



EĞİTİM DENETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ*

Ferudun SEZGİN**
Hasan KAVGACI***
Ali Çağatay KILINÇ****
Hüseyin ASLAN*****

Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmaya Ege, Akdeniz, İç Anadolu, Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgelerindeki illerde görev yapan 187 eğitim denetmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla "Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, Tek Yönlü Varyans Analizi, İlişkisiz Örneklem İçin t-Testi ve Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve görev yapılan bölge değişkenine göre farklılaşmadığını, fakat en son mezun olunan eğitim kurumu, mesleğin geleceğine ilişkin algı, statü ve işten memnun olma düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiğini, eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, mesleki kıdem ve eğitim denetmenliğindeki mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim denetmeni, denetmen yardımcısı, tükenmişlik, demografik değişken.

THE ANALYSIS OF BURN OUT LEVELS OF EDUCATIONAL SUPERVISORS ACCORDING TO SOME VARIABLES

Abstract

The purpose of this study was to examine the burnout levels of supervisors according to some demographic variables. A total of 187 supervisors employed in Aegean, Mediterranean, Middle Anatolia, Black Sea and East Anatolia regions participated in the study. 'Burnout Survey' was used to collect data. Pearson Product-Moment Correlation Coefficients, Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA, and Mann-Whitney U Test were performed to analyze the data. Results revealed that the total scores of supervisors' burnout did not vary depending on the variables of gender, marital status, region in which they worked while it did vary significantly according to the institution they graduated, their perception towards the future of job, the level of satisfaction with the job, and status. Results also indicated that there were no significant relationship between supervisors' burnout level and their age, years experienced in profession and years experienced as an educational supervisor.

Keywords: Educational supervisor, vice-supervisor, burnout, demographic variable.

* Bu çalışmanın kısa bir versiyonu "Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" adıyla 6. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde (16-17 Nisan 2011, KKTC) sözlü bildiri olarak sunulmuştur. (Not: 14.09.2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 652 Sayılı KHK'nin ardından bildiri formunda kullanılan "müfettiş" kelimesi yerine makale formunda "denetmen" sözcüğü kullanılmıştır.)

**Doç.Dr. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, ferudun@gazi.edu.tr

*** İngilizce Öğretmeni, Ankara Altındağ Sıdika Kınacı İlköğretim Okulu, hasankavgaci@gazi.edu.tr

**** Arş. Gör. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, cagatay0684@hotmail.com

***** Eğitim Denetmeni, Sinop İl Milli Eğitim Müdürlüğü, huseyarslan@yahoo.com

GİRİŞ

İnsanlar hayatlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirirler. Bu nedenle yapılan işin bireyin davranışları üzerinde büyük bir etkisi olduğu belirtilebilir. Geçim sağlamak üzere yapılan işler, kişinin hayat mücadelesine fazladan bir sıkıntı ve stres eklediği ölçüde birçok fiziksel veya psikolojik probleme neden olabilir (Maraşlı, 2005). Bu tür problemlere sebep olan faktörlerden biri de bireylerin yaşadığı mesleki tükenmişliktir. Kişinin ruhsal dengesinin bozulmasına sebep olan tükenmişlik, iş, aile ve sosyal yaşamda çeşitli sorunlar yaşanmasına neden olur (Mestçioğlu, 2011).

Mesleki tükenmişliğin olası sebepleri arasında yoğun çalışma, aşırı iş yükü ve sorumluluk, bireyin kendisinin ve ailesinin beklentisinin çok yüksek olması, yetersiz sayıda ve niteliksiz yardımcılarıyla ya da meslektaşlarla çalışma, geçim sıkıntısı ve maddi sorunlar yaşama, kendine ve özel hayatına zaman ayıramama sayılmaktadır (Özdemir, Özdemir, Coşkun ve Çınar, 1999). Mesleki tükenmişlik kavramı, eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve üniversite öğretim elemanlarının örneklem olarak ele alındığı bazı araştırmalara konu olmuştur (Azeem ve Nazir, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Izgar, 2003; Maraşlı, 2005; Özdemir ve diğ., 1999; Toker, 2011; Tümkaya, 1996). Bu araştırmalarda genel olarak mesleki tükenmişliğin iş performansını ve verimliliği azalttığı, örgütsel bağlılığı zayıflattığı ve iş gücü kaybına neden olduğu yönünde ortak bir görüşün olduğu söylenebilir. Aynı zamanda yapılan çalışmalar mesleki tükenmişlik ile öz yeterlik (Betoret, 2006), iş stresi (Betoret, 2009), aşırı iş yükü (Van Tonder ve Williams, 2009), işten ayrılma oranı (Leung ve Lee, 2006; Onay ve Kılıcı, 2011; Polat ve Uğurlu, 2009; Sağlam Arı, Bal ve Çına Bal, 2010), iş doyumu (Koustelios ve Tsigilis, 2005; Platsidou, 2010), kişilik özellikleri (Kokkinos, 2007), psikolojik dayanıklılık (Lambert ve Lambert, 1999) ve çatışma yönetimi becerileri (Lopez, Santiago, Godas, Castro, Villardefrancos ve Ponte, 2008) arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenler ve okul müdürleri kadar eğitim sürecini etkileyen bir başka grup da eğitim denetmenleridir. Taymaz (1997) okulların amaçlarından sapmalarını önlemek için denetimin gerekli olduğundan bahsetmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının yeni yönetim yapısını düzenleyen 652 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname, eğitim kurumlarında denetim görevini üstlenen eğitim müfettişlerini eğitim denetmeni olarak tanımlamış ve denetmenler için yeni görev ve sorumluluklar belirlemiştir (MEB, 2011). Yeni teşkilat yapısı içinde denetmenlerin artık daha çok iş yüküne sahip oldukları söylenebilir. Eğitim denetmenlerinden sadece denetim değil aynı zamanda rehberlik yapmaları beklenmektedir. Fakat çalışma ortamından memnun olmayan, iş yükü altında ezilen ve motivasyonu düşük olan denetmenlerin bu görevi nasıl yerine getirebilecekleri tartışma konusudur. İlgili alanyazın incelendiğinde, yeni adlarıyla eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili yeterli çalışma olmadığı gözlemlenmiştir. Halbuki, yaptığı işten doyum sağlamayan veya mesleki olarak tükenmişlik ve bıkkınlık yaşayan bir eğitim denetmeninden eğitim kurumlarına rehberlik yapması beklenemez. Bu ise bir sistem anlayışı içinde eğitimin bir çok alanında sıkıntı yaşanmasına sebep olabilir. Bu nedenle bu araştırma, eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlerle olan ilişkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Mesleki Tükenmişlik ve Eğitim Denetimi

Üzerinde tam olarak uzlaşmış bir tanımı olmadığı ileri sürülen (Mowers, 2010) tükenmişlik kavramı ilk defa Freudenberger (1974) tarafından kullanılmıştır. Freudenberger tükenmişlik kavramını enerji, güç ve kaynaklara yönelik talebin artması sebebiyle tecrübe edilen aşırı yorgunluk ya da bıkkınlık süreci olarak ifade etmiştir. Maslach ve Jackson (1981) ise bu kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç faktörle açıklamaya çalışmıştır. Araştırmacılar bu üç faktörden ilki olan *duygusal tükenmeyi* yoğun iş yükü sebebiyle kişinin kendini tükenmiş hissetmesi olarak açıklamışlardır. Duygusal tükenme sürecinde iş yerine karşı yükümlülüklerini yerine getiremediğini düşünen birey, sürekli bir kaygı ve gerginlik içindedir. *Duyarsızlaşma*, bireyin etrafında bulunan insanlara karşı umursamazca bir tutum içine girmesini ve duygu yoksunluğunu vurgulamaktadır. Duyarsızlaşma yaşayan çalışan, hizmet verdiği kişileri birer insan değil nesne olarak kabul etmeye başlamaktadır. Bireyin yaşadığı problemleri çözüme konusunda kendini yetersiz hissetmesi ve bu sebeple başarısızlıklar yaşaması ise *düşük kişisel başarı* hissine kapılmasına neden olmaktadır. Kişisel başarıda somut düşüşlerin yaşanması bireyin sosyal ilişkilere dönük yeterlilik algısının da düşmesine yol açmaktadır. Bu durum motivasyonu ve örgütsel bağlılığı düşük bir birey profilinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

Maslach (2003) tükenmişliğin yetersiz kaynaklarla büyük beklentileri karşılamaya çalışan, çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler, örgütsel sorumluluk ve değerlerle çatışma yaşayan iş görenlerin işlerine karşı olan tutumlarını ifade ettiğini belirtmiştir. Bu sebeple, tükenmişlik ikinci plana atılacak bir durum değil, işyerindeki sosyal bozulmaya işaret eden önemli bir göstergedir ve görmezden gelinmesi halinde duygusal ve ekonomik maliyeti çok yüksek olabilir (Maslach ve Leiter, 1997). Bir süreç olduğu kabul edilen tükenmişliği (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) yüksek iş beklentisi, yüksek iş kontrolü ve düşük otonomi gibi örgütsel değişkenlerin tetiklediği öne sürülmektedir (Maslach, 2003). Mesleki tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel bazı bulgu ve belirtileri olduğu vurgulanmaktadır (Girgin ve Baysal, 2005). Tükenmişlik hisseden bireylerin öz benlik algılarını kaybettiği, endişe yaşadıkları ve depresyon, uykusuzluk, baş ağrısı, iştahsızlık, göğüs ağrısı vb. gastroenterolojik sorunlarla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

İnsanlarla daha çok yüz yüze gelmeyi ve onlarla doğrudan iletişim kurmayı gerekli kılan mesleklerin tükenmişlik yaratma olasılığının daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Bu yüzden, mesleki tükenmişliğin, yüksek duygusal bağlılığı gerektirmesine rağmen birey açısından düşük bir getirisi olan sağlık, eğitim ve toplum hizmeti gibi meslek dallarında çalışanlar arasında daha yüksek derecede görüldüğü ifade edilmektedir (Freudenberger 1974). Sürgevil (2006) de tükenmişliğin doktorlar, hemşireler, polisler, yöneticiler, diş hekimleri, otel çalışanları, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, psikologlar, trafik görevlileri, satış sorumluları, akademisyenler, okul müdürleri ve öğretmenler arasında daha yaygın olduğunu belirtmektedir. Fakat tükenmişliğin artık ayırım yapmadan her tür meslek çalışanları için geçerli olduğu da iddia edilmektedir (Tomic ve Tomic, 2008). Eğitim denetmenliği, yukarıda tanımlanan ve insanlarla yakın bir iletişimi gerektiren mesleklerden biridir ve mesleki tükenmişliğin eğitim denetmenleri arasında yaygın olması beklenebilir. Bu sebeple, eğitim denetmenliğinin ne tür bir amaca hizmet ettiğinin ve nasıl bir misyon yüklendiğinin

açıklanmasının, eğitim denetmenleri arasında mesleki tükenmişliğin neden yaygın olabileceği konusunda yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Örgütler amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını devam ettirebilirler (Altınışik, 1997). Bir başka deyişle, amaçlardan sapmalar yaşandığında örgütler yok oluş sürecine girerler. Öyleyse örgütleri amaçları üzerinde tutmak gerekir. Bu noktada Taymaz'ın (1997) ifade ettiği gibi denetimin önemi büyüktür. Birer eğitim örgütü olarak okulların amaçlarını yerine getirerek daha etkili bir öğrenme ortamı haline dönüşmesi denetim sayesinde gerçekleşir (Sergiovanni ve Starrat, 1993; Zepeda, 2006).

Aydın (1986) denetimin, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olduğunu vurgulamaktadır. Denetim sadece işlerin doğru yapıp yapılmadığının izlenmesi değil aynı zamanda öğretmenlerin uygulamalar hakkında bilgilendirilmesi ve edindikleri bilgileri çevre ve örgüt için en iyi şekilde kullanmaları konusunda onlara yardım edilmesidir (Sergiovanni ve Starrat, 1993). Taymaz (1997) ise deneticilerin yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı görevlerini yerine getirdiğini ifade etmektedir. Bütün bu tanımlarda yer alan görevlerdeki çeşitlilik bir bakıma deneticilerin iş yüklerinin ne kadar fazla olduğunu göstermektedir.

Farklı araştırmalar eğitim denetiminde ve denetçilerin çalışma koşullarında yıllardır bazı sorunların mevcut olduğunu ortaya koymaktadır (Can, 2004; Dağlı, 2006; Kayıkçı, 2005; Şahin ve Çek, 2011). Özellikle denetmenlerin yaptıkları işlerin yoğunluğu ve çeşitliliği bu sorunların başında gelmektedir. Can (2004) denetleme alanlarının çeşitliliğini, her alanda uzmanlaşamayı ve hizmet içi eğitimdeki süreksizliği denetmenlerin etkililiğini azaltan unsurlar olarak saymaktadır. Birçok farklı kurumu denetimden geçirmek zorunda olan eğitim denetmenlerinin yaptıkları iş karşısında aldıkları ücretin yeterli görülmemesi de denetmenler açısından büyük bir sorun olarak kabul edilmektedir (TEMDER, 2011). Bununla birlikte, denetmenlerin hem savcı ya da hakim olup hem de rehberlik yapmalarının pek mümkün olmadığı, denetmen rollerinin rehberlik görevini yerine getirmelerini zorlaştırdığı belirtilmektedir (Kayıkçı, 2005). Bu bağlamda, eğitim deneticilerinin eğitim süreci içindeki rehberlik ve denetmen rolleri dikkate alındığında işlerini iyi yapmalarına engel olan ve motivasyonlarını düşüren etmenlerin belirlenip bunları en aza indirmek için gerekli önlemlerin alınmasının ne kadar önemli olduğu takdir edilebilir. Etkili önlemler alabilmek için ise öncelikle eğitim denetmenlerinin mesleki olarak ne kadar tükenmiş olduklarının ve bu tükenmişliklerinin hangi tür değişkenlerle ilişkili olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada eğitim denetmenlerinin çalışma ortamlarındaki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, eğitim denetmenlerinin tükenmişliklerinin ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ile eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlikle baş etmelerine yardımcı olacak uygulamaların gerçekleştirilmesine katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu konudaki akademik alanyazına da katkı sağlanabilir. Araştırma kapsamında şu alt problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır:

1. Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri; cinsiyet, yaş, meslekteki ve eğitim denetmenliğindeki kıdem, en son mezun olunan eğitim kurumu, medeni durum, unvan, görev yapılan bölge, mesleğin geleceğine ilişkin algı ve işten memnun olma düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Örneklem

Araştırmaya, Ege, Akdeniz, İç Anadolu, Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgelerindeki illerde görev yapan eğitim denetmenleri arasından basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 187 eğitim denetmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan eğitim denetmenlerinin çeşitli değişkenlere ilişkin betimsel verileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Eğitim Denetmenlerinin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Betimsel Verileri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	1. Erkek	157	84.0
	2. Kadın	30	16.0
Medeni Durum	1. Evli	176	94.1
	2. Bekar	11	5.9
Unvan	1. Eğitim denetmeni	171	91.4
	2. Eğitim denetmen yardımcısı	16	8.6
Görev Yapılan Bölge	1. Ege Bölgesi	37	19.8
	2. Akdeniz Bölgesi	39	20.9
	3. İç Anadolu Bölgesi	47	25.1
	4. Karadeniz Bölgesi	29	15.5
	5. Doğu Anadolu Bölgesi	35	18.7
En Son Mezun Olunan Okul Türü	1. Eğitim Enstitüsü	20	10.7
	2. Eğitim Fakültesi	27	14.4
	3. EYTPE Böl.	101	54.0
	4. Lisansüstü	39	20.9
Mesleğin Geleceğine İlişkin Algı	1. İyi	60	32.1
	2. Değişmez	49	26.2
	3. Kötü	78	41.7
İşten Memnun Olma Düzeyine İlişkin Algı	1. Düşük	58	31.0
	2. Orta	102	54.5
	3. Yüksek	27	14.4

Tablo 1’deki bilgilere göre araştırmaya katılan eğitim denetmenlerinin 37’si (% 19.8) Ege Bölgesindeki illerden, 39’u (% 20.9) Akdeniz Bölgesindeki illerden, 47’si (% 25.1) İç Anadolu Bölgesindeki illerden, 29’u (% 15.5) Karadeniz Bölgesindeki illerden ve 35’i (% 18.7) Doğu Anadolu Bölgesindeki illerdendir. Katılımcıların 157’si (% 84) erkek, 30’u (% 16) kadın; 176’sı (% 94.1) evli, 11’i (% 5.9) bekar. Katılımcıların 171’i (% 91.4) eğitim denetmeni iken 16’sı (% 8.6) eğitim denetmen yardımcısıdır. Katılımcıların 20’si (% 10.7) eğitim enstitüsünden, 27’si (%14.4) eğitim fakültesinden, 101’i (% 54) Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE)

bölümünden mezun olmuştur. Katılımcıların 39'u (% 20.9) ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılan eğitim denetmenlerinin yaşları 29 ile 63 arasında değişmekle birlikte katılımcı grubun yaş ortalaması 48'dir. Araştırmaya katılan eğitim denetmen ve yardımcılarının meslekte geçirdikleri toplam zaman en az 1 yıl en çok 44 yıl arasında değişirken meslekte geçirilen zaman ortalaması 27 yıl olarak bulunmuştur. Eğitim denetmenliğinde geçirilen zaman açısından ise katılımcıların sahip oldukları değer en az 1 yıl, en çok 32 yıl arasında değişmekle birlikte eğitim denetmenliğinde geçirilen zaman ortalaması 14 yıl olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Çapri (2006) tarafından yapılan Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) kullanılmıştır. Türkçe'ye uyarlama çalışmaları çerçevesinde, yapı geçerliği için temel bileşenler faktör analizi uygulanmış, maddelerin geçerliğine kanıt sağlaması açısından madde toplam test korelasyonları hesaplanmıştır. TÖ ve bileşenlerine ait güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Temel bileşenler faktör analizi sonuçlarına göre TÖ, orijinalinde olduğu gibi üç bileşenli fakat tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Üç alt bileşen toplam varyansın % 53.96'sını açıklamaktadır. Ölçeğin madde toplam test korelasyonları .31 ile .76 arasında değerler almaktadır. Hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise 0.93'tür. Bu araştırmanın örneklemini için yapılan güvenilirlik analizinde madde toplam korelasyonları .48 ile .81 arasında değişmiştir. Cronbach's Alpha katsayısı ise .96 olarak bulunmuştur. Ölçekte Likert tipi 21 madde yer almaktadır. Her maddenin karşısında Likert tipi yedi ölçekli bir cevap skalası bulunmaktadır. Bu skala (1) *Hiçbir zaman*, (2) *Sadece bir defa*, (3) *Nadiren*, (4) *Bazen*, (5) *Sık sık*, (6) *Çoğunlukla*, (7) *Her zaman* şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçek puanı hesaplanırken, tükenmişliğin olumlu ifadesi olarak ölçeğe yerleştirilen maddeler (3, 6, 19, 20) ters, geri kalan maddeler ise düz puanlanmaktadır. Tükenmişlik düzeyi puanı beş adımda hesaplanmaktadır. (1) Düz puanlanan maddelere verilen yanıtlar toplanır. (2) Ters puanlanan maddelere verilen yanıtlar toplanır. (3) Ters puanlanan maddelere verilen yanıtlardan elde edilen toplam puan 32'den çıkarılır. (4) Üçüncü adımda gerçekleştirilen çıkarma işlemi sonucundaki fark ile birinci adımda gerçekleştirilen toplama işlemindeki toplam toplanır. (5) Dördüncü adımda elde edilen toplam 21'e bölünür. Çıkan sonuç tükenmişlik düzey puanı olarak kabul edilir. Tükenmişlik düzeyi puanı en yüksek 7 iken en düşük 1'dir. Ölçekten alınan puana göre, ölçeği yanıtlayanın tükenmişlik düzeyi dört şekilde yorumlanmaktadır. Buna göre ölçekten alınan "3 ve altındaki" puanlar herhangi bir tükenmişlik durumu olmadığı; "3-4" arasındaki puanlar tükenmişlik için bir tehlike sinyali olduğu; "4-5" arasındaki puanlar bir tükenmişlik içinde bulunduğu; "5 ve üzerindeki" puanlar derhal yardım gerektiren bir tükenmişlik durumu içinde bulunduğu anlamına gelmektedir.

Verilerin Analizi

Eğitim denetmenlerinin demografik verilerinin ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde frekans ve betimsel istatistikten yararlanılmıştır. Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, toplam mesleki kıdem ve eğitim denetmenliğindeki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin en son

mezun olunan eğitim kurumuna, görev yapılan bölgeye, mesleğin geleceğine ilişkin algıya ve işten elde edilen memnuniyet algısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere İlişkisiz Örneklemeler için t-Testi kullanılmıştır. Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin statüye ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere ise Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır¹.

BULGULAR

Eğitim denetmenlerinin TÖ’de yer alan maddelere verilen yanıtlardan yola çıkarak her bir eğitim denetmeni için tükenmişlik düzeyi puanı hesaplanmıştır. Buna göre eğitim denetmenlerinin 34’ü “1 ile 2 arasında” değişen puanlar, 73’ü “2 ile 3 arasında” değişen puanlar, 45’i “3 ile 4 arasında” değişen puanlar, 27’si “4 ile 5 arasında” değişen puanlar, 8’i ise 5 ve 5’in üzerinde puanlar almışlardır. Bu durumda 107 eğitim denetmeni için herhangi bir tükenmişlik durumunun olmadığı, 45 eğitim denetmeninin tükenmişliğin eşliğinde oldukları, 27 eğitim denetmeninin tükenmişlik içinde oldukları ve 8 eğitim denetmeninin ise tükenmişlikleri konusunda yardım almaları gerektiği söylenebilir. Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan İlişkisiz Örneklemeler için t-Testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Eğitim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{X}	S	sd	t	p
1. Erkek	157	2.98	1.10	185	.489	.625
2. Kadın	30	2.87	1.10			

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-Testi sonuçlarına göre eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır [$t_{(185)} = .489, p > .05$]. Başka bir deyişle, cinsiyet eğitim denetmenlerinin tükenmişlik algılarında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bununla birlikte, aritmetik ortalamalar incelendiğinde, anlamlı bir fark olmamasına karşın, erkek eğitim denetmenlerinin ($\bar{X} = 2.98$) kadın eğitim denetmenlerine ($\bar{X} = 2.87$) göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, meslekte geçirilen toplam zaman ve eğitim denetmenliğinde geçirilen zaman arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

¹ Büyüköztürk’e (2003, s. 8) göre, dağılımın normal dağılımdan aşırı sapma göstermediğini varsaymak için öngörülen örneklem büyüklüğü 30 ve üzerinde olmasına karşın, alt grupların her birinin büyüklüğünün 15 ve daha fazla olması durumunda parametrik bir istatistiğin kullanılmasının, anlamlılık düzeyinde önemli bir sapmaya yol açmadığına ilişkin görüşler bulunmaktadır.

Tablo 3

Eğitim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Yaş, Mesleki Kıdem ve Eğitim Denetmenliğindeki Kıdem Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4
1. Tükenmişlik	1.00	-.04	-.01	-.01
2. Yaş		1.00	.98**	.88**
3. Mesleki Kıdem			1.00	.89**
4. Eğitim Denetmenliği Kıdemi				1.00

** $p < .01$

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaş ($r = -.04, p > .05$), toplam mesleki kıdem ($r = -.01, p > .05$) ve eğitim denetmenliğindeki mesleki kıdem ($r = -.01, p > .05$) arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Başka bir ifadeyle, eğitim denetmenlerinin yaşı, meslekte geçirdikleri toplam süre ve eğitim denetmeni olarak çalıştıkları süreler yaşadıkları tükenmişlik ile anlamlı düzeyde ilişkili değildir.

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin görev yapılan bölge, en son mezun olunan eğitim kurumu, mesleğin geleceğine yönelik algı ve işten duyulan memnuniyet algısı değişkenlerine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Eğitim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonuçları

Değişken	Grup	n	\bar{X}	S	F	p	Fark
Görev Yapılan Bölge	1. Ege	37	2.83	1.14	1.01	.400	-
	2. Akdeniz	39	2.81	1.13			
	3. İç Anadolu	47	3.17	1.15			
	4. Karadeniz	29	3.15	1.11			
	5. Doğu Anadolu	35	2.87	.94			
	<i>Toplam</i>	<i>187</i>	<i>2.97</i>	<i>1.10</i>			
Mezun Olunan Kurum	1. Eğitim Ens.	20	2.51	1.15	3.36	.020	(Tukey)
	2. Eğitim Fak.	27	2.56	.85			
	3. EYTPE	101	3.14	1.05			
	4. Lisansüstü	39	3.04	1.25			
	<i>Toplam</i>	<i>187</i>	<i>2.97</i>	<i>1.10</i>			
Mesleğin Gel. İlişkin Algı	1. İyi	60	2.27	.79	33.03	.000	(Dunnett's C)
	2. Değişmez	49	2.83	1.03			
	3. Kötü	78	3.59	1.01			
	<i>Toplam</i>	<i>187</i>	<i>2.97</i>	<i>1.10</i>			
İşten Memnun Olma	1. Düşük	58	3.75	1.04	40.25	.000	(Dunnett's C)
	2. Orta	102	2.81	.91			
	3. Yüksek	27	1.89	.61			
	<i>Toplam</i>	<i>187</i>	<i>2.97</i>	<i>1.10</i>			

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri görev yapılan bölge değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(4, 182)} = 1.01, p > .05$]. Buna karşılık eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri en son mezun olunan eğitim kurumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(3, 183)} = 3.36, p < .05$]. Varyansların homojen olduğu Levene testi ile ortaya konduktan sonra ($p > .05$) anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) bölümü mezunları ile Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakültesi mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farklılığa göre, EYTPE bölümü mezunu olan eğitim denetmenlerinin ($\bar{X} = 3.14$), Eğitim Enstitüsü ($\bar{X} = 2.51$) ve Eğitim Fakültesi ($\bar{X} = 2.56$) mezunu eğitim denetmenlerinden anlamlı düzeyde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca, eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri mesleğin geleceğine ilişkin algıya göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(2, 184)} = 33.03, p < .05$]. Bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyansların homojen olmaması ($p < .05$) sebebiyle Dunnett's C testi yapılmıştır. Buna göre, mesleğin geleceğinin iyi olduğunu düşünen eğitim denetmenleri ile yaşadıkları tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, mesleğin geleceğinin iyi olduğunu düşünen eğitim denetmenlerinin ($\bar{X} = 2.27$), mesleğin geleceğinin değişmez olduğunu düşünen ($\bar{X} = 2.83$) ve kötü olduğunu düşünen ($\bar{X} = 3.59$) eğitim denetmenlerinden daha az tükenmişlik yaşadıkları göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, yaşanan tükenmişlik düzeyi açısından, mesleğin geleceğinin değişmez olduğunu düşünen eğitim denetmenleri ile kötü olduğunu düşünen eğitim denetmenleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, mesleğin geleceğinin kötü olduğunu düşünen eğitim denetmenlerinin ($\bar{X} = 3.59$) mesleğin geleceğinin değişmez olduğunu düşünen eğitim denetmenlerine ($\bar{X} = 2.83$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Son olarak, eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri işten memnun olma düzeyine göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(2, 184)} = 40.25, p < .05$]. Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, işten memnuniyeti düşük düzeyde olan eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik ile işten orta düzeyde ve yüksek düzeyde memnuniyet duyan eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ayrıca, bu farklılığa göre, yaptığı işten yüksek düzeyde memnuniyet duyan eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişlik ile orta düzeyde memnuniyet duyan eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişlik arasında da anlamlı bir farklılık vardır. Bu anlamlı farklılıklar bağlamında aritmetik ortalamalar incelendiğinde, işten memnun olma düzeyleri düşük olan eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişliğin ($\bar{X} = 3.75$), işinden orta düzeyde ($\bar{X} = 2.81$) ve yüksek düzeyde ($\bar{X} = 1.89$) memnuniyet duyan eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişlikten daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Eğitim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	176	92.98	16364.50	788.50	.303
Bekar	11	110.32	1213.50		

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma ve statüye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Tabloya göre eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($U = 788.50, p > .05$).

Tablo 6

Eğitim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Statüye Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Eğitim Denetmeni	171	96.63	16523.00	919.00	.030
Eğitim Denetmen Yardımcısı	16	65.94	1055.00		

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin statüye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Tabloya göre eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri statüye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($U = 919.00, p < .05$). Bu anlamlı farklılığa göre, eğitim denetmenleri (Sıra Ort.= 96.63) eğitim denetmen yardımcısına (Sıra Ort.= 65.94) göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin yapılan bu araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre, denetmenlerin 107'sinin herhangi bir tükenmişlik yaşamadığı, 45'inin tükenmişliğin eşiğinde olduğu, 27'sinin tükenmişlik içinde olduğu ve 8'inin de tükenmişlik konusunda yardım alması gerektiği ortaya konmuştur. Tükenmişliğin eşiğinde olanlar da tükenmişlik sürecine girmiş bireyler olarak kabul edildiğinde araştırmaya katılan eğitim denetmenlerinin yarısına yakınının az veya çok tükenmişlik yaşadığını söylenebilir. Alanyazında eğitim denetmenlerinin, eski adıyla müfettişlerinin, yaşadıkları tükenmişlikle ilgili olarak yapılan araştırmalar (Arabacı ve Akar, 2010; Balay ve Engin, 2007; Başer ve Çobanoğlu, 2011; Engin, 2006; Polat ve Uğurlu, 2009) incelendiğinde, özellikle duygusal olarak denetmenlerin bir tükenmişlik hali içinde oldukları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, yapılan araştırmanın bulguları alanyazınla paralellik göstermektedir.

Mesleki tükenmişlik, çalışma ortamında yaşanan ciddi bir sorun olarak kabul edilmekte ve tükenmişliğin iş doyumunu, performansı ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Eker, Anbar ve Karabıyık, 2007). Bu bakımdan, eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliğin öncelikle eğitimde denetim hizmetini, daha genel anlamda ise eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyeceği iddia edilebilir. Aynı zamanda, yaşanan tükenmişliğin eğitim denetmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve mesleki tükenmişliğin artması ile doğru orantılı olarak işten ayrılma niyetinde artışın gözlemlendiği ortaya konmuştur (Polat ve Uğurlu, 2009). Denetmenlerin yaşadıkları bu mesleki tükenmişliğin çalıştıkları örgütün yapısal sorunları ve çalışma şartları ile bağlantılı olduğu öne sürülebilir. Nitekim Kayıkcı (2005) eğitim denetmenlerinin çalıştıkları kurumla ilgili olarak algıladıkları sorunları sıralamış ve başlıca sorunları ücret politikasının yapılan işle karşılaştırıldığında çalışan beklentilerini karşılamayışı ve adil olmayışı, yoğun bilgi

akışının getirdiği iş yükü, hiyerarşik yapılanma içinde denetmenlerin yerlerinin tam olarak belirlenememesi ve denetmenlerin uzmanlık bilgilerinden yeterince yararlanılmaması olarak tanımlamıştır. Maslach (2003) da yüksek iş beklentisinin örgütlerde yaşanan tükenmişliğin en önemli sebeplerinden biri olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile şekillenen yeni yapılanması içinde sorumlulukları daha da artan eğitim denetmenlerinin artan sorumlulukla beraber tükenmişliklerinde de bir artışın yaşanması beklenebilir.

Araştırma bulguları eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamakta olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka ifadeyle, kadın ya da erkek olsun eğitim denetmenleri benzer düzeyde mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu durum eğitim denetmenliğinde tükenmişliğe sebep olan unsurların cinsiyet fark etmeden benzer düzeyde hissedildiği ve yorumlandığı şeklinde algılanabilir. Fakat bu hipotezin yeni araştırmalarca test edilmesinde fayda vardır. Ayrıca, aritmetik ortalamalar incelendiğinde, anlamlı olmamasına karşın erkek eğitim denetmenlerinin kadın eğitim denetmenlerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları gözlemlenmiştir. Alanyazında yapılan çalışmalarda bu konuda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalar (Balay ve Engin, 2007; Engin, 2006) cinsiyetin eğitim denetmenlerinin tükenmişliğinin en azından bir boyutunda anlamlı bir fark oluşturduğunu gösterirken, kadın veya erkek olmanın gerek mesleki tükenmişlik gerekse meslekteki sorunlara yönelik bakış açısında anlamlı bir fark oluşturmadığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Arabacı ve Akar, 2010; Kayıkçı, 2005). Öğretmenlerin (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Kayabaşı, 2008; Tomic ve Tomic, 2008) veya akademisyenlerin (Toker, 2011) tükenmişliği üzerine yapılan çalışmalarda cinsiyetin dikkate değer bir fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Bu çerçevede, alanyazında araştırma bulguları ile paralellik gösteren veya çelişen bulgulara rastlanıldığı söylenebilir. Buradaki farklılığın çalışma örneklemelerinde yer alan katılımcıların kişisel özelliklerinden kaynaklandığı iddia edilebilir.

Araştırmada eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik ile yaşları, mesleki kıdemleri ve eğitim denetmenliğindeki kıdemleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlikle sözü edilen değişkenlerin ilişkili olmadığını göstermektedir. Alanyazında eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlikte yaşın anlamlı bir fark oluşturduğunu (Arabacı ve Akar, 2010; Balay ve Engin, 2007) ve oluşturmadığını (Başer ve Çobanoğlu, 2011) ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Öte yandan, çalışmada eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliğin yaş ve görev süresi gibi değişkenlerle ilişkili olmaması tükenmişliğe neden olan değişkenlerin örgütle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Taymaz (1997) ve Kayıkçı (2005) eğitim denetmenlerinin hiyerarşide ve protokolde yerlerinin belirlenmemiş olması, denetime tabi tutulan öğretmenin denetmenle işbirliği yapmaması ve sorunlarını denetmenlere samimi bir şekilde açmaktan kaçınmaları, denetime soğuk bakmaları, denetim sonunda raporların yöneticiler tarafından gereğince değerlendirilmemesi, denetimde politik sıkıntıların yaşanması ve denetmenlere verilen soruşturmanın fazla ve bazı durumlarda gereksiz olabilmesi gibi nedenlerden dolayı bir takım sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedirler. Bu sorunların daha çok örgütsel kaynaklı olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarını destekler biçimde eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliğin daha çok örgüt kaynaklı sorunlardan öte geldiği belirtilebilir.

Araştırma bulguları görev yapılan bölge ile yaşanan tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, hangi bölgede görev yapıyor olursa olsun eğitim denetmenleri benzer düzeyde bir tükenmişlik yaşamaktadırlar. Alanyazında yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Arabacı ve Akar (2010) görev yapılan ilin denetmenlerin yaşadıkları mesleki tükenmişlikte anlamlı bir farklılığa sebep olmadığını ortaya koymuştur. Eğitim denetmenlerinin eğitim denetimiyle ilgili olarak algıladıkları sorunlarla ilgili araştırmalar (Kayıkçı, 2005) görev yapılan yerin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, araştırma bulguları eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliğin ve bu tükenmişliğe sebep olan unsurların bölgesel değil örgütsel olduğunu göstermektedir. Bu durum, eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliği azaltmaya dönük çalışmaların bölgesel şartlardan ziyade yapısal ve örgütsel sorunlara odaklanması gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim denetmenlerinin eğitim düzeylerine göre tükenmişlik algıları incelendiğinde, genel olarak eğitim süresi arttıkça yaşanan tükenmişlikte anlamlı bir artış gözlemlendiği belirtilebilir. Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi mezunlarının ve lisansüstü eğitim almış eğitim denetmenlerinin eğitim enstitüsü ve eğitim fakültesi mezunlarına nazaran daha yüksek düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur. Bu bulgu, denetmenlerin eğitim düzeyleri yükseldikçe beklentilerinin de artmakta olduğu ve beklentileri karşılanmadıkça daha fazla tükenmişlik yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Nitekim, eğitim denetmenlerinin iş doyumunu ile ilgili yapılan bir araştırmada (Kayıkçı, 2005) lisansüstü eğitim almış denetmenlerin iş doyumlarının daha düşük eğitim seviyesine sahip denetmenlere nazaran düşük olduğu ortaya konmuştur. Cemaloğlu ve Şahin (2007) öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu vurgulamaktadır. Doktora ve yüksek lisans mezunları lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Bu noktada, iş doyumunun düşmesi tükenmişliğin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Öte yandan, daha yüksek derecede tükenmişlik yaşayan çalışanların işten ayrılma oranlarının daha yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Onay ve Kılıcı, 2011; Polat ve Uğurlu, 2009; Sağlam Arı, Bal ve Çına Bal, 2010). Bu durum sistem içindeki nitelikli eğitim denetmenlerinin elde tutulmasını zorlaştırabilir.

Mesleğin geleceğine ilişkin eğitim denetmenlerinin görüşleri yaşadıkları tükenmişlik bağlamında incelendiğinde, mesleki tükenmişliği yüksek olan eğitim denetmenlerinin mesleğin geleceğine ilişkin bakış açılarının anlamlı bir şekilde daha kötümser olduğu ortaya konmuştur. Benzer sonuçlar konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Örneğin, Arabacı ve Akar (2010) mesleğin geleceğini iyi görmeyen ve mesleğin saygınlığının düştüğünü düşünen eğitim denetmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Her ne kadar eldeki veriler bir sebep sonuç ilişkisi kurmak için yeterli olmasa da geleceğe ilişkin kaygılar taşıyan ve olumsuz düşüncelere sahip bireylerin daha çabuk tükenmişlik hissine kapılacakları söylenebilir.

Araştırma bulguları eğitim denetmenlerinin işten memnun olma düzeyleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, eğitim denetmenlerinin yaptıkları işten aldıkları doyum düştükçe yaşadıkları tükenmişlik artmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin iş yerinden duydukları memnuniyet ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur. İş yerinden memnuniyet düştükçe yaşanan tükenmişlikte ters orantılı olarak yükselmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Denetmenlerin

işlerinden duydukları memnuniyetsizlikler üzerine yapılan bir araştırmada (Şahin, Çek ve Zeytin, 2011) yapılan işe gerek üst yönetim gerekse denetlenenlerce gereken önemin verilmemesi, görev çeşidinin ve iş yükünün fazla olması ve hiyerarşideki yerlerinin tam olarak tanımlanmaması memnuniyetsizliğe sebep olan başlıca etkenler olarak sayılmaktadır. Aynı çalışmada bu etmenlerin denetmenlerin yılgınlık ve bitkinlik yaşamalarına sebep olduğunu da vurgulanmaktadır. Bu bulgular araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Kayıkçı (2005) gerek bakanlık gerekse il eğitim denetmenlerinin iş doyumlarının düşük olduğunu belirtmekte ve iş doyumunun düşmesinin denetim sisteminde ortaya çıkan sorunlarla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte Kayıkçı, il eğitim denetmenlerinin bakanlık denetmenlerine nazaran daha düşük bir iş doyumuna sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sebebi olarak da il eğitim denetmenlerinin bakanlık denetmenleri ile karşılaştırıldıklarında daha düşük özlük haklarına sahip olmalarını göstermektedir. Aynı zamanda, il eğitim denetmenlerinin hem il milli eğitim müdürüne hem de valiye bağlı olarak çalışmasının yönetim birliği ilkesine aykırı olduğu ifade edilmekte ve bu iki başlılığın da denetmenleri rahatsız ettiği vurgulanmaktadır.

Bu araştırmada son olarak eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişliğin medeni durum ve statü (Eğitim denetmeni ya da eğitim denetmen yardımcısı olma durumu) değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda eğitim denetmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre değişmediği ortaya konmuştur. Diğer bir ifadeyle, eğitim denetmenlerinin evli ya da bekar olmaları yaşadıkları tükenmişlikte belirleyici bir etken değildir. Bu bulgu Tanrıverdi'nin (2008) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularını desteklemeyen çalışmaların da mevcut olduğu görülmektedir. Arabacı ve Akar (2010) yaptığı çalışmada medeni durumlarına göre eğitim denetmenlerinin yaşadığı tükenmişliği anlamlı şekilde farklılaştığını, evli fakat ailesinden farklı yerde yaşayan bireylerin bekar ve evli olanlardan daha fazla duygusal tükenme duygusu yaşadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu araştırma bulguları ile örtüşmemekte birlikte medeni durum değişkeninin alt boyutlarından birisinin evli fakat ailesinden farklı yerlerde yaşayan bireyler olarak alınması bakımından önemlidir. Ülkemizde evli olup da birtakım nedenlerden dolayı ailesinden farklı yerlerde yaşamak zorunda kalan öğretmen ve deneticilerin sayısının oldukça fazla olduğu düşünüldüğünde, medeni durum değişkeninin altına "evli fakat ailesinden farklı yerlerde yaşayan bireyler" şeklinde bir alt boyutun konması daha sağlıklı veri toplanması ve daha doğru bir çözümlenme yapılması bakımından önemli görülebilir. Öte yandan, araştırma sonuçlarına göre eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik statülerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, eğitim denetmenleri denetmen yardımcılara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bunun nedeni olarak denetim ve rehberlik yükünün daha çok kıdemli denetmenlere düşmesi ve denetmen yardımcılarının henüz mesleğe alışma ve bir tür hazırlanma süreci içinde olduklarından çok fazla sorumluluk almıyor olmalarından kaynaklanabilir. MEB Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'ne (2011) göre, yeni adıyla eğitim denetmen yardımcıları, mesleğe başladıklarında bir yetiştirme eğitime tabi tutulmakta ve bu süreci başarıyla geçirdikten sonra rehberlik ve iş başında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma hizmetlerini bağımsız olarak yürütmekle yetkili kılınabilmektedirler. Yönetmelikten de anlaşıldığı gibi eğitim denetmen yardımcıları belli bir eğitim düzeyinde geçene kadar tek başlarına rehberlik, denetim, inceleme ve soruşturma

faaliyetlerinde sorumluluk almamaktadırlar. Bu durum, eğitim denetmen yardımcılarının denetmenlere göre daha az tükenmişlik yaşamalarının bir nedeni olabilir.

ÖNERİLER

1) Evli olup da birtakım nedenlerden dolayı ailesinden farklı yerlerde yaşamak zorunda kalan eğitim denetmenleri bulunmaktadır. Bu nedenle, bundan sonra konuya ilişkin yapılacak çalışmalarda bu durumda olan eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri de incelenebilir.

2) Araştırmanın sonuçları, eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliğin cinsiyet, yaş, meslekte geçirilen toplam zaman, eğitim denetmenliğinde geçirilen zaman, görev yapılan bölge ve medeni durum değişkenleriyle ilişkili olmadığını göstermektedir. Bu durum, eğitim denetmenlerinin yaşadıkları tükenmişliğe neden olan değişkenlerin örgütsel etkenlerle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, sonraki çalışmalarda eğitim denetmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına neden olan örgütsel faktörler incelenebilir.

3) Araştırmanın bir diğer sonucu eğitim denetmenlerinin denetmen yardımcılara göre daha fazla tükenmişlik yaşamalarıdır. Eğitim denetmenlerinin iş yükünün denetmen yardımcılara göre daha fazla olması, bu durumun bir nedeni olarak düşünülebilir. Bu bakımdan, denetim faaliyetlerinde görev paylaşımı yapılırken bu durumun gözetilmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim denetmenlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.

Altınışık, S. (1997). Örgütsel etkililikte iş doyumunun etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(2), 135-154.

Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık.

Azeem, S. M., & Nazir, N. A. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology Developing Societies*, 20(1), 51-64.

Balay, R. ve Engin, A. (2007). GAP bölgesinde görev yapan ilköğretim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(2), 205-232.

Başer, M. U. ve Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 125-136

Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.

Betoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi* 20(2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (3. baskı). Ankara: Pegem A.
- Can, N. (2004). İlköğretim öğretmenlerinin denetimi ve sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 161.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Dağlı, A. (2006). İlköğretim denetmenlerinin eğitim ve yaşam ile ilgili karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin öneriler. *D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 6, 1-8.
- Eker, M., Anbar, A., & Karabıyık, L. (2007). The relationship between demographic characteristics and burnout among academicians in Turkey. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 14-35.
- Engin, A. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Freudenberger, N. D. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005) Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel.
- Kayıkcı, K. (2005). Milli eğitim bakanlığı denetmenlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 507-527.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Lambert, C. E., & Lambert, V. A. (1999). Psychological hardiness: State of the science. *Holistic Nursing Practice*, 13(3), 11-19.
- Leung, D. Y. P., & Lee, W. W. S. (2006). Predicting intention to quit among Chinese teachers: Differential predictability of the components of burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 19(2), 129-141.

- Lopez, J. M. O., Santiago, M. J., Godas, A., Castro, C., Villardefrancos, E., & Ponte, D. (2008). An integrative approach to burnout in secondary school teachers: Examining the role of student disruptive behaviour and disciplinary issues. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8(2), 259-270.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27-33.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass. <http://books.google.com> adresinden 27.10.2011 tarihinde alınmıştır.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Mestçioğlu, Ö. (2011) *Tükenmişlik sendromu*. <http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=203> adresinden 21.10.2011 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (2011). Millî Eğitim Bakanlığı eğitim müfettişleri başkanlıkları yönetmeliği. *Resmi Gazete* (24.06.2011 tarih ve 27974 sayılı). <http://www.mevzuat.meb.gov.tr> adresinden 25.10.2011 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (2011). 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında kanun hükmünde kararname. *Resmi Gazete* (14.09.2011 tarih ve 28054 sayılı). <http://www.mevzuat.meb.gov.tr> adresinden 09.11.2011 tarihinde alınmıştır.
- Mowers, E. N. (2010). *Teacher burnout in North Dakota* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No: 3430667)
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Özdemir, A. K., Özdemir, H. D., Coşkun, A. ve Çınar, Z. (1999). Dişhekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Dergisi*, 2(2), 98-104.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free.
- Polat, S. ve Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 1136-1149.
- Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Taymaz, H. (1997). *Eğitim sisteminde teftiş, kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: TAKAV.

- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.
- Tomic, W., & Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of Beliefs & Values*, 29(1), 11-27.
- Tüm Eğitim Denetmenleri Derneği [TEMDER] (2011). *İlköğretim denetmenlerinin sorunları çözüm önerileri*. http://www.temder.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=7:deneme1&catid=2:duyurular&Itemid=0 adresinden 25.10.2011 tarihinde alınmıştır.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Sergiovanni, T. J., & Starrat, R. J. (1993). *Supervision a redefinition*. New York: McGraw Hill.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Şahin, S., Çek, F. ve Zeytin, N. (2011). Eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 221-246.
- Von Tonder, C. L., & Williams, C. (2009). Exploring the origins of burnout among secondary educators. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 1-15.
- Zepeda, S. J. (2006). High stakes supervision: We must do more. *The International Journal of Leadership in Education*, 9(1), 61-73.