



Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere ve Faktörlere Göre İncelenmesi

Muhammet Ü. Öztabak*

Öz

Tükenmişlik; bir enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli stres, umutsuzluk ve çaresizlik duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumudur. Tükenmişlik kavramı insanlara yüz yüze hizmet veren ve insan merkezli meslek dallarında daha fazla görülmektedir. Bu mesleklerden birisi de rehber öğretmenlik/psikolojik danışmanlıktır. Rehber öğretmenler eğitim kurumlarında yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve ailelerle en çok iletişim halinde olan bireylerdir. Yoğun insan ilişkileri içinde olan rehber öğretmenlerin tükenmişlik yaşama ihtimallerin diğer bireylere kıyasla daha fazla olduğu düşüncesine dayandırılan bu çalışmada devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve buna etki eden faktörler farklı değişkenlere göre incelenecektir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Avrupa yakasında farklı okul kademelerinde çalışan 75 rehber öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uygulanması ile elde edilen sonuçlar ile yöneltilen iki adet açık uçlu soruların yanıtlarından elde edilmiştir. Verilerin nicel analizinde SPSS istatistik paket programı, açık uçlu anket soruları için de içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Rehber öğretmenlerin ölçeğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında

* Dr. Öğr. Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul/Türkiye, muoztabak@fsm.edu.tr, orcid.org/0000-0003-4923-2163

düşük, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Ayrıca rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini okulun fiziki durumu, rehber öğretmenlerin kişisel algısı ve mesleki problemler olmak üzere üç alt boyutun etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, mesleki tükenmişlik, rehber öğretmen, psikolojik danışman, öğretmen.

Examination of Occupational Burnout Levels of School Counsellors According to Some Demographic Variables and Factors

Abstract

Burnout; a loss of energy, idealism, perspective and purpose, and a state of physical, emotional and mental exhaustion that causes feelings of constant stress, hopelessness, and helplessness. The concept of burnout is more common in people-centred professions that serve people face-to-face. One of these occupations is school counsellor / psychological counselling. School counsellors are the people most in contact with the administrators, teachers, students and families in the educational institutions. In this study, which is based on the assumption that guide teachers in intensive human relationships are more likely to experience burnout than other individuals, burnout levels and affecting factors of school counsellors working in public schools will be examined according to different variables. The sample of the research consists of 75 school counsellors working in different school levels in the province of Istanbul. The data of the study were obtained from the application of the Maslach Burnout Inventory and the responses from two open-ended questions. SPSS statistical package program was used for the quantitative analysis of the data and content analysis technique was used for the open-ended survey questions. It was found that the school counsellors had low scores in the emotional exhaustion and depersonalization subscales and high scores in the personal accomplishment subscale. In addition, it is observed that the burnout level of the school counsellors affected the physical condition of the school, personal perception of the school counsellors and professional problems.

Keywords: Burnout, occupational burnout, school counsellor, psychological counsellor, teacher.

Giriş

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık hizmetleri; kişinin kendini ve çevresindeki olanakları tanıması, gizil güçlerini geliştirmesi, sorunlarını çözebilmesi, gerekli yorum yapma, planlama ve karar verme süreçlerinde kişinin ihtiyaç duyacağı bilgi, beceriyi kazanabilmesi ve kendini gerçekleştirmesi için, bu işi kendine meslek olarak edinmiş uzmanlarca yapılan düzenli psikolojik yardım hizmetleridir.¹ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) hizmetleri kapsamında görev alan psikolojik danışmanlar, psikolojik danışman rolünün getirdiği, karşılanması gereken bitip tükenmeyen beklentileri karşılayan kimselerdir.² Öğrencilerin akademik, mesleki, kişisel ve sosyal gelişimleri çerçevesinde; bir taraftan depresyon, intihar girişimi, hamilelik, madde bağımlılığı, şiddet ve istismar gibi akut danışma ihtiyaçlarını karşılarırken diğer taraftan aileler, öğretmenler ve yöneticilere müşavirlik yapmaktadırlar.³ Öğrenciler ve okulla ilgili birçok problemin çözümünde dikkatler çoğu kez okul psikolojik danışmanlarına yönelmekte; sorunların çözülmesinde adeta mucize yaratmaları beklenmektedir.⁴ Okullardaki öğrencilerin psikolojik, eğitsel ve mesleki sorunlarının çözümünde yardımcı olan psikolojik danışmanlar, bu görevlerini yerine getirirken, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve velilerle yoğun bir etkileşim içerisindeyler. İnsanlarla yüz yüze ilişki içinde yürütülen bir yardım mesleği olan rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğindeki kişilerin tükenmişliğe neden olabilecek pek çok sorun yaşadığı görülmektedir.⁵

Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişiselliğe ilişkin duyguları simgeleyen üç farklı boyutta incelemektedir. Duygusal tükenme; tükenmişlik sendromunun başlangıcıdır. Tükenmişliğin kişisel stres boyutunu belirtmekte ve “bireylerin işlerinde yorulmaları ve yıpranmaları duygusal ve fiziksel kaynaklarda azalma” anlamına gelmektedir.⁶ Duygusal tükenmede,

- 1 Rasim Bakırcıoğlu, *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Bakırcıoğlu Yayınları, 1994, s. 21.
- 2 F. Ebru İkiz, "Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 2010, s. 27.
- 3 Bülent Gündüz, Okul Psikolojik Danışmanlarında Yetkinlik İnancı ve Tükenmişlik: *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (Educational Sciences: Theory & Practice)*, 12(3), 2012, s. 1749.
- 4 Gündüz, a.g.e., s. 1750-1751.
- 5 Serkan Akten, *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2007.
- 6 Hayati Tetik, Suat Polat, Mustafa Ercengiz, Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi: *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 2012, s. 156.

çalışanlar kendilerini yorgun, duygusal yönden aşırı yıpranmış ve yeni güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözme konusunda güçsüz hisseder ve bu güçsüzlüğü yenmek için insanlardan kaçış yolunu kullanır. İnsanlardan kaçışın sonunda geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan duygular duyarsızlaşmayı oluşturur.⁷ Duyarsızlaşma; tükenmişliğin bireyler arası boyutunu simgelemek ve kişilere yönelik olumsuz, katı tutumları ve işe karşı tepkisiz hâle gelmeyi belirtmektedir.⁸ Duyarsızlaşan birey hizmet sunduğu insanlara bir nesneymiş gibi davranır, onları duygusuz ve çıkarıcılıkla suçlar, olumsuz ve alaycı tutumlar sergiler. Örneğin; duyarsızlaşan bir öğretmenin gözünde öğrenciler, “bir şeyden anlamaz”, “her an aldatmaya hazır”, “çıkarıcı” olarak görülebilir. Duyarsızlaşma bireyin canlılığını en aza indirir. Duygusal tükenme yaşayan ve insanlara karşı duyarsızlaşmış birey aynı zamanda kendisine karşı olan güvenini de yitirmiştir. Kendisini kimsenin sevmediğine ve önemsemediğine kanaat getirir ve hizmet sunduğu insanlara karşı yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir. Bu duygu bireyin kendisine olan saygısını zedeler.⁹ Tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu en sorunlu boyut olarak nitelendirilmektedir. Kişisel başarısızlık boyutu ise; çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı durumları ifade etmektedir.¹⁰

Rehberlik ve psikolojik danışmanlığın gelişen bir meslek alanı olmasının yanında, mesleğin sınırları ile ilgili sorunlar veya yetersiz anlayışlar, PDR alanında özellikle okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkileyen çok önemli bir etmendir. Psikolojik danışmanların başlıca mesleki sorunlarını, fiziksel imkansızlıklar, yöneticilerde ve diğer öğretmenlerde rehber öğretmenlere ilişkin önyargı olması ve işbirliği yapılamaması, rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısının fazla olması, psikolojik danışma uygulamaları için zaman olmaması, alan dışı atama ile öğretmenlik yapanlar, okullarda rehber öğretmenlerden rol ve sorumluluklarının dışındaki işlerin istenmesi olarak saptanmıştır.¹¹

Tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtileri bulunmaktadır. Fiziksel belirtileri yorgunluk ve bitkinlik hissi, geçmeyen soğuk algınlıkları,

7 Seçer, a.g.e., s. 26.

8 Tetik, Polat ve Ercengiz, a.g.e., s. 156.

9 Seçer, a.g.e., s. 26.

10 Yıldız, a.g.e., s. 45.

11 Meliha Tuzgöl Dost, İbrahim Keklik, Alanda Çalışanların Gözünden Psikolojik Danışma ve Rehberlik Sorunları: *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 2012, s 391-392.

grip, baş ağrıları, mide, bağırsak hastalıkları, yüksek kolesterol, yüksek tansiyon, kas gerilmeleri, kronik yorgunluk, alerji ve uyku bozukluklarıdır. Psikolojik belirtileri engellenmiş hissi, sinirlilik hali,¹² umutsuzluk, hayal kırıklığı ve depresyondur.¹³ Davranışsal belirtileri ise çabuk öfkelenme, aşırı alınganlık, yalnız kalma isteği, işe gitmek istememe, işyerinde işi yavaşlatma, ilaç, alkol ve tütün vb. almaya eğilim, aile ve arkadaşlardan (dış çevreden) uzaklaşma ve içe kapanma, kişilerarası problemler, sıkıntı ve konsantrasyon güçlüğüdür.¹⁴ Bu belirtilerin ortaya çıkmasında bireysel ve örgütsel nedenler rol oynamaktadır. Bireysel nedenler; kişinin işini isteyerek seçip seçmemesi, her şeyi mükemmel yapma isteği, bireyin olaylara karşı esnek olmaması, bireyin özel hayatında yaşayabileceği problemler, yeterlilik algısı vb. olarak sıralanabilir. Bunların dışında tükenmişliği etkileyen en önemli bireysel faktörlerden birisi de aile yapısıdır. Örgütsel nedenler ise katı kurallar, rol belirsizliği, rol çatışması, ağır iş yükü, iş ile ilgili aşırı beklentiler, ekonomik durum, problem çözme ve iletişim becerileri, örgütsel atmosfer, mesleki kıdem, çalışılan yerleşim yeri, takdir görüp görmeme durumu vb. olarak sıralanabilir.¹⁵ Tükenmişliği bir başka nedeni ise kişinin idealleriyle ilgilidir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmaya ısrar ediyorsa her an huzursuzluk ve sıkıntı ile karşılaşabilir, içinde sürekli yoğun çatışmalar yaşar.¹⁶

Tükenmişlik, belirtildiği üzere hem birey için hem de içinde bulunduğu örgüt için üzerinde durulması ve tedbir alınması gereken bir durumdur. Araştırmanın hedef kitesini oluşturan rehber öğretmenler/psikolojik danışmanlar, mesleğin doğası gereği tükenmişlik belirtilerini göstermeye en yatkın hedef popülasyonu olarak görülmektedir ve bu bakış açısının 1970'lerden bu yana hızlı toplumsal, ekonomik ve teknolojik değişimlerin yaşandığı günümüzde tükenmişliğin psikolojik danışmanlar için incelenmesi gereken bir sendrom olduğu anlaşılmaktadır.¹⁷

12 Akten, a.g.e., s. 32.

13 Serap Oruç, *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, 2007.

14 Akten, a.g.e., s. 32.

15 Seçer, a.g.e., s. 3.

16 Songül Tümkaya, *Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları*, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), s. 27.

17 İkiz, a.g.e., s. 31.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemektir. Bu amaca paralel olarak aşağıdaki sorulara da cevap aranmaya çalışılacaktır;

1. Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri nasıl bir dağılım göstermektedir?
2. Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, okul kademesi, medeni durum, çocuk sahibi olma, mesleği bırakma, mesleği isteyerek seçme, ne kadar verimli vb.) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?
4. Rehber öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşamaları ve daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılmalıdır?

Yöntem

Bu araştırmada MEB'e bağlı ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde görev alan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile çeşitli değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem, okul türü vb.) arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden olan Betimsel Tarama Modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir.¹⁸ Bir başka deyişle bir topluluğa ait olan bir grup bireyin herhangi bir konuya ilişkin görüşleri, tutumları, inançları veya bilgilerini betimlemektir.¹⁹ Ayrıca öğretmenlere sorulan iki açık uçlu sorunun içerik analizleri yapılarak alt temaları oluşturulmuştur. İçerik analizi, eldeki yazılı bilgilerin temel içeriklerinin ve içerdikleri mesajların özetlenmesi ve belirtilmesi işlemi olarak tanımlanmaktadır.²⁰

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasındaki Bayrampaşa, Gaziosmanpaşa ve Zeytinburnu ilçelerindeki MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Bayrampaşa ilçesinde

18 Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Nobel Yayın Dağıtım, 2006.

19 Jack R. Fraenkel, Norman E. Wallen, *How to design and evaluate research in education*, McGraw-Hill International Edition, 2006.

20 Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K., *Research methods in education* (6th ed.). New York, NY: Routledge, 2007.

53, Gaziosmanpaşa ilçesinde 84, Zeytinburnu ilçesinde 50 devlet okulu olmak üzere toplam 187 okul bulunmaktadır.²¹ Her okulda en az dört rehber öğretmenin çalıştığı varsayılmış (748 öğretmen) ve örneklemin, çalışma evreninin %10'u büyüklüğünde seçilerek, evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Araştırma örneklemini seçilirken zaman, para ve iş gücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesi uygun bulunmuştur. Bu bağlamda uygun örnekleme yöntemi ile okullarda görev yapmakta olan 75 rehber öğretmen örnekleme olarak belirlenmiştir. Uygun örnekleme, kazara ya da elverişli örnekleme ismi ile de anılan örnekleme yöntemi; (convenience / accidental / incidental sampling) zaman para ve işgücü kaybını önlemeyi temel amaç edinen yöntemdir.²² Tablo 1'de örnekleme oluşturan rehber öğretmenlere ilişkin betimsel bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Tablosu

Demografik Bilgi		f	%
Cinsiyet	Kadın	54	72,0
	Erkek	21	28,0
Yaş	Erkek	21	28,0
	26-30	24	32,0
	31-35	16	21,3
	36-40	11	14,7
	41-45	10	13,3
	46- üstü	6	8,0
	Mesleki Kıdem	0-5	20
6-10		24	32,0
11-15		14	18,7
16-20		10	13,3
21-25		5	6,7
26-üstü		2	2,7

21 İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü, “2016-2017 Eğitim-Öğretim Yılı İstanbul Örgün Eğitim Verileri Raporu”, 2017.

22 Şener Büyükoztürk, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayınları, 2012, s. 92.

Okul Kademesi	İlkokul	18	24,0
	Ortaokul	21	28,0
	Lise	32	42,2
	RAM	4	5,3
Medeni Durum	Bekar	31	41,3
	Evli	44	58,7
Çocuk Sayısı	0	39	52,0
	1	17	22,7
	2	17	22,7
	3	2	2,7
Mesleği bırakma isteği	Evet	10	13,3
	Hayır	64	85,3
	Bilmiyorum	1	1,3
Mesleği isteyerek seçme	Evet	70	93,3
	Hayır	5	6,7
Mesleki verim	Orta	18	24,0
	İyi	41	54,7
	Çok iyi	16	21,3

Tablo 1'e bakıldığında; katılımcıların %72,0'ı kadın, %28,0'ı ise erkektir. Örneklem grubu içerisinde kadın rehber öğretmenlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 10,7'si 20-25 yaş aralığında, %32,2'si 26-30 yaş aralığında, %21,3'ü 31-35 yaş aralığında, %14,7'si 36-40 yaş aralığında, %13,3'ü 41-45 yaş aralığında ve son olarak % 8,0'ı 46 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların %26,7'si 0-5 yıl aralığında mesleki kıdem sahibi, %32'si 6-10 yıl aralığında mesleki kıdem sahibi, %18,7'si 11-15 yıl aralığında mesleki kıdem sahibi, %13,3'ü 6-20 yıl aralığında mesleki kıdem sahibi, %6,7'si 21-25 yıl aralığında mesleki kıdem sahibi ve % 2,7'si 26 yıl ve üstü mesleki kıdem sahibidir. Katılımcıların %24'ü ilkokulda, %28'i ortaokulda, %42,2'si liselerde, %5,3'ü ise RAM'da (Rehberlik Araştırma Merkezi) görev almaktadır. Katılımcıların %41,3'ü bekar, %58,7'si evlidir. Katılımcıların %52'si çocuk sahibi değilken, % 22,7'si bir çocuk sahibi, %22,7'si iki çocuk sahibi ve %2,7'si üç çocuk sahibidir. Katılımcıların %13,3'ü farklı bir mesleğe geçme imkanları olsa kendi mesleğini bırakmayı düşünürken, %85,3'i mesleğini bırakmayı düşünmemekte,

%1,3'ü ise kararsız kalmaktadır. Katılımcıların %93,3'ü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık mesleğini kendileri isteyerek seçmiştir, %6,7'i ise kendi isteği dışında tercih yapmıştır. Katılımcıların %24'ü mesleki verim olarak kendilerini orta, %54,7'si mesleki verim olarak kendilerini iyi, %21,3'ü ise kendilerini mesleki verim olarak çok iyi görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olacağı düşünülen demografik bilgilerine ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu form, araştırma grubundaki rehber öğretmenlerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okul kademesi, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, başka bir mesleğe geçme fırsatı verilse mesleği bırakıp bırakmayacağı, mesleği isteyerek seçip seçmediği, mesleğinde ne kadar verimli olduğuyla ilgili algılarını belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşturulmuştur.

Anket

Rehber öğretmenlere aşağıdaki iki açık uçlu soru sorularak konu ile ilgili düşünceleri alınmaya çalışılmıştır;

1. Sizce rehber öğretmenlerin tükenmişliklerini etkileyen faktörler nelerdir?
2. Rehber öğretmenlerin daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılmalıdır?

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Araştırmada rehber öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin ölçülmesi için veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson tarafından²³ geliştirilen, Ergin²⁴ (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği-MTÖ (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 22 maddeden ve Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Duygusal tükenme alt boyutu 9 maddeden, duyarsızlaşma alt boyutu 8 maddeden, düşük kişisel başarı hissi alt boyutu ise 5 maddeden oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği her maddede verilen duygunun yaşanma yoğun-

23 Christina Maslach, Susan E. Jackson, The Measurement of Experienced Burnout: *Journal of Occupational Behavior*, Number: 2, 1981, s. 99-113.

24 Canan Ergin, Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi: *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 1992.

luğuna göre 1'den 5'e kadar işaretlenebilen 5'li derecelendirme ile cevaplanan likert tipi bir ölçektir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki puanların yüksek olması, Kişisel Başarı alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve rehber öğretmenlere yapılan anket sonucunda elde edilen verilerin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra, rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA analizinin varsayımları test edilerek işlemler gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplar ise içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde MEB'e bağlı ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde görev alan rehber öğretmenlere uygulanan ölçekten elde edilen verilerle yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

1. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmada ölçekten elde edilebilecek maksimum puan dikkate alınarak tükenmişlik düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Alt boyutlardan alınabilecek maksimum puanlardan minimum puan çıkarılmış bulunan puanın üçe bölünmesi ile kesim noktaları bu araştırma için tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Çalışma İçin Belirlenen Puan Değerleri

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	30-üstü	19-29	8-18
Duyarsızlaşma	23-üstü	15-22	6-14
Kişisel Başarı	30-üstü	19-29	2-18

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin dağılımında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının frekans analizlerine Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Tükenmişlik Düzeyinin Alt Boyutlarına İlişkin Frekans Tablosu

	Grup	N	%
Duygusal Tükenme	Düşük	53	70,7
	Orta	20	26,7
	Yüksek	2	2,7
	Toplam	75	100,0
Duyarsızlaşma	Düşük	67	89,3
	Orta	8	10,7
	Toplam	75	100,0
Kişisel Başarı	Orta	14	18,7
	Yüksek	61	81,3
	Toplam	75	100,0

Tablo 3 incelendiğinde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin oranları görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutunda rehber öğretmenlerin %70,7'si düşük düzeyde, %26,7'sinin orta düzeyde ve %2,7'sinin yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular rehber öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun duygusal tükenme yaşamadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda rehber öğretmenlerin %89,3'ünün düşük düzeyde, %10,7'sinin ise orta düzeyde duyarsızlaşma yaşadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular rehber öğretmenlerin genel anlamda duyarsızlaşma yaşamadığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunda ise rehber öğretmenlerin %18,7'sinin orta düzeyde, %81,3'ünün ise yüksek düzeyde kişisel başarı yaşadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular rehber öğretmenlerin genel anlamda kişisel başarı yaşadıklarını göstermektedir.

2. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 4'te, ANOVA sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Cinsiyete Göre Betimsel İstatistikleri

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	Kadın	54	16,5	5,28
	Erkek	21	14,8	5,47
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	Kadın	54	10,8	1,89
	Erkek	21	12,8	2,74
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	Kadın	54	31,9	3,17
	Erkek	21	31,9	3,44
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 4 incelendiğinde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin oranları görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı; kadın rehber öğretmenlerde $\bar{X}=16,5$, erkek rehber öğretmenlerde $\bar{X}=14,8$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar kadın rehber öğretmenlerin erkek rehber öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları; kadın rehber öğretmenlerde $\bar{X}=10,8$, erkek rehber öğretmenlerde $\bar{X}=12,8$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar erkek rehber öğretmenlerin kadın rehber öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunun ortalama puanları ise; kadın rehber öğretmenler ve erkek rehber öğretmenler de eşit olarak $\bar{X}=31,9$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar kişisel başarı alt boyutunda cinsiyete göre bir farklılaşma bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 5. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	44,160	1	44,160	1,551	,217
	Gruplariçi	2078,720	73	28,476		
	Toplam	2122,880	74			

	Gruplararası	55,775	1	55,775	11,955	,001
Duyarsızlaşma	Gruplarıçi	340,571	73	4,665		
	Toplam	396,347	74			
	Gruplararası	,011	1	,011	,001	,975
Kişisel Başarı	Gruplarıçi	770,656	73	10,557		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 5'teki analiz sonuçları rehber öğretmenlerin tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve cinsiyet arasında anlamlı bir farkın bulunmadığını göstermektedir $F_{(1,73)}=1.55, p>.05$. Diğer bir deyişle duygusal tükenme düzeyi kadın ve erkek rehber öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında; duyarsızlaşma ve cinsiyet arasında anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir $F_{(1,73)}= 11.9, p<.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi kadın ve erkek rehber öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kişisel başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise; kişisel başarı ve cinsiyet arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(1,73)}= .001, p>.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi kadın ve erkek rehber öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 6'da, ANOVA sonuçlarına Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 6. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri

	Yaş	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	20-25	8	13,5	4,56
	26-30	24	16,5	4,09
	31-35	16	16,6	5,87
	36-40	11	14,6	5,37
	41-45	10	17,2	7,81
	46-üstü	6	16,3	5,20
	Toplam	75	16,0	5,35

Duyarsızlaşma	20-25	8	10,1	1,12
	26-30	24	11,4	2,66
	31-35	16	12,0	2,47
	36-40	11	11,6	2,29
	41-45	10	11,1	1,37
	46-üstü	6	11,8	2,85
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	20-25	8	31,1	2,64
	26-30	24	31,5	2,87
	31-35	16	31,3	3,24
	36-40	11	32,0	1,81
	41-45	10	32,1	4,38
	46-üstü	6	35,6	3,72
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 6 incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı; en az 20-25 yaş aralığında bulunan rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=13,5$, en fazla 41-45 yaş aralığındaki rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=17,2$. Elde edilen ortalamalar 20-25 yaş arasındaki rehber öğretmenlerin diğer yaş gruplarına oranla daha az duygusal tükenme yaşadığını, 41-45 yaş arasındaki rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları; en az 20-25 yaş aralığında bulunan rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=10,1$, en fazla 31-35 yaş aralığında bulunan rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=12,0$. Elde edilen ortalamalar 20-25 yaş aralığındaki rehber öğretmenlerin diğer yaş gruplarına oranla daha az duyarsızlaşma yaşadığını, 31-35 yaş aralığındaki rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Kişisel Başarı alt boyutu ortalama puanları; en az 20-25 yaş aralığındaki rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=31,1$, en fazla 46-üstü yaş aralığında bulunan rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=35,6$. Elde edilen ortalamalar 20-25 yaş aralığındaki rehber öğretmenlerin diğer yaş gruplarına oranla daha az kişisel başarı yaşadığını, 46-üstü yaş aralığındaki rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 7. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama- ması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	99,818	5	19,964	,681	,639
	Gruplariçi	2023,062	69	29,320		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	21,360	5	4,272	,786	,563
	Gruplariçi	374,987	69	5,435		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	98,899	5	19,780	2,032	,085
	Gruplariçi	671,767	69	9,736		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 7’de yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile yaş arasında anlamlı farkın bulunmadığını göstermektedir $F_{(5,69)}=.681$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ve yaş arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(5,69)}=.786$, $p>.05$. Diğer bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kişisel başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, kişisel başarı ile yaş arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(5,69)}=2.03$, $p>.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi rehber öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 8’de, ANOVA sonuçlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 8. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Mesleki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	0-5	20	14,1	3,50
	6-10	24	17,5	4,89
	11-15	14	14,7	5,26
	16-20	10	18,1	8,45
	21-25	5	17,4	4,77
	26-üstü	2	13,0	4,24
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	0-5	20	10,1	1,30
	6-10	24	12,0	2,80
	11-15	14	11,9	2,26
	16-20	10	11,8	1,54
	21-25	5	11,8	3,34
	26-üstü	2	10,5	,70
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	0-5	20	31,7	2,43
	6-10	24	31,3	3,22
	11-15	14	31,9	2,61
	16-20	10	31,3	4,13
	21-25	5	34,4	3,36
	26-üstü	2	38,5	,70
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 8 incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı, en az 26-üstü yıl mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=13,0$, en fazla 16-20 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=18,1$. Elde edilen ortalamalar 26 ve üstü yıl kıdeme sahip rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az duygusal tükenme yaşadığını, 16-20 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları, en az 0-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=10,1$, en fazla 6-10 yıl aralığında mesleki kıdeme

sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir. Elde edilen ortalamalar 0-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az duyarsızlaşma yaşadığını, 6-10 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutu ortalama puanları, en az 6-10 ve 16-20 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=31,3$, en fazla 26-üstü yıl mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir. Elde edilen ortalamalar 6-10 ile 16-20 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az kişisel başarı yaşadığını, 26-üstü yıl mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerin ise diğer meslektaşlarına oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 9. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	224,165	5	44,833	1,629	,164
	Gruplariçi	1898,715	69	27,518		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	49,010	5	9,802	1,947	,098
	Gruplariçi	347,337	69	5,034		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	130,405	5	26,081	2,811	,023
	Gruplariçi	640,262	69	9,279		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 9’da yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile mesleki kıdem arasında anlamlı farklılığın bulunmadığını göstermektedir $F_{(5,69)}=1.62, p>.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı olarak değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(5,69)}=1.94, p>.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel

başarı ile mesleki kıdem arasında anlamlı farklılığın bulunduğu görülmektedir $F_{(5,69)}=2.81$, $p<.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi ile rehber öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde değişmektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 10’da, ANOVA sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 10. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Çalışılan Kurum Türüne Göre Betimsel İstatistikleri

	Çalışılan Kurum	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	İlkokul	18	15,0	5,83
	Ortaokul	21	16,8	5,05
	Lise	32	16,4	5,39
	RAM	4	13,2	4,57
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	İlkokul	18	10,5	1,68
	Ortaokul	21	11,7	2,68
	Lise	32	11,7	2,24
	RAM	4	11,5	3,00
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	İlkokul	18	31,9	3,28
	Ortaokul	21	32,0	3,09
	Lise	32	31,6	3,41
	RAM	4	34,0	2,16
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 10 incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı; en az RAM’da çalışan rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=13,2$, en fazla ortaokulda çalışan rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=16,8$. Elde edilen ortalamalar RAM’da çalışan rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere oranla daha az duygusal tükenme yaşadığını, ortaokulda çalışan rehber öğretmenlerin ise diğer

meslektaşlarına oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları; en az ilkokulda çalışan rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=10,5$, en fazla ortaokul ve lisede görev alan rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=11,7$. Elde edilen ortalamalar ilkokulda çalışan rehber öğretmenlerin diğer diğer kurumlarda çalışan meslektaşlarına oranla daha az duyarsızlaşma yaşadığını, ortaokul ve lisede çalışan rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Kişisel Başarı alt boyutu ortalama puanları; en az lisede çalışan rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=31,6$, en fazla RAM'da çalışan rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=34,0$. Elde edilen ortalamalar lisede çalışan rehber öğretmenlerin diğer kurumlarda çalışan meslektaşlarına oranla daha az kişisel başarı yaşadığını, RAM'da çalışan rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 11. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Kurum Türüne Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	66,072	3	22,024	,760	,520
	Gruplariçi	2056,808	71	28,969		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	20,568	3	6,856	1,295	,283
	Gruplariçi	375,778	71	5,293		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	20,222	3	6,741	,638	,593
	Gruplariçi	750,444	71	10,570		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 11'de yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile çalışılan kurum arasında anlamlı farklılığın bulunmadığını göstermektedir $F_{(3,71)}=.760$, $p>.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre anlamlı olarak değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(3,71)}=1.29$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre anlamlı bir şekilde

değişmemektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel başarı ile çalışılan kurum arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir $F_{(3,71)} = .638, p > .05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi rehber öğretmenlerin çalıştığı kuruma göre anlamlı şekilde değişmemektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 12’de, ANOVA sonuçlarına Tablo 13’te yer verilmiştir.

Tablo 12. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Medeni Duruma Göre Betimsel İstatistikleri

	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	Bekar	31	16,0	5,62
	Evli	44	16,0	5,22
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	Bekar	31	11,3	2,16
	Evli	44	11,4	2,43
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	Bekar	31	31,3	3,03
	Evli	44	32,3	3,32
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 12 incelendiğinde rehber öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı; bekar rehber öğretmenler ile evli rehber öğretmenlerde $\bar{X}=16,0$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar duygusal tükenme alt boyutunda medeni duruma göre bir farklılaşma bulunmadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları; bekar rehber öğretmenlerde $\bar{X}=13,3$, evli rehber öğretmenlerde $\bar{X}=13,4$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar duyarsızlaşma alt boyutunda medeni duruma göre belirgin bir farklılaşma bulunmadığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunun ortalama puanları ise; bekar rehber öğretmenlerde $\bar{X}=31,3$, evli rehber öğretmenlerde $\bar{X}=32,3$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar kişisel başarı alt boyutunda evli rehber öğretmenlerin bekar rehber öğretmenlere oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 13. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	,085	1	,085	,003	,957
	Gruplariçi	2122,795	73	29,079		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	,273	1	,273	,050	,823
	Gruplariçi	396,074	73	5,426		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	19,711	1	19,711	1,916	,171
	Gruplariçi	750,956	73	10,287		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 13'te yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile medeni durum arasında anlamlı farklılığın bulunmadığını göstermektedir $F_{(1,73)}=.003$, $p>.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı olarak değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile rehber öğretmenlerin medeni durumu arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(1,73)}=.050$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel başarı ile medeni durum arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir $F_{(1,73)}=1.91$, $p>.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi, rehber öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde değişmemektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 14'de, ANOVA sonuçlarına Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 14. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Betimsel İstatistikleri

	Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	0	39	16,2	5,49
	1	17	16,4	5,38
	2	17	15,4	5,51
	3	2	13,5	,707
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	0	39	11,3	2,43
	1	17	11,5	2,09
	2	17	11,1	2,21
	3	2	13,5	3,53
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	0	39	31,1	3,22
	1	17	32,4	2,85
	2	17	33,2	3,36
	3	2	31,0	1,41
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 14 incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı, en az 3 çocuğa sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=13,5$, en fazla 1 çocuğa sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=16,4$. Elde edilen ortalamalar 3 çocuğu bulunan rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az duygusal tükenme yaşadığını, 1 çocuğu bulunan rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları, en az 2 çocuğa sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=11,1$, en fazla 3 çocuğa sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=13,5$. Elde edilen ortalamalar; 2 çocuğu bulunan rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az duyarsızlaşma yaşadığını, 3 çocuğu bulunan rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutu ortalama puanları, en az 3 çocuğa sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=31,0$, en fazla 2 çocuğa sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir

$\bar{X}=33,2$. Elde edilen ortalamalar; 3 çocuğu bulunan rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az kişisel başarı yaşadığını, 2 çocuğu bulunan rehber öğretmenlerin ise diğer meslektaşlarına oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 15. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çocuk Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	22,986	3	7,662	,259	,855
	Gruplarıçi	2099,894	71	29,576		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	10,284	3	3,428	,630	,598
	Gruplarıçi	386,063	71	5,438		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	61,825	3	20,608	2,064	,113
	Gruplarıçi	708,842	71	9,984		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 15’te yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile çocuk sayısı arasında anlamlı farklılığın bulunmadığını göstermektedir $F_{(3,71)}=.259$, $p>.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı olarak değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile rehber öğretmenlerin çocuk sayısı arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(3,71)}=.630$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel başarı ile çocuk sayısı arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir $F_{(3,71)}=2.06$, $p>.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi, rehber öğretmenlerin sahip olduğu çocuk sayısına göre anlamlı şekilde değişmemektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği bırakma isteğine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 16’da, ANOVA sonuçlarına Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 16. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Mesleği Bırakma İsteğine Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleği Bırakma	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	Evet	11	22,5	5,10
	Hayır	64	14,9	4,66
	Toplam	77	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	Evet	11	11,8	3,32
	Hayır	64	11,3	2,13
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	Evet	11	29,8	3,22
	Hayır	64	32,3	3,07
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 16 incelendiğinde rehber öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı; mesleğini bırakmak isteyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=22,5$ mesleğini bırakmak istemeyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=14,9$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar duygusal tükenme alt boyutunda mesleği bırakmak isteyen rehber öğretmenlerin, mesleğini bırakmak istemeyen rehber öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları; mesleği bırakmak isteyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=11,8$, mesleği bırakmak istemeyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=11,3$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar duyarsızlaşma alt boyutunda belirgin bir farklılaşma bulunmasa da mesleği bırakmak isteyen rehber öğretmenlerin, mesleği bırakmak istemeyen rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunun ortalama puanları ise; mesleği bırakmak isteyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=29,8$, mesleği bırakmak istemeyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=32,3$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar kişisel başarı alt boyutunda mesleğini bırakmak istemeyen rehber öğretmenlerin mesleği bırakmak isteyen rehber öğretmenlere oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 17. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği Bırakma İsteğine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	517,521	2	258,760	11,605	,000
	Gruplariçi	1605,359	72	22,297		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	8,637	2	4,319	,802	,452
	Gruplariçi	387,709	72	5,385		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	80,629	2	40,315	4,207	,019
	Gruplariçi	690,038	72	9,584		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 17’de yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile mesleği bırakma isteği arasında anlamlı farklılığın bulunduğunu göstermektedir $F_{(2,72)}=11.6$, $p<.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin mesleği bırakma isteğine göre anlamlı olarak değişmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile rehber öğretmenlerin mesleği bırakma isteği arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(2,72)}=.802$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin mesleği bırakma isteğine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel başarı ile mesleği bırakma isteği arasında anlamlı farklılığın bulunduğu görülmektedir $F_{(2,72)}=4.20$, $p<.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi, rehber öğretmenlerin mesleği bırakma isteğine göre anlamlı şekilde değişmektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 18’de, ANOVA sonuçlarına Tablo 19’da yer verilmiştir.

Tablo 18. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri

	Mesleği İsteyerek Seçme	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	Evet	70	15,8	5,12
	Hayır	5	18,6	8,26
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	Evet	70	11,4	2,39
	Hayır	5	11,2	,447
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	Evet	70	31,9	3,16
	Hayır	5	32,0	4,41
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 18 incelendiğinde rehber öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı; mesleğini isteyerek seçen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=15,8$ mesleğini isteyerek seçmeyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=18,6$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar, duygusal tükenme alt boyutunda mesleği istek dışı seçmek zorunda kalan rehber öğretmenlerin, mesleğini kendi isteğiyle seçen rehber öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları; mesleği isteyerek seçen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=11,4$, mesleğini isteyerek seçmeyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=11,2$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar duyarsızlaşma alt boyutunda belirgin bir farklılaşma bulunmasa da mesleğini kendi isteğiyle seçen rehber öğretmenlerin, mesleği istek dışı seçmek zorunda kalan rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunun ortalama puanları ise; mesleği isteyerek seçen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=31,9$, mesleği isteyerek seçmeyen rehber öğretmenlerde $\bar{X}=32,0$ olarak saptanmıştır. Elde edilen ortalamalar, kişisel başarı alt boyutunda mesleğini istek dışı seçmek zorunda kalan rehber öğretmenlerin mesleği isteyerek seçen rehber öğretmenlere oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 19. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	35,109	1	35,109	1,228	,272
	Gruplariçi	2087,771	73	28,600		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	,275	1	,275	,051	,822
	Gruplariçi	396,071	73	5,426		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	,024	1	,024	,002	,962
	Gruplariçi	770,643	73	10,557		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 19’da yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı farklılığın bulunmadığını göstermektedir $F_{(1,73)}=1.22$, $p>.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı olarak değişmemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile rehber öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir $F_{(1,73)}=.051$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel başarı ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir $F_{(1,73)}=.002$, $p>.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi, rehber öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı şekilde değişmemektedir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin meslekten alınan verime göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla verilere tek yönlü ANOVA uygulanmış ve araştırma sonuçlarının betimsel istatistiklerine Tablo 20’de, ANOVA sonuçlarına Tablo 21’de yer verilmiştir.

Tablo 20. Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Meslekten Alınan Verime Göre Betimsel İstatistikleri

	Meslekte Verimlilik	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	Orta	18	20,5	5,07
	İyi	41	14,5	3,69
	Çok İyi	16	14,8	6,60
	Toplam	75	16,0	5,35
Duyarsızlaşma	Orta	18	13,0	3,00
	İyi	41	10,7	1,72
	Çok İyi	16	11,5	1,96
	Toplam	75	11,4	2,31
Kişisel Başarı	Orta	18	29,2	2,78
	İyi	41	32,3	2,62
	Çok İyi	16	33,9	3,33
	Toplam	75	31,9	3,22

Tablo 20 incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutu ortalama puanı, en az iyi derecede mesleki verimliliğe sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=14,5$, en fazla orta derece mesleki verimliliğe sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=20,5$. Elde edilen ortalamalar kendilerini mesleklerinde iyi derecede verimli gören rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az duygusal tükenme yaşadığını, kendilerini mesleklerinde orta derecede verimli gören rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ortalama puanları, en az iyi derece mesleki verimliliğe sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=10,7$, en orta derece mesleki verimliliğe sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=13,0$. Elde edilen ortalamalar; kendilerini mesleklerinde iyi derecede verimli gören rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az duyarsızlaşma yaşadığını, kendilerini mesleklerinde orta derecede verimli gören rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutu ortalama puanları, en az orta derece mesleki verimliliğe sahip rehber öğretmenlerde görülürken $\bar{X}=29,2$, en fazla çok iyi derece mesleki verimliliğe sahip rehber öğretmenlerde görülmektedir $\bar{X}=33,9$. Elde edilen ortalamalar; kendilerini mesleklerinde orta derecede

verimli gören rehber öğretmenlerin diğer rehber öğretmenlere göre daha az kişisel başarı yaşadığını, kendilerini mesleklerinde çok iyi derecede verimli gören rehber öğretmenlerin ise diğer rehber öğretmenlere oranla daha fazla kişisel başarı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 21. Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Meslekten Alınan Verime Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	484,442	2	242,221	10,644	,000
	Gruplariçi	1638,438	72	22,756		
	Toplam	2122,880	74			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	65,859	2	32,929	7,174	,001
	Gruplariçi	330,488	72	4,590		
	Toplam	396,347	74			
Kişisel Başarı	Gruplararası	197,240	2	98,620	12,383	,000
	Gruplariçi	573,427	72	7,964		
	Toplam	770,667	74			

Tablo 21’de yer alan analiz sonuçları duygusal tükenme ile meslekten alınan verim arasında anlamlı farklılığın bulunduğunu göstermektedir $F_{(2,72)}=10.6$, $p<.05$. Başka bir deyişle duygusal tükenme düzeyi rehber öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları verime göre anlamlı olarak değişmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında, duyarsızlaşma ile rehber öğretmenlerin meslekten aldıkları verim arasında anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir $F_{(2,72)}=7.17$, $p<.05$. Başka bir ifadeyle duyarsızlaşma düzeyi rehber öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları verime göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kişisel Başarı alt boyutunun analiz sonuçlarına bakıldığında ise kişisel başarı ile meslekten alınan verim arasında anlamlı farklılığın bulunduğu görülmektedir $F_{(2,72)}=12.3$, $p<.05$. Başka bir deyişle kişisel başarı düzeyi, rehber öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları verime göre anlamlı şekilde değişmektedir.

3. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Rehber öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin analizi sonucunda, rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin üç alt boyutta toplandığı tespit edilmiştir. Bunlar; fiziki durum, kişisel algı ve mesleki problemlerdir.

a. Fiziki Durum

Rehberlik Servisi

Rehberlik hizmetlerinin etkili yürütülebilmesi için rehberlik servisinin; öğrenci, veli, öğretmen ve diğer personelin kolaylıkla ulaşabileceği konumda olması, uygun fiziki koşullara sahip olması, bilişim, iletişim araçları, gerekli büro malzemeleri, bireysel rehberlik ve grup rehberliği için gerekli araç ve gereçler ile donatılmış olması, gerekir.²⁵ Eğitim ortamlarında yer alan rehberlik servislerinde uygun koşulların bulunmaması rehber öğretmenin gerçekleştireceği etkinlik ve uygulamaları olumsuz etkileyeceği bilinmektedir.

Rehber öğretmenlere tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğu sorulduğunda rehber öğretmenlerin uygun fiziksel ortamın sağlanmadığı konusuna değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Bu okulda yeni göreve başladığımda Rehberlik Servisi yoktu, bir odam yoktu. Görüşmeleri kütüphane içinde yapmaya çalışırdık. Sağlıklı rehberlik çalışmalarını yapamadım. Bu durumda ister istemez insanın motivasyonu olumsuz etkileniyor.” (E - 47)

“Rehber öğretmenin kendine ait bir odası, bir düzeni olmalı ki işini daha verimli yapabilsin. Bu sıkıntıyı ben çok fazla yaşıyorum, kendime ait hala bir odam yok bu nedenle de görüşmelerimi verimli bir şekilde gerçekleştiremiyorum.” (K - 43)

“Burada öğrencilerle ya da velilerle görüşmeler yapıyoruz ve ortamın bu görüşmelere uygun olmaması görüşmeleri olumsuz etkileyebiliyor ya da grup çalışması için uygun ortam olmayınca grup çalışmaları yapmaktan vazgeçip aynı çalışmayı daha az öğrenciyle yapıyoruz bu da zaman açısından bizi olumsuz etkiliyor.” (K - 32)

Rehber Öğretmen Norm Kadrosu

Rehberlik hizmetlerinin etkili yürütülmesinde okullarda öğrenim gören öğrenci sayısına göre yeterli sayıda rehber öğretmenin görevlendirilmesi oldukça

25 Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete, 10 Kasım 2017, s. 1.

önemlidir. MEB'e Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliği'ne göre okul rehberlik servislerinde; ilkokullarda öğrenci sayısı 300, ortaokullarda ve ortaöğretim kurumlarında öğrenci sayısı 150 ve daha fazla olanların her birine 1 rehberlik alan öğretmeni norm kadrosu verilir. Her derece ve türdeki eğitim kurumlarına, öğrenci sayısının 500 ve 500'ün katlarına ulaşması halinde her defasında ilave olarak 1 rehberlik alan öğretmeni norm kadrosu daha verilir.²⁶ Anket sonuçlarına göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlere bakıldığında, okullarda öğrenci sayısına düşen rehber öğretmenin yeterli bulunmadığı konusunda değindikleri görülmüştür ve bu konuyla ilgili kullandıkları ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Okular çok kalabalık, rehber öğretmen sayısı da aksine daha az. Normalde bir rehber öğretmene 400 öğrenci düşmeli ancak bu sayı 1000-1500 civarında. Hal böyle olunca her öğrenciye ulaşmak biraz zor oluyor.” (E - 30)

“Benim çalıştığım okulda rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısı çok fazla, bu da rehber öğretmenin bazı durumlarda bunalmasına neden olabiliyor. Mesela 500 öğrenciye 1 rehber öğretmen çok fazla, bu sayıların düşürülmesi gerekmektedir.” (K - 42)

“4000 kişilik bir okulda tek başıma çalıştığım olmuştu ve bu beni epeyce zorlamıştı. Öğrencileri tanımak çok zorlaşıyor öncelikle. Hangi sınıfta hangi öğrenci var, hangisinin velisi hangisi. Aslında birebir tanımak en doğrusuyken arada birçok öğrenci kaybolabiliyor istemeden.” (K - 6)

“Çok fazla öğrencisi olan bir okulda, Örneğin; 1500 kişilik bir okulda tek rehber öğretmen varsa hiçbir şeye yetişemiyorum kaygısı yaşayabilir ve bu da tükenmişliği etkileyen faktörlerden olabilir.” (K - 28)

b. Kişisel Algı

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında bireysel veya örgütsel faktörler rol oynamaktadır. Bireysel faktörler; her şeyi mükemmel yapma isteği, bireyin olaylara karşı esnek olmaması, bireyin özel hayatında yaşayabileceği problemler, yeterlilik algısı vb. olarak sıralanabilir.²⁷ Rehber öğretmenlerin yanıtları incelendiğinde, tükenmişliklerini etkileyen faktörlere yalnızca çevresel değil bireyin kendini algılayışı, mesleki birikiminin yeterli olmadığına inanması ve bu durumlarla başa çıkmaya çalışırken yaşadığı zorlanmalar vb. bireysel faktörlere de de-

26 “MEB'e Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik”, Resmi Gazete, 25 Ağustos 2011.

27 Seçer, a.g.e., s. 3.

ğindikleri görülmektedir. Tükenmişlik düzeylerini etkileyen bireysel faktörlere yönelik rehber öğretmenlerin kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Bazen zorlanıyorum. Gücümün yetmediği şeyler oluyor ve bunlarla başa çıkmak da zorluyor. Örneğin; bir öğrencim intihar etmişti. Bunu diğer öğrencilere duyurmadan halletmek, ambulans çağırmak vs. gerçekten zor oldu.” (K - 19)

“Sorunları dinleyip çözüm yolları önerdikten sonra sorunun ortadan kalkması zaman alabiliyor. Bu bekleme ve gözleme süreci bazen tükenmişliğe sebep olabiliyor. Çalıştığım yaş grubu itibariyle uyuşturucu, taciz gibi olaylarla karşılaşıyorum ve bu tarz olaylardaki artış nedeniyle bazen kendimi tükenmiş hissediyorum.” (K - 16)

“Rehber öğretmen eğitim alırken psikolojik danışmanlık ağırlıklı eğitim veriyorken, okullarda özel eğitim BEP vs. bilmedikleri konulara da maruz kalıyor.” (K - 49)

c. Mesleki Problemler

Unvan

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden mezun olup okullarda görev alan kişilerin aldıkları unvana yönelik Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ’de; iş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite gereklilikleri çerçevesinde öğretmen, aile ve diğer paydaşlarla iş birliği halinde, okul öncesi dönemden orta-öğretim sonuna kadar öğrencilerin akademik, kariyer ve kişisel sosyal gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla; bireyi tanıma tekniklerinden yararlanarak, önleyici, geliştirici, çözüm bulucu özellikteki okul psikolojik danışmanlığı programını geliştiren, bu programı uygulayan ve değerlendiren; öğrencilerle bireysel veya grupta psikolojik danışma, sınıf rehberliği gibi doğrudan etkileşime ve okuldaki ilgililerle konsültasyon gibi dolaylı etkileşime dayalı çalışmalar yapan nitelikli kişi,²⁸ Okul Psikolojik Danışmanı olarak tanımlanmıştır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği’nde eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik hizmetlerini yürüten personeli, Rehberlik Öğretmeni²⁹ olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle okullardaki rehberlik hizmetlerini yürüten kişilere Psikolojik Danışman, Rehber Öğretmen, Rehberlik Öğretmeni gibi unvanlar verilmiştir. Tükenmişliği etkileyen faktörlere bakıldığında rehber öğretmenlerin unvanla ilgili belirsizlik konusunda değindikleri görülmüştür ve bu konuyla ilgili kullandıkları ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

28 *Ulusal Meslek Standartları Tebliği*, Resmi Gazete, 1 Kasım 2017.

29 *Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği*, Resmi Gazete, 10 Kasım 2017, s. 1.

“Biz öğretmen değiliz hiç kimseye hiçbir şey öğretmiyoruz sadece kişilerin ruhsal ve kişilik gelişimlerini tamamlayabilmeleri için onlara yardımcı oluyoruz ve aslında onlara profesyonel bir destek sunuyoruz. O yüzden psikolojik danışman unvanını almamız gerekiyor.” (K - 10)

“Unvan problemi var. Rehber öğretmen değil, psikolojik danışman. Veli öğretmen gözüyle gördüğü için çalışmalarında profesyonellik zedelenebiliyor.” (K - 2)

Mesleki Sınırlar

PDR-Der’in³⁰ yayımlanmış olduğu etik standartlara göre psikolojik danışmanlar, yalnızca eğitimini gördükleri, yeterince gözetim altında uygulama yaparak ya da uygun yeterli profesyonel uygulamalar yürüterek yetiştirildikleri uzmanlık alanlarında hizmet verebilir, öğretebilir ve araştırma düzenleyebilirler.³¹ Müdürler rehber öğretmenleri yönetim işinde kendilerine yardımcı elemanlar olarak algılamaktadırlar. Yöneticilere göre rehber öğretmenler programları planlamalı, disiplini sağlamak için önlemler almalı, gerektiğinde karne ve fişleri doldurmalıdır. Ancak rehberlik ve psikolojik danışmanlıkla ilgisi olmayan bu görevleri üstlenen danışman artık kendisini okulda profesyonel bir eleman olarak kabul ettirmesi neredeyse imkansızdır.³²

Buna göre rehber öğretmenlere uzmanlıkları ve görev tanımları dışında bulunan ek yükler verilmemelidir. Kendilerine anket yapılan rehber öğretmenlere tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğu sorulduğunda rehber öğretmenlerin mesleki sınırlarının ihlali ve görev tanımı kapsamına girmeyen konularda görevlendirme yapıldığına değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Bazen bir rehber öğretmen idari konulara karıştırılmış olabiliyor. Çeşitli evrak işleri, gezi ayarlamalarından tutun da fotokopi işlerine kadar çok farklı işler verilebiliyor. Bunlar da tükenmişlik üzerinde etkili oluyor.” (K - 28)

“Aslında öğrencilerden kaynaklı tükenmişlik çok fazla olmuyor daha çok idareciler ve bazı öğretmen arkadaşlar mesleğin tanımını tam olarak bilmedikleri için bütün angarya işleri bizlere veriyorlar. Bizim bu odada sabahtan akşama kadar boş oturduğumuzu düşünüyorlar.” (K - 23)

30 Uğur Öner, Gül Aydın, Binnur Yeşilyaprak, Filiz Bilge, Feride Bacanlı, Tuncay Ayas, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar*, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2011.

31 Öner, Aydın, Yeşilyaprak, Bilge, Bacanlı ve Ayas, a.g.e.

32 Filiz Meşeci, Nurcan Özcan, Pınar Bozdemir, Öğretmen ve Müdürlerin Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Servisine İlişkin Algıları: *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 2007, s. 159.

“Okullarda rehber öğretmenlere fazla iş yüklenmesi, öğrencilerle yeteri kadar ilgilenememe ve yeterince yararlı olamama duygusu tükenmişliği etkileyebilir.” (K - 24)

“Çalışma merkezlerinde, özellikle okullarda rehber öğretmen kavramının iş kapsamının sınırsız olduğu düşünülüyor. Eğer sen yetkin bir rehber öğretmen değilsen okul müdürü sana muhasebe defterini bile tutturur. Rehber öğretmen idareyle öğretmen arasındaki bir durum ama bu onun için o kadar zor ki. Şey gibi çocuğa işine geldiğinde sen büyüdün artık deyip işine geldiğinde sen hala çocuksun bunları yapamazsın dersin ya aynı mevzu. Sen yeri geldiğinde idareci olursun ama hocam bunu yapmaman lazım derler yeri geldiğinde sen öğretmen-sin bu kadarına müdahale etme.” (K - 33)

Mesleğe Yönelik Olumsuz Algı

Rehberlik hizmetlerinin işlevi okul yönetimi ve öğretmenler tarafından benimsenmediğinde okul psikolojik danışma ve rehberlik servisi ve bu servis çalışanları etkili bir hizmet veremezler. Müdürlerin okul psikolojik danışma ve rehberlik servisiyle ilgili olumsuz algıları ile ilgili yapılan bir araştırmada; müdürlerin %45'i okul psikolojik danışma ve rehberlik servisini yetersiz bulmaktadır. Müdürlerin %18'i okul psikolojik danışma ve rehberlik servisinin sorun oluşturan bir yer olduğunu, yine %18'i okul psikolojik danışma ve rehberlik servisinin şart olmadığını ifade etmiştir.³³ Rehber öğretmenlere tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğu sorulduğunda rehberlik servisiyle ilgili yönetici ve diğer öğretmenlerin olumsuz algılarına değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Rehber öğretmen kendi odasında hiçbir şey yapmayan, yatan etkisiz eleman gibi algılanmaktadır. Okulun yoğun etkisi rehber öğretmenin de meslek algısını bu yönde çarpıtabilmektedir ve gittikçe daha minimal etkinliklere yönelmektedir. Bu durum rehber öğretmenin eğitim üzerindeki etkisini sorgulamasına ve git gide okulda etkisiz eleman gibi hissetmesine neden olmaktadır.” (E - 50)

“Bana göre tükenmişliği etkileyen en önemli faktör okuldaki diğer öğretmenler tarafından dahi mesleğimizin ciddiye alınmadığını hissetmektir. Çoğu zaman onlara mesleğimizin hakkında bilgi vermek zorunda kalabiliyorsunuz. Çünkü bazen rehber öğretmenler hiçbir iş yapmıyor gibi düşüncelerle karşılaşabiliyorsunuz.” (K - 24)

“Okuldaki idarecilerin ve öğretmenlerin rehberlik servisine karşı olumsuz görüşlere sahip olmaları tükenmişliği çok fazla etkiliyor. Bu alanı büyük oranda gereksiz görüyorlar.” (E - 60)

*“Tükenmişliği bence okul idaresi ve diğer öğretmenler tarafından bizlere ta-
kınılan bakış açısı etkiliyor. Rehber öğretmenler derse girmediği için ön yargı
var ve sanki hiçbir şey yapmıyoruz gibi algılanıyor. Bir öğretmenin yaptığı işi
açıklamak zorunda kalması da tükenmişliği tetikliyor doğal olarak.” (K - 35)*

Takdir Edilmeme

Başkaları için bir şeyler yaptığımızda, yaptığımız işin takdir edilmesi hoşumuza gider, çalışmamızın boşa gitmemiş olması bizi sevindirir. Böylece, verimimiz artar, hem de sosyolojik, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarımız karşılanmış olur.³⁴ Fakat iş ortamındaki yönetsel sorunlar, önyargılı tutumlar, haksız ve yersiz eleştiriye maruz kalma, kendisine ve yaşamındaki diğer kişilere yeterli zaman ayıramama ve uyum sorunları nedeniyle kişi giderek durgunlaşmaya başlar.³⁵ Rehber öğretmenlere tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin neler olduğu sorulduğunda öğretmen arkadaşları ve okul yöneticisinden takdir görememe konusuna değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Elinizden geldiği kadar bir şeyler yapmaya çalışıyorsunuz ancak yaptığımız iş değer görmüyor. Hiçbir şey yapmıyoruz gibi tutum sergileyen öğretmenler insanı yoruyor gerçekten.” (K - 39)

“Rehber öğretmen çalışsa dahi çalışmalarını gerekli takdir ve değeri görmüyor.” (E - 27)

“Rehber öğretmenlere gereken değerini verildiğini düşünmüyorum. Çoğu okulda üvey evlat olarak görüldüğünü düşünüyorum.” (K - 52)

“Tükenmişliği etkileyen faktörler takdir edilmemek, küçük görülmek ve önemsenmemektir.” (E - 74)

4. Rehber Öğretmenlerin Daha Az Tükenmişlik Yaşamaları ve Daha Verimli Çalışabilmeleri İçin Yapılması Gerekenlere İlişkin Bulgular

Rehber öğretmenlerine uygulanan anket verilerinin analizi sonucunda, rehber öğretmenlerin daha verimli çalışabilmeleri için gerekli olan etmenlerin üç alt boyutta toplandığı tespit edilmiştir. Bunlar; fiziksel durum, destek mekanizmaları ve bireysel faktörlerdir.

34 Seçer, a.g.e., s. 28.

35 Seçer, a.g.e., s. 4.

a. Fiziki Durum

Rehberlik Servisi

Eğitim ortamlarında yer alan rehberlik servislerinde uygun koşulların bulunmaması rehber öğretmenlerin gerçekleştireceği etkinlik ve uygulamaları olumsuz etkileyeceği bilinmektedir. Rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği sorulduğunda, rehber öğretmenlerin uygun fiziksel ortamın sağlanmasının önemine değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Rehber öğretmenlerin öğrencilerle daha iç içe olmaları sağlanmalıdır. Bunun için de rehber öğretmenin odası öğrencilerin ulaşabileceği, öğrencilere daha yakın bir yerde olmalıdır. Oda rahat ve ferah olmalıdır ki öğrenciler odaya girince kendilerini rahat hissetsin. Bu yüzden uygun ortam ve materyaller sağlanmalıdır.” (K - 1)

“Rehber öğretmenin odası bireysel görüşmelere uygun olmalıdır. Birçok okulda bireysel görüşme için uygun ortam yok. Bizim yaptığımız görüşmeler, gizlilik içeren bir bağ kurma, ilişki kurma gerektiren görüşmelerdir ve başka bir rehber öğretmenin burada olması benim görüştüğüm öğrenciyi etkileyebilir hatta beni bile etkileyebilir.” (K - 28)

“Herkesin kendine ait odası olması ve gerekli materyallerin verilmesi lazım. Memur odası gibi değil rahat bir ortam sağlanmalıdır.” (K - 66)

“Her okulda rehberlik servisi için uygun bir oda hazırlanmalıdır. Odada farklı yaş grupları için kullanılacak materyaller bulundurulmalıdır. Rehber öğretmenlerin çalışmalarını yürütebilecekleri uygun bir ortam oluşturulmalıdır.” (K - 51)

Rehber Öğretmen Norm Kadrosu

Rehberlik hizmetlerinin etkili yürütülmesinde okullarda öğrenim gören öğrenci sayısına göre yeterli sayıda rehber öğretmenin görevlendirilmesi oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği sorulduğunda, rehber öğretmenlerin öğrenci sayısına göre oranının çok az olduğuna ve rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısının azaltılmasına değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Rehber öğretmenlerin verimli çalışabilmesi için okullardaki rehberlik öğretmenin yeterli sayıda bulunması ve öğrencilerin öğretmenler tarafından makul paylaşılması önemlidir.” (K - 14)

“Öncelikle her rehber öğretmene sınırlı sayıda öğrenci düşmelidir. Kalabalık ve tek rehber öğretmenin olduğu okullarda gerçek anlamda bir danışmanlık süreci mümkün olmuyor. Ancak grup rehberliği ve daha çok seminerlerle bu süreç yürütülmeye çalışılıyor.” (K - 18)

“Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısının azaltılmalıdır. Aynı öğrencileri takip edebilmek için sürekliliğe daha çok önem verilmelidir.” (K - 57)

“Çalışılan öğrenci sayısının önemli düzeyde azaltılması gerekiyor. 1000 kişi ile çalışmak yerine örneğin; 250 kişi ile çalışmak çok daha verimli olmayı sağlar.” (E - 60)

b. Destek Mekanizmaları

İdare Desteği

Okullarda uygulanan rehberlik faaliyetlerinin sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesinde yöneticilerin bu faaliyetleri benimseyip onaylamış olmaları oldukça etkilidir. Rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği sorulduğunda idarenin desteğinin olması gerektiği konusuna değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Bir rehber öğretmenin çalışabilmesi arkasında idarenin olmasına bağlıdır.” (E - 38)

“Okul yöneticileri öğrenciler için danışmanlığı önemsemeli. İdarenin desteğini almak bir rehber öğretmenin daha verimli çalışmasını sağlayacaktır.” (K - 4)

“Okul müdürü rehber öğretmenin yaptığı çalışmaların yanında olduğunu gösterirse, öğretmenlerden de yapılan çalışmaların sonucu daha çabuk alınır.” (K - 6)

İşbirliği

Okul psikolojik danışmanı ve okul psikolojik danışma ve rehberlik servisinin etkililiği, aile, toplumun işbirliğinin yanında, okul içindeki güçlerin işbirliği ile yapıldığında artmaktadır. Öğretmenler ve okul idaresi okul psikolojik danışma ve rehberlik servisinin işbirliği içinde olacağı en önemli birimlerdendir.³⁶ Okuldaki bütün öğretmenlerin, ortak çalışma ve işbirliği anlayışına bağlı kalarak, okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri hakkında öğrencilere tanıtıcı bilgiler vermesi; onların bu hizmetlerden yararlanmalarını teşvik etmesi; kendi sınıflarında ve tüm okulda okul psikolojik danışma ve rehberlik programının öngördüğü uygulamaları

yapması; danışmanlarla yardımlaşarak sınıflarının etkili bir öğrenme ve psikolojik sağlığa uygun ortamlar haline gelmesi için çaba göstermesi gerekmektedir.³⁷ Aksi takdirde okuldaki rehberlik hizmetlerini yerine getiren rehber öğretmenler etkili bir şekilde yardım hizmeti sunamayabilirler. Araştırmada rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği sorulduğunda yöneticiler, diğer öğretmenler ve velilerle işbirliği yapmanın önemine değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Rehberlik bir ekip işidir, bu süreçte sadece rehber öğretmen değil; okul, aile ve tüm öğretmenlerin işbirliği gerekir. Aksi takdirde sadece rehber öğretmenin çabalarıyla pek de yol kat edilemiyor ve bir süre sonra rehber öğretmen de pes ediyor.” (K - 18)

“Rehber öğretmenin daha verimli çalışabilmesi için ailelerle irtibatta olması gerekir bunun için odada telefon bilgisayar gibi donanımlar bulunmalıdır. Diğer branş öğretmenlerinin rehberlik çalışmalarına destek olmaları gerekmektedir.” (E - 47)

“Öğretmenlerin bize yardımcı olmaları gerekiyor. Mesela öğretmenlerin de yapmaları gereken çalışmalar olduğunda bunları yapmayıp bize yaptırıyorlar.” (E - 11)

Süpervizyon

İngilizce kökenli bir sözcük olan süpervizyon, Türkçede gözetip denetleyerek idare etme şeklinde karşılık bulmaktadır. Süpervizyon, tanım olarak mesleğin daha bilgili ve deneyimli bir üyesinin, mesleğin daha deneyimsiz bir üyesine, mesleki işlevselliği sağlamak ve hizmetin alıcılarının iyiliğini güvenceye almak amacıyla yardımcı olması anlamına gelmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının uygulamalarda karşılaştıkları güçlükleri aşmada, süpervizyon önemli bir çözüm yolu olarak önerilmiştir.³⁸ Rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği sorulduğunda süpervizyon desteği almanın önemi ne değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Rehber öğretmenlerin aldıkları üniversite eğitiminin daha fazla okula ve pratiğe yönelik olması gerekiyor. Yani bir rehber öğretmen mezun olduğunda bu alanda çalışmaya tam anlamıyla hazır olmalı. Her rehber öğretmene okulunda veya dışarıda psikolojik destek ve süpervizyon imkanı sunulmalıdır.” (K - 28)

37 Meşeci, Özcan ve Bozdemir, a.g.e., s. 159.

38 Rahşan S. Çetinkaya, Özlem Kararımak, Psikolojik Danışma Eğitiminde Süpervizyon (Supervision In Counselor Education): *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(3), 2012, s. 108.

“Bana kalırsa mezun olan her rehber öğretmen, tecrübeli bir rehber öğretmenin yanına atanmalı ki, başta oluşan o hayal kırıklıklarını üzerinden atıp mesleğe daha iyi motive olmalı ve kendini daha iyi hazırlamalıdır.” (E - 30)

RAM Desteği

Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM), il veya ilçelerdeki rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin planlanması, koordineli bir şekilde yürütülmesi, sunulan hizmetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesinin sağlanması amacıyla faaliyet yürüten kurumdur. RAM’da görev alan personelin eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri ziyaret edilerek rehberlik öğretmenlerine ve eğitim kurumu idaresine yönelik rehberlik hizmeti vermek, rehberlik öğretmenlerine mesleki gelişimi destekleme kapsamında müşavirlik hizmeti vermek gibi görevleri bulunmaktadır.³⁹ Rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği sorulduğunda RAM desteği almanın önemine değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Rehberlik ve araştırma merkezlerinin daha aktif hale gelmesi ve geliştirilmesini ve belirli dönemlerde fikir alışverişi yapıp vizyonumuzu geliştirmek için ilçe bazında toplantılar yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (K - 16)

“Rehber öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine yönelik RAM tarafından hizmet içi eğitimlere ve sertifika programlarına yönlendirilmeleri gerekiyor.” (K - 25)

“Rehberlik araştırma merkezlerinin daha etkili çalışması ve rehber öğretmenlerle ilgili güncelliği yakalayan değişimler hakkında rehber öğretmenleri bir araya getirip onlarla konferanslar düzenlemesi gerekir.” (E - 41)

c. Bireysel Faktörler

İşini Sevme

Mesleğini isteyerek yapmayan rehber öğretmenler, mesleğini isteyerek yapan rehber öğretmenlere göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu durum mesleğini isteyerek yapma ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Mesleğini isteyerek, severek ve olumlu düşüncelerle yapmak, yaşanan diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirebilir ya da olumsuzluğun etkisini azaltabilir. Bu da daha az tükenmişliğe maruz kalmak şeklinde yorumlanabilir.⁴⁰ Rehber öğretmenlere daha verimli çalışabilmeleri için neler yapılması gerektiği

39 Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete, 10 Kasım 2017, s. 5.

40 Yıldız, a.g.e., s. 56.

sorulduğunda işini severek yapmanın önemine değindikleri görülmüştür. Onların bu anlamda kullandığı ifadelerin bir kısmı aşağıda verilmiştir.

“Adler’in dediği gibi mutluluğun üç sac ayağı vardır. İş, eş ve sosyal çevre. Kesinlikle bu üç sac ayağından biri eksik olduğunda kişinin hayatında denge-sizlik olur ve bu da mutsuzluğa neden olur. Bu konuda Adler’e çok katılıyorum. Eğer insan işinde mutsuzsa ki hayatının yaklaşık 40 yılını geçiriyor o yüzden iş yerindeki doyum çok önemlidir.” (K - 28)

“Bir rehber öğretmen işini sevmeli, kendini sevmeli, öğrenciyi sevmeli sonuç olarak yüreğinden geldiği gibi davranmalıdır.” (E - 41)

“İşimi seviyorum ve severek yapmaya çalışıyorum. Tükenmişlik konusunda insanın kendisine çok büyük sorumluluk düşüyor. Tükenmiş hissetmemek için iç motivasyonu sağlamak gerekiyor. (E - 47)

“Tükenmişlik sendromunu önlemek için öğretmenin yaptığı işi severek yapması önemli. Yaptığı işte kendisini yeterli hissetmesi önemlidir.” (K - 14)

Tartışma

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlayan araştırmanın birinci alt probleminde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin nasıl bir dağılım gösterdiği incelenmiştir. Elde edilen verilerde rehber öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ölçekten düşük puanlar alırken, ters hesaplanan kişisel başarı alt boyutundan yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki puanların düşük olması, kişisel başarı ölçeğinden alınan puanın yüksek olması kişilerin tükenmişlik yaşamadığını veya daha az tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Bu duruma bakılarak rehber öğretmenlerin düşük oranda tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlayan araştırmanın ikinci alt probleminde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen verilere göre rehber öğretmenlerin cinsiyetleriyle tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak Başören⁴¹ ve Seğmenli'nin⁴²

41 Mehmet Başören, Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

42 Sibel Seğmenli, *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmalarında cinsiyetle duygusal tükenme arasında anlamlı farklılaşmanın bulunmadığı, Özer⁴³ ve Seğmenli'nin⁴⁴ rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmaları da cinsiyet ile duyarsızlaşma arasında anlamlı farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Ancak rehber öğretmenlerin cinsiyetiyle tükenmişliğin bir diğer alt boyutu olan duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre erkek rehber öğretmenler kadın rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır. Girgin⁴⁵ tarafından gerçekleştirilen ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmada, çalışmamızla paralel olarak erkek rehber öğretmenlerin kadın rehber öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak rehber öğretmenlerin cinsiyetleri tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda etkili olmazken duyarsızlaşma alt boyutunda etkili olduğu görülmüştür.

Rehber öğretmenlerin yaşlarının tükenmişlik düzeylerine olan etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin yaşları ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle rehber öğretmenlerin yaşları, tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici bir değişken değildir. Bu sonuçla paralel sonuçlara ulaşan araştırmalar^{46 47 48} alan yazında mevcuttur.

Rehber öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin tükenmişlik düzeylerine olan etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı ilişki bulunmadığı saptanmıştır. Araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki kıdem yılları ile tükenmişliğin bir diğer alt boyutu olan kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. 6-10 ve 16-20 yılları arasında mesleki kıdeme sahip rehber öğretmenlerin düşük kişisel başarı hissini diğer mesleki kıdem gruplarına göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği görülmüştür. Rehber öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile anlamlı farklılığı

43 Recep Özer, *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

44 Seğmenli, a.g.e.

45 Günseli Girgin, *İlkökul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi: İzmir İl'i kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.

46 Seğmenli, a.g.e.

47 Başören, a.g.e.

48 Seçer, a.g.e.

bulunmazken kişisel başarı ile anlamlı farklılığın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Seğmenli⁴⁹ ve Seçer⁵⁰ tarafından gerçekleştirilen rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumların tükenmişlik düzeylerine olan etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle rehber öğretmenlerin görev aldıkları kurum türü, onların tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici bir değişken değildir. Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile tükenmişlik düzeyini inceleyen az sayıdaki çalışmada^{51 52 53} ulaşılan sonuçlar araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Rehber öğretmenlerin medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin medeni durumu ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle rehber öğretmenlerin evli veya bekar olmaları onların tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli derecede etkisi bulunmamaktadır. Literatürde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumlarını inceleyen çalışmalarda^{54 55 56 57} ulaşılan sonuçlar araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Rehber öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısının tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin çocuk sayısı ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı sonucunda ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle rehber öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamaları veya sahip oldukları çocuk

49 Seğmenli, a.g.e

50 Seçer, a.g.e.

51 Başören, a.g.e.

52 Gülşah Hocaoğlu Özkaya, Öğretmenlerin kariyer sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

53 Seçer, a.g.e.

54 Özer, a.g.e.

55 Mustafa Uslu, *Psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.

56 Başören, a.g.e

57 Seçer a.g.e

sayısı onların tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici bir etken değildir. Girgin⁵⁸ tarafından gerçekleştirilen ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada, araştırma sonuçlarına paralel olarak çocuk sayısı ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılrken, Babaoğlan⁵⁹ tarafından gerçekleştirilen okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada araştırma sonuçlarından farklı olarak çocuksuz yöneticilerin, çocuğu olan yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucunda ulaşılmıştır.

Rehber öğretmenlerin mesleği bırakma isteğinin tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin mesleki bırakma isteği ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre mesleği bırakmayı düşünen rehber öğretmenler, bırakmayı düşünmeyen rehber öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme ve daha az kişisel başarı hissi yaşamaktadırlar. Friednan ve Farber'a⁶⁰ göre öğretmenlerin yaşadıkları kaygı, stres vb. faktörler tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açmakta bu durum tekrarlayan iş devamsızlıkları, işten ayrılma isteği vb. sonuçlara yol açmaktadır. Bu durum araştırma sonuçlarında ulaşılan sonucu destekler niteliktedir. Ayrıca Weisberg ve Sagie⁶¹ tarafından gerçekleştirilen çalışmada tükenmişlik ile işten ayrılma isteği (mesleği bırakma isteği) arasında anlamlı farklılığın bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki bırakma isteği ile bir diğer alt boyut olan duyarsızlaşma arasında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Rehber öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumunun tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, rehber öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesi ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle rehber öğretmenlerin mesleği tercih ederken kendi isteğiyle tercih edip etmemesi tükenmişlik düzeyi üzerinden önemli bir etken değildir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak Baysal⁶² tarafından gerçekleştirilen öğretmenlerin

58 Girgin, a.g.e.

59 Emine Babaoğlan, İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

60 Iseac A. Friedman, Barry A. Farber, Profesional self-concept as a predictor of teacher Burnout, *Journal of Educational Research*, 84(1), 1992, s. 28–35.

61 J. Weisberg, A. Sagie, Teachers' physical, mental, emotional burnout: impact on intention to quit, *The Journal of psychology*, 133(3), 1999, s. 333-33.

62 Asuman Baysal, *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.

tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumu ile tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Dolunay⁶³ tarafından gerçekleştirilen öğretmenlerin tükenmişlik durumunun incelendiği çalışmada ise öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumu ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Rehber öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları verim ile tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kendilerini orta derece mesleki alanda verimli gören rehber öğretmenlerin diğerlerine oranla daha fazla duygusal tükenme ile duyarsızlaşma yaşamakta ve daha az kişisel başarı hissi yaşamaktadır. Bu sonuca paralel olarak Dolunay⁶⁴ tarafından gerçekleştirilen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada meslekten alınan verim ile tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmanın üçüncü alt probleminde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini okulun fiziki durumu, rehber öğretmenlerin kişisel algısı ve mesleki problemler olmak üzere üç alt boyutun etkilediği görülmektedir.

Rehber öğretmenlerin, uygun fiziksel koşullar sağlanmadığında yaptıkları görüşmeler, etkinlik ve uygulamalardan daha az verim elde ettikleri ve bu durumun onların motivasyonlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Çalışılan ortamdaki memnuniyet ve tükenme ilişkisi ile ilgili literatürde, elde edilen bulgularla paralel sonuçlar içeren araştırmalar yer almaktadır. Bir çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnuniyetleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunurken öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnuniyetleri ile kişisel başarı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.⁶⁵ Çelik'e göre rehber öğretmenlerin çalışma ortamının fiziki yapısı, mesleki tükenmişlik düzeyine bağlı

63 Ayşe Birsen Dolunay, Keçiören İlçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması: *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 2002, s. 58.

64 Dolunay, a.g.e., s. 58.

65 Necati Cemaloğlu, Dilek Erdem, Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, 2007, s. 477.

olarak farklılaşmaktadır.⁶⁶ Dolunay'ın çalışmasında ise tükenmişliği üç alt boyutu da çalışılan ortamdan memnuniyet durumundan etkilenmektedir.⁶⁷ Rehber öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının bazılarında yönetmelikte belirtilen düzeyin çok daha üzerinde öğrenci bulunmasına rağmen yalnızca bir rehber öğretmenin görevlendirildiği görülmektedir. Bu durum ise rehber öğretmenlerin yaptıkları uygulamalarda problem yaşamalarına, her öğrenciye ulaşmakta güçlük çekmelerine neden olduğundan tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu görülmektedir.

Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini, kendi mesleki birikiminin yeterli olmadığına inanmaları ve krize müdahale (intihar, madde kullanımı, cinsel taciz vb.) durumlarıyla başa çıkmaya çalışırken yaşadığı zorlanmalar gibi kişisel faktörler de etkilemektedir. Okul psikolojik danışmanlarında tükenmişlik ve yetkinliğin incelendiği bir araştırmada elde edilen bulgularla paralel olarak, psikolojik danışmanların mesleki yetkinlik alt ölçekleriyle Maslach Tükenmişlik Envanteri alt ölçeklerinden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı alt ölçeğiyle ise pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu görülmüştür.⁶⁸

Rehber öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen bir diğer alt boyut ise; unvan, mesleki sınırlar, mesleğe yönelik olumsuz algı ve takdir edilememe gibi mesleki problemlerdir. Rehber öğretmenler bazı kaynaklarda okul psikolojik danışmanı olarak yer alırken bazı kaynaklarda ise rehberlik öğretmeni olarak yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre rehber öğretmenlerin unvanlarıyla ilgili bu durum onların tükenmişlik düzeyi üzerinde etkilidir. İlgili literatürde, okul psikolojik danışmanları örnekleminde tükenmişlik ve unvan belirsizliği ilişkisinin birlikte incelendiği araştırma bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre rehber öğretmenlerin görev aldığı eğitim kurumlarında rehber öğretmenlere uzmanlıkları ve görev tanımları dışında bulunan ek yükler verilmesi onların profesyonellikleri üzerinde olumsuz etki yaratmakta, mesleki sınırlarının aşılıp çalışıldığı hissi uyandırmakla beraber tükenmişlik yaşamalarına da etki etmektedir. Literatürde rehber öğretmenlerin mesleki sınırların ihlal edilip görev tanımlarında yer almayan ek iş yükü verilmesi ile tükenmişlik ilişkisinin birlikte incelendiği araştırmalar bulunmamakla birlikte elde edilen bu

66 Mehmet Çelik, *Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, 2017.

67 A. B. Dolunay, *Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2001.

68 Gündüz, a.g.e., s. 1757.

sonuç tükenmişlik ve iş yükü ilişkisinin incelendiği bazı araştırmaları destekler niteliktedir. Keser'e göre; iş yükünün artması iş doyumsuzluğuna sebep olan önemli etkenlerdendir. Ayrıca bireyin artan iş yükü zaman içinde işi yetiştirme ve diğer çalışanlara göre daha az üretken olma sonucu doğuracağından dolayı birey zaman içinde tükenmişlik sendromunun alt boyutları arasına girecek ve kendisini başarısız olarak görecektir.⁶⁹ Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini okul yöneticilerinin ve diğer öğretmenlerin mesleğe kaşı olumsuz algı ve tutumları da etkilemektedir. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında; okul yöneticisi ve öğretmenlerin rehberlik çalışmalarına karşı olumsuz tutumları, rehberlik anlayışına sahip olmamaları, rehberlik çalışmalarına gerekli desteği vermemeleri rehber öğretmenlerin mesleki çalışmalarını olumsuz etkilemektedir.⁷⁰ Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerine etki eden bir diğer faktör ise takdir edilmemesidir. Çalışma ortamında önyargılı tutumlara, haksız ve yersiz eleştiriye maruz kalma rehber öğretmenlerin tükenmişliğini etkilemektedir. Bu durum literatürde yer alan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Dinç'e göre; takdir edilme ve onaylanman duygusu mesleki tükenmişlik sendromunu azaltan bir etkidir.⁷¹ Çelik'e göre ise rehber öğretmenlerin yöneticilerden takdir görmesi, mesleki tükenmişlik düzeyi arasına anlamlı farklılık bulunmaktadır.⁷²

Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmanın dördüncü alt probleminde, rehber öğretmenlerin verimli çalışabilmeleri için gerekli olan koşullar incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre rehber öğretmenlerin daha verimli çalışabilmeleri için gerekli olan özellikler; fiziksel durum, destek mekanizmaları ve bireysel faktörler olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

Rehberlik servislerinde uygun fiziksel koşulların bulunmaması rehber öğretmenin gerçekleştireceği etkinlik ve uygulamaları olumsuz etkileyeceği bilinmektedir. Araştırma sonucunda rehber öğretmenler daha verimli çalışabilmeleri için fiziki koşulların elverişli olmasının önemini vurgulamışlardır. Çelik'e göre çalışma ortamının fiziksel yeterliliği mesleki tükenmişliği etkileyen temel bir faktör olarak analiz edilebilir. Genel olarak hizmet için gerekli olan fiziki alt yapı ve malzemenin varlığı mesleki tükenmişlik sendromunu kontrol etmede önemli bir

69 A. Keser, Çağrı Merkezlerinde İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması: *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 2006, s. 112.

70 Akten, a.g.e., s. 84.

71 K. Dinç, *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 46.

72 Çelik, a.g.e., s. 72.

unsurdur.⁷³ Ayrıca araştırma sonuçlarına göre rehberlik hizmetlerinin etkili yürütülmesinde okullarda öğrenim gören öğrenci sayısına göre yeterli sayıda rehber öğretmenin görevlendirilmesi yapılan rehberlik hizmetlerinden daha fazla verim elde edilmesini sağlamaktadır.

Rehber öğretmenler gerçekleştirdiği çalışmalarda karşılaştığı sorunların aşılması ve daha fazla verim elde edilmesi için destek mekanizmalarına ihtiyaç duymaktadır. Rehberlik faaliyetlerinin sorunsuz bir şekilde yürütülmesinde idarenin onayı ve desteği önem taşımaktadır. Elde edilen sonuca paralel olarak Yüksel Şahin'e göre PDR hizmetlerinin yeterli düzeyde verilememesinde psikolojik danışmanların yönetici ve öğretmenlerin desteğini alamamalarından da kaynaklanmaktadır.⁷⁴ Rehberlik faaliyetlerinden verim alınabilmesi için yalnızca idare desteğinin sağlanması yetersiz kalmaktadır. İdarenin yanı sıra öğretmenler, velilerinde rehber öğretmenlere destek olmaları ve onlarla koordineli bir şekilde çalışmaları önem taşır. İşbirliğinin yapılmadığı kurumlarda tüm sorumluluk rehber öğretmene kaldığında rehberlik faaliyetlerinin uygun koşullarda yürütülmesi oldukça zorlaşmaktadır. Bu destekler sağlandığı koşullarda bile rehber öğretmenler üstesinden gelmede zorluk yaşayacağı olaylarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumda rehber öğretmenlerin kendilerinden daha deneyimli meslektaşlarından süpervizyon desteği almaları rehber öğretmenin mesleki işlevselliğini sağlaması açısından önem taşır.

Mesleğini isteyerek, severek ve olumlu düşüncelerle yapmanın, yaşanan diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirebileceği ya da olumsuzluğun etkisini azaltabileceği bilinmektedir. Rehber öğretmenlerin gerçekleştirdiği rehberlik faaliyetlerinden daha fazla verim alınabilmesi için rehber öğretmenin işini severek yapmasının önemini vurgulamışlardır. Elde edilen sonuçla paralel çalışmalara bakıldığında; Girgin,⁷⁵ 401 ilkokul öğretmeniyle yaptığı çalışmada mesleğini sevdiği için sürdüren öğretmenlerin, yönetici konumunda olanların mesleki başarı puanlarının yüksek olduğu, mesleğini isteyerek seçenlerin duygusal tükenme düzeylerinin düşük, mesleği kendisine uygun bulanların ise toplam tükenmişlik düzeylerinin diğer gruplardan düşük olduğunu bulmuştur. Gençler⁷⁶ tarafından ortaöğretimde çalışan 602 branş öğretmeni ve ilköğretim okullarında çalışan 382

73 Çelik, a.g.e., s. 71.

74 Fulya Yüksel Şahin, Ortaöğretimdeki Öğrenci Görüşlerine Göre Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Hizmetlerinin Değerlendirilmesi: *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 5(2), 2008, s. 21.

75 Girgin, a.g.e.

76 A. Gençler, *Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2002.

sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini değerlendirmeye yönelik yapılan çalışmada mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteksiz seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha az olduğu da saptanmıştır.

Öneriler

Araştırmanın verileri ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri, rehber öğretmenlerin bireysel ve grup danışmanlıklarını ve çalışmalarını gerçekleştirebileceği, standartlara uygun hale getirilip gerekli materyal desteği sağlanabilir.

- Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısı yönetmelikte belirlenen standartlara uygun şekilde düzenlenebilir.

- Rehber öğretmenlerin yaşadıkları rol belirsizliği ve çalıştıkları kurumlarda yüklenen ekstra iş yükünün önüne geçmek için gerekli kanuni tedbirler alınabilir.

- Rehberlik ve psikolojik danışmanlık görev ve işlevlerinin eğitim-öğretimin ayrılmaz bir parçası olduğu konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.

- Deneyim kazanmamış rehber öğretmenler için daha işlevsel destek mekanizmaları (süpervizyon, RAM desteği, hizmet içi eğitim vb.) sağlanabilir.

- Üniversitelerde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programında uygulamaya dönük eğitsel faaliyetlere ağırlık verilmesi ve henüz öğrencilik döneminde deneyim kazanmaları sağlanabilir.

- Araştırma İstanbul ili, Avrupa yakasında bulunan üç ilçedeki ilk/orta/lise kademelerindeki kurumlarda görev alan rehber öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın farklı illerde ve bölgelerde yapılması literatüre önemli katkı sağlayabilir.

Kaynakça

Akten, Serkan, “Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Edirne, 2007.

Babaoglan, Emine, “İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2006.

Bakırcıoğlu, Rasim, *Rehberlik ve psikolojik danışma*, Bakırcıoğlu Yayınları, 1994.

Başören, Mehmet, “Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2005.

Baysal, Asuman, “Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995.

Büyükoztürk, Şener - Kılıç Çakmak, Ebru - Akgün, Özcan Erkan - Karadeniz, Şirin - Demirel, Funda, *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara, Pegem Akademi Yayınları, 2012.

Cemaloğlu, Necati - Erdem, Dilek, “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, 2007.

Cohen, L. - Manion, L. - Morrison, K., *Research methods in education*, 6th ed., New York, NY, Routledge, 2007.

Çapri, Burhan, “Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 2006.

Çelik, Mehmet, “Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Mersin, 2017.

Dolunay, Aynur Birsan, “Keçiören İlçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2002.

Diñç, K., “Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu”, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

Ergin, Canan, “Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 1992.

Fraenkel, Jack R. - Wallen, Norman E., *How to design and evaluate research in education*, New York, McGraw-Hill International Edition, 2006.

Friedman, Iseac A. - Farber, Barry A., “Profesyonel self-concept as a predictor of teacher Burnout”, *Journal of Educational Research*, 84(1), 1992.

Gençer, A., “Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2002.

Girgin, Günseli, “İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1995.

Gündüz, Bülent, “Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (Educational Sciences: Theory & Practice)*, 12(3), 2012.

Hocaoğlu Özkaya, Gülşah, “Öğretmenlerin kariyer sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2005.

İkiz, F. Ebru, “Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 2010.

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, “2016-2017 Eğitim-Öğretim Yılı İstanbul Örgün Eğitim Verileri Raporu”, 2017.

Karasar, Niyazi, *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara, Nobel, 2006.

Kayabaşı, Yücel, “Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 2008.

Keser, A., “Çağrı merkezlerinde iş yükü düzeyi ile iş doyum ilişkisinin araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 2006.

Maslach, Christina - Leiter, Michael P., “The truth about burnout”, *Jossey-Bass*, 1997.

Maslach, Christina - Leiter, Michael P. - Schaufeli, Wilmar B., “Job burnout”, *Annual Reviews of Psychology*, 2001.

Maslach, Christina - Jackson, Susan. E., “The measurement of experienced burnout”, *J. Of Occupational Behavior*, Number 2, 1981.

Meşeci, Filiz - Özcan, Nurcan - Bozdemir, Pınar, “Öğretmen ve müdürlerin okul psikolojik danışma ve rehberlik servisine ilişkin algıları”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 2007.

Oruç, Serap, “Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana İli örneği)”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Adana, 2007.

Öner, Uğur - Aydın, Gül - Yeşilyaprak, Binnur - Bilge, Filiz - Bacanlı, Feride - Ayas, Tuncay, *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar*, Ankara, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2011.

Özer, Recep, “Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 1998.

Üngüren, Engin - Doğan, Hulusi - Özmen, Mehmet - Tekin, Ömer Akgün, “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”, *Journal Of Yaşar University*, 5(17), 2010.

Pines, Ayala - Aronson, Eliot, *Career burnout: Causes and cures*, New York, The Free Press, 1988.

S. Çetinkaya, Raşan - Kararımak, Özlem, “Psikolojik Danışma Eğitiminde Süpervizyon (Supervision In Counselor Education)”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(3), 2012.

Seçer, İsmail, “Üniversite Öğrencilerinde Okul Tükenmişliği ile Psikolojik Uyumsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 2015.

Seğmenli, Sibel, “Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2001.

Tetik, Hayati - Polat, Suat - Ercengiz, Mustafa, “Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 2012.

Tuzgöl Dost, Meliha - Keklik, İbrahim, “Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik sorunları”, *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 2012.

Tümkiye, Songül, “Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 2016.

Uslu, Mustafa, “Psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iř doyumu ve tüklenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1999.

Weisberg, J. - Sagie, A., “Teachers’ physical, mental, emotional burnout: impact on intention to quit”, *The Journal of psychology*, 133(3), 1999.

Yıldız, Ebru, “Mesleki tüklenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 2012.

Yüksel şahin, Fulya, “Ortaöğretimdeki öğrenci görüşlerine göre psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) hizmetlerinin değerlendirilmesi”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 2008.