

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özellikler
Açısından İncelenmesiInvestigation of School Administrators' Burnout Levels in Terms of Demographic
CharacteristicsSalim ÖZCAN¹ Ayniye ÖZCAN² Tamer UMUT³ İlker GEDİK⁴
Alaaddin HARMANYERİ⁵ Barış BALCIOĞLU⁶¹Eğitimci, fencisalim@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4750-3310²Eğitimci, ozcanayniye@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4683-0715³Eğitimci, tamerumut85@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4832-893X⁴Eğitimci, gedikilker@gmail.com, ORCID: 0009-0000-7514-7902⁵Eğitimci, a.harmanyeri@gmail.com, ORCID: 0009-0000-0674-3700⁶Eğitimci, bbpeace1@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7505-4271

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Okul Yönetimi
Okul Yöneticisi
Tükenmişlik
Duygusal Tükenme
Mesleki Tükenmişlik

ÖZ

Bu çalışmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri demografik özellikleri açısından incelenmiştir. Araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde görev yapan 134 okul yöneticisi gönüllü katılım sağlamışlardır. Genel tarama modelinde tasarlanan çalışmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapmanın yanında demografik özelliklere göre farklılaşma durumunun incelenmesinde t-testi ve Tek Yönlü Anova testinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Okul yöneticilerinin çalışmada ele alınan demografik değişkenlerden cinsiyetlerine, kıdemlerine ve yönetici olarak çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık olmadığı, yaşlarına göre duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında farklılıkların olduğu görülmüştür.

ARTICLE INFO

Keywords:

School Management
School Administrator
Burnout
Emotional Exhaustion
Occupational Burnout

ABSTRACT

In this study, burnout levels of school administrators were examined in terms of their demographic characteristics. In the 2022-2023 academic year, 134 school administrators working in Kadıköy district of Istanbul province voluntarily participated in the study. In the research designed in the general survey model, data were collected by questionnaire method. The data obtained were analyzed with the statistical package program. In addition to number, percentage, mean, standard deviation as descriptive statistical methods in the evaluation of the data, t-test and One-Way Anova test were used to examine the differentiation according to demographic characteristics. As a result of the research, it was determined that school administrators experienced low level burnout. It was found that there was no difference in the burnout levels of school administrators according to their gender, seniority and working time as administrators, but there were differences in the dimensions of depersonalization and low sense of personal accomplishment according to their age.

1 GİRİŞ

Okullar, toplumu şekillendiren değer yargılarını gelecek nesillere sağlıklı bir ortamda aktararak içinde yaşadığımız toplumu şekillendirmede en önemli kurumlar olarak kabul edilmektedir. Okulların etkililiği ve verimliliği şüphesiz okul yöneticilerinin ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin okullara ilişkin olumlu algı ve tutumlara sahip olmaları ve faaliyet gösterdikleri çevreden memnun olmaları ile ilişkilidir (Başaran, 2008). Bir okulun olumlu bir çevreye ve sürekli ilişkilere sahip olmasındaki birincil sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir. Yönetim biçimleri, otorite biçimleri, örgütle kişisel ilişkileri ve örgütü algılama biçimleri örgütün önemli faktörleridir (Töremen ve Çankaya, 2008).

Okul yöneticileri, eğitim kurumlarının idari ve akademik yönetiminden sorumlu olan kritik aktörlerdir. Onlar, eğitim kurumlarının amacına uygun olarak işlemlerini sağlamak, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki etkileşimi desteklemek ve eğitim kalitesini artırmak için önemli rol üstlenirler. Ancak, bu sorumluluklarla birlikte, okul yöneticileri yoğun iş yükü, sürekli sorunlarla başa çıkma zorunluluğu ve yüksek beklentilere maruz kalma gibi etkenlerden dolayı tükenmişlik yaşama riskiyle karşı karşıya kalırlar (Izgar, 2001; Poyraz ve Sürücüoğlu, 2015).

Tükenmişlik, yoğun çalışma temposu, sürekli stres ve yorgunluk hissi, duygusal ve fiziksel enerji kaybı olarak tanımlanan bir durumdur. Özellikle eğitim sektöründe, yoğun iş yükü, sürekli değişen öğrenci ve öğretmen profilleri, veli beklentileri ve diğer zorluklar, okul yöneticilerinde tükenmişlik düzeylerini artırabilir (Babaoğlu, Altun ve Çakan, 2010).

Tükenmişlik, zihinsel ve fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi olarak açıklanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Başka bir tanımda tükenmişlik, iş-yaşam yüküne bağlı olarak kişinin iç kaynaklarının tükenmesi, bitkinlik, başarısızlık, azalan enerji ve istekler, yerine getirilmemiş istekler olarak tanımlanmaktadır (Göktepe, 2016). Maslach (1981) tükenmişliği hizmet sektöründe çalışan kişilerde yaygın olarak görülen bir duygusal yorgunluk ve sinizm sendromu olarak tanımlamaktadır. Bu sendromun önemli bir yönü, artan duygusal yorgunluk hissidir. Bireyler işten duygusal taleplerle karşı karşıya kaldıklarında fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik duyguları ve umutsuzluğun işe, hayata ve diğerlerine olumsuz yansımaları sonucu ortaya çıkar. Sendrom üç ana başlık altında toplanır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma (Maslach, 1981).

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme boyutunda kişi yorgunluk, enerjide azalma, duygusal tükenme gibi belirtiler gösterir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin en zorlayıcı tanımlayıcı boyutu olarak tanımlanmış ve aynı zamanda tükenmişliğin içsel bir boyutu olarak kabul edilmiştir. Duygusal olarak tükenmiş insanlar, birlikte çalıştıkları kişilere karşı cömert ve sorumlu olmadıklarını hissederler (Maslach, 2001).

Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade eder. Bu boyut, insanlara yönelik olumsuz tutumları, işe karşı duyarlılığın azalmasını ve aynı zamanda hizmet verdikleri kişilerin insan olduğunu dikkate almayan insan davranışlarını tanımlar. Duyarsızlaşma, duygusal tükenmeye bir tepkidir. Bununla birlikte, olumsuz duygular, bir kişinin esenlik duygusunu ve verimli çalışma durumunu önemli ölçüde azaltabilir (Maslach, 2001).

Kişisel Başarı Hissinde Azalma: İnsanlar kendilerini verimsiz ve yetersiz hissederek yaptıkları işi anlamsız ve önemsiz görmeye başlarlar, özgüvenlerini kaybederler ve herkesin kendilerine karşı olduğunu varsayarlar (Maslach, Jackson ve Leiter, 1997). Kişisel başarı hissinde azalma boyutunda bireyler yaptıkları işin ve kendilerinin takdir edilmediğini hissetmekte, olaylar ve insanlar karşısında çaresiz ve yetersiz hissetmekte, sorunun temelinde kendi yeteneklerini sorgulamakta ve kendi kişisel başarısını düşük olarak algılamaktadır (Cordes vd., 1997).

Okul yöneticileri, okullarda çalışan personelin üretken olmasını, personele destek vererek, okul kaynaklarını düzenleyerek, okulun fiziki ve manevi ihtiyaçlarını belirleyerek ve karşılayarak sağlayabilir. Okul yöneticileri, okul sorunlarına çözüm bulmak ve mali kaynak bulmakla ilgilenirler. Ancak yöneticilerden yerine getirilmesi beklenen bu önemli sorumluluklar, okul yöneticilerinde gereksiz bir tükenmişliğe yol açabilmektedir. Yöneticiler tükenmişlik sürecine girdiklerinde okul etkililiğinin azalması, kişiler arası ilişkilerin bozulması gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Eğitim yöneticileri çeşitli nedenlerle tükenmişlik yaşayabilirler (Aksu ve Baysal, 2005; Cemaloğlu ve Kayabaşı)

Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Örgütlerinde insanlarla koordinasyonu ve sürekli etkileşimi sağlayan yöneticiler için stresten daha ciddi bir sonuç olan tükenmişlik yaşama ihtimali göz önünde bulundurulmalı ve bu gerçekleşmeden önce bazı önlemler alınmalıdır (Akçamete, vd. 2001; Doğan, 2015). Demografik ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi, bir örgütün verimli çalışmasına olumlu katkı sağlayabilir. Bu alandaki araştırmaların artmasıyla birlikte okul yöneticilerinde tükenmişliğe yol açan etkenlere dikkat çekileceği yadsınamaz (Kıvrak, 2019).

Bu bağlamda, "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi" başlıklı bu çalışma, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini anlamak ve bu düzeylerin demografik özelliklerle nasıl ilişkilendirilebileceğini araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, kıdem süresi, yönetici olarak çalışma süresi gibi demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşması incelenecektir.

Elde edilecek bulgular, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve bu düzeylerin demografik özelliklere göre farklılaşma durumu hakkında önemli bilgiler sunacaktır. Bu bilgiler, eğitim kurumlarında yöneticilerin refahını artırmak ve daha verimli bir eğitim ortamı sağlamak için alınacak önlemler açısından değerli olacaktır.

2 MATERYAL VE METOD

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örnekleme üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir." (Karasar, 2009: 79).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemine ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 134 yöneticisi oluşturmuştur. Örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	93	69,4
Kadın	41	30,6
Yaş		
21-30 Yaş	20	14,9
31-40 Yaş	29	21,6
41-50 Yaş	67	50,0
51 Ve Üzeri	18	13,4
Kıdem		
0-5 Yıl	14	10,4
6-10 Yıl	17	12,7
11-15 Yıl	14	10,4
16-20 Yıl	31	23,1
21-25 Yıl	33	24,6
25 Yıl Üstü	25	18,7
Yönetici Olarak Çalışma Süresi		
0-5 Yıl	47	35,1
6-10 Yıl	41	30,6
11-15 Yıl	32	23,9
16-20 Yıl	14	10,4

Yöneticiler cinsiyete göre 93'ü (%69,4) erkek, 41'i (%30,6) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 20'si (%14,9) 21-30 yaş, 29'u (%21,6) 31-40 yaş, 67'si (%50,0) 41-50 yaş, 18'i (%13,4) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler kıdeme göre 14'ü (%10,4) 0-5 yıl, 17'si (%12,7) 6-10 yıl, 14'ü (%10,4) 11-15 yıl, 31'i (%23,1) 16-20 yıl, 33'ü (%24,6) 21-25 yıl, 25'i (%18,7) 25 yıl üstü olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yönetici olarak çalışma süresine göre 47'si (%35,1) 0-5 yıl, 41'i (%30,6) 6-10 yıl, 32'si (%23,9) 11-15 yıl, 14'ü (%10,4) 16-20 yıl olarak dağılmaktadır.

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, ilerleyen çalışmalarda da eğitim alanına uyarlanmış, likert tipi bir ölçektir. Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen ölçeğin, Burhan Çapri tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı $\alpha=0,93$ olarak bulunmuştur. (Çapri, 2006). Maslach tükenmişlik ölçeği, 22 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla; (a) duygusal tükenme (9 madde), (b) duyarsızlaşma (5 madde) ve (c) kişisel başarı (8 madde).

Duygusal Tükenme: Bu boyut, kişinin işiyle ilişkilendirdiği duygusal yorgunluk ve bitkinlik düzeyini ölçer. Çalışanlar, işleri gereği sürekli olarak duygusal taleplerle karşı karşıya kalabilirler ve zamanla bu taleplere karşı duyarsızlaşabilirler (Çapri, 2006).

Duyarsızlaşma: Bu boyut, çalışanın diğer insanlara karşı olan ilgi ve duyarlılığının azalmasını değerlendirir. Tükenmişlik yaşayan kişiler, meslektaşlarına ve müşterilere karşı daha az empati gösterebilir ve daha mesafeli davranabilirler (Çapri, 2006).

Kişisel Başarı Hissinde Azalma: Bu boyut, kişinin kendi işine ve başarılarına olan inancını değerlendirir. Tükenmişlik yaşayan kişiler, genellikle işlerinde yeterli ve başarılı hissetmezler ve özgüvenleri azalır (Çapri, 2006).

Ölçeği oluşturan üç alt boyutun ölçek içerisindeki sorular arasında numaralandırılması aşağıdaki gibidir (Özer, 1998):

Duygusal tükenmeye ilişkin soru numaraları: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

Duyarsızlaşmaya ilişkin soru numaraları: 5, 10, 11, 15, 22

Kişisel başarıya ilişkin soru numaraları: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Ölçeğin derecelendirmesi şu şekildedir: 1=hiçbir zaman, 2= çok nadir, 3=bazen, 4= çoğu zaman, 5=her zaman.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, farklı meslek gruplarında ve çalışma ortamlarında kullanılacak şekilde uyarlanabilir ve geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edilebilir. Özellikle eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve diğer insanlarla yoğun etkileşim içeren meslek alanlarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçek, çalışanların tükenmişlik düzeyini belirleyerek, uygun önlemler alınmasına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olabilir.

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Yöneticilerin demografik özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3 BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin tükenmişliğe yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Tükenmişlik Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Tükenmişlik Genel	134	2,133	0,517	1,000	3,570	0,845
Duygusal Tükenme	134	2,423	0,747	1,000	4,290	0,856
Duyarsızlaşma	134	1,770	0,630	1,000	3,600	0,841
Düşük Kişisel Başarı Hissi	134	2,206	0,545	1,000	3,570	0,836

Yöneticilerin “tükenmişlik genel” ortalaması düşük 2,133±0,517 (Min=1; Maks=3.57), “duygusal tükenme” ortalaması düşük 2,423±0,747 (Min=1; Maks=4.29), “duyarsızlaşma” ortalaması çok düşük 1,770±0,630 (Min=1; Maks=3.6), “düşük kişisel başarı hissi” ortalaması düşük 2,206±0,545 (Min=1; Maks=3.57) olarak saptanmıştır.

Tükenmişlik puanlarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Tükenmişlik Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Tükenmişlik Genel	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Başarı Hissi	Kişisel Başarı Hissi
Cinsiyet		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
Erkek	93	2,077±0,464	2,384±0,703	1,701±0,583	2,160±0,522	
Kadın	41	2,260±0,609	2,512±0,840	1,927±0,708	2,310±0,588	
t=		-1,904	-0,915	-1,932	-1,478	
p=		0,091	0,362	0,056	0,142	
Yaş		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
21-30 Yaş	20	2,295±0,548	2,421±0,776	2,000±0,776	2,471±0,344	
31-40 Yaş	29	2,062±0,455	2,532±0,833	1,655±0,580	2,049±0,527	
41-50 Yaş	67	2,062±0,512	2,354±0,708	1,681±0,604	2,139±0,549	
51 Ve Üzeri	18	2,333±0,547	2,508±0,743	2,033±0,519	2,413±0,614	
F=		2,217	0,469	2,820	3,810	
p=		0,089	0,704	0,042	0,012	
PostHoc=				4>2, 1>3, 4>3 (p<0.05)	1>2, 4>2, 1>3 (p<0.05)	
Kıdem		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
0-5 Yıl	14	2,174±0,452	2,286±0,713	1,843±0,619	2,398±0,342	
6-10 Yıl	17	2,289±0,530	2,639±0,713	1,882±0,742	2,345±0,420	
11-15 Yıl	14	1,840±0,449	2,184±0,767	1,557±0,478	1,867±0,512	
16-20 Yıl	31	2,121±0,429	2,465±0,736	1,819±0,639	2,138±0,514	
21-25 Yıl	33	2,229±0,580	2,528±0,755	1,903±0,617	2,225±0,536	
25 Yıl Üstü	25	2,057±0,557	2,297±0,781	1,536±0,599	2,251±0,707	
F=		1,596	0,957	1,517	1,842	
p=		0,166	0,447	0,189	0,109	
Yönetici Olarak Çalışma Süresi		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	
0-5 Yıl	47	2,173±0,534	2,453±0,729	1,779±0,666	2,286±0,491	
6-10 Yıl	41	2,044±0,533	2,436±0,894	1,610±0,533	2,105±0,580	
11-15 Yıl	32	2,177±0,536	2,362±0,662	1,881±0,681	2,250±0,604	
16-20 Yıl	14	2,160±0,368	2,429±0,555	1,957±0,598	2,133±0,464	
F=		0,582	0,099	1,657	0,961	
p=		0,628	0,960	0,180	0,413	

Yöneticilerin tükenmişlik genel, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin duyarsızlaşma puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,820$; $p=0.042<0.05$; $\eta^2=0,061$). Farkın nedeni 51 ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarının 31-40 yaş olanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 21-30 yaş olanların duyarsızlaşma puanlarının 41-50 yaş olanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 51 ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarının 41-50 yaş olanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Yöneticilerin düşük kişisel başarı hissi puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,810$; $p=0.012<0.05$; $\eta^2=0,081$). Farkın nedeni 21-30 yaş olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarının 31-40 yaş olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 51 ve üzeri olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarının 31-40 yaş olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 21-30 yaş olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarının 41-50 yaş olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Yöneticilerin tükenmişlik genel, duygusal tükenme puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin tükenmişlik genel, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi puanları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin tükenmişlik genel, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi puanları yönetici olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4 SONUÇ

Günümüzde, eğitim sistemi oldukça yoğun ve zorlayıcı bir süreçtir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin yanı sıra, okul yöneticileri de bu zorluğun içinde yer alır. Okul yöneticileri, okulun başarıya ulaşması için birçok sorumluluğu üstlenirken, aynı zamanda büyük bir stres altında çalışmaktadır. Bu durum, onların tükenmişlik düzeylerini önemli ölçüde etkileyebilir.

Tükenmişlik, yoğun iş temposu, sürekli sorunlarla baş etme çabası ve etkili liderlik gösterme beklentisi gibi nedenlerle okul yöneticileri arasında oldukça yaygın bir sorundur. Eğitim kurumlarının düzenli işleyişi ve öğrencilerin başarısı için yoğun bir çaba gösterirken, kendilerine yeterince zaman ayırmamak, kişisel hayatlarından fedakârlık etmek, duygusal yükleri taşımak ve çalışma saatlerini aşmak tükenmişliğe katkıda bulunan faktörler arasındadır.

Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, kurumun etkinliğini ve verimliliğini etkileyebilir. Tükenmişlik, iş performansında düşüş, karar verme yeteneğinde azalma ve iş yerinde olumsuz bir atmosfer oluşmasına yol açabilir. Ayrıca, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına, aile yaşamında sorunlara ve işten uzaklaşma isteğine yol açabilir.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri demografik özellikleri açısından incelenmiştir. Araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde görev yapan 134 okul yöneticisi gönüllü katılım sağlamışlardır. Araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Araştırmada okul yöneticilerinin her üç boyutta da düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu sonuç okul yöneticilerinin işlerindeki performans açısından olumlu olduğu kadar okul yöneticilerinin etki alanında bulunan öğretmenler ve öğrenciler açısından da oldukça önemlidir.

Araştırmada okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşabildiğini göstermektedir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, kadın yöneticilerin genel tükenmişlik düzeyinin erkek yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yaş grubuna göre yapılan analizde, 41-50 yaş aralığındaki yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre duyarsızlaşma düzeyinin daha düşük olduğu ve 51 yaş ve üzerindeki yöneticilerin düşük kişisel başarı hissi açısından diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kıdem süresine göre yapılan analizde ise herhangi bir istatistiksel fark saptanmamıştır.

Sonuç olarak, bu çalışma, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre değişebileceğini göstermektedir. Özellikle kadın yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin diğerlerine göre biraz daha yüksek olması dikkat çekicidir. Araştırma, eğitim kurumlarının yöneticilerinin refahını artırmak ve iş performanslarını iyileştirmek için demografik özelliklere uygun destek programlarının ve stresle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Bu sonuçlar, daha geniş katımlı ve farklı bölgeleri kapsayan benzer çalışmalarla desteklenerek, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin daha iyi anlaşılmasına ve etkili çözümler geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Eğitim sisteminde sağlıklı ve başarılı bir ortam yaratmak için yöneticilerin fiziksel ve ruhsal refahlarının önemli olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

Akçamete, G., Sucuoğlu, B. ve Kaner, S. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 41, 7-24.

Babaoğlu, E., Altun, S. A., & Çakan, M. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 8(2), 355-373.

Başaran, İ. (2008). Örgütsel davranış insanın üretim gücü. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık

Cemaloğlu, N., & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(2), 123-155.

Cordes, C. L., Dougherty, T. W. & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. Journal of Organizational Behavior, 18(6), 685-701.

Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), 62-77.

Doğan, S. (2015). Yaşam doyumunu seçme konular. Ankara. Nobel Yayınları.

Ergin. C. (1992).Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, S. 143-154

Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 27(27), 335-346.

Karasar, N. (2011). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.

Kıvrak, M. (2019). Ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health?. Psychology & health, 16(5), 607-611.

Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982). Burnout- The cost of Caring. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory: Third edition. In: Evaluating stress: A book of resources (ss. 191-218). Lanham, MD, US: Scarecrow Education

Özer, R. (1998). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi) Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Poyraz, K., & Sürücüoğlu, H. (2015). 2. İlk ve orta öğretim okul yöneticilerinde tükenmişlik (Kütahya İl merkezi örneği). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (44).

Töremen, F. & Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: duygu yönetimi. Kuramsal Eğitimbilim, 1 (1), 33-47.