

**AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI
SOSYAL BİLGİLER EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
NEDENLERİNE YÖNELİK ÖZ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(AMASYA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nagihan EVCİ

AMASYA

AĞUSTOS, 2017

**AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI
SOSYAL BİLGİLER EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
NEDENLERİNE YÖNELİK ÖZ ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(AMASYA İLİ ÖRNEĞİ)**

Nagihan EVCİ

**Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce Yüksek Lisans İçin Kabul
Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Faruk AYLAR**

**AMASYA
AĞUSTOS, 2017**

AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

**Bu çalışma jürimiz tarafından Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. .../.../2017**

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Faruk AYLAR

Üye : Doç. Dr. Hüseyin ÇALIŞKAN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Alpay AKSİN

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Doç. Dr. Meltem AKIN KÖSTERELİOĞLU
Enstitü Müdürü**

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

İmza
Nagihan EVCİ
.../.../2017

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı; Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

Yüksek lisans tezim ile ilgili çalışmalarımı yürütürken danışmanlığımı üstlenen aynı zamanda araştırmamın her aşamasında yardım ve desteklerini esirgemeyen sayın danışmanım Yrd. Doç. Dr. Faruk AYLAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimim sırasında ders aldığım, tez çalışma sürecimin her anında bilgi ve görüşlerinden istifade ettiğim, destekleriyle çalışmama katkıda bulunan ve bu zorlu süreçte beni yalnız bırakmayan değerli hocam Doç. Dr. Ahmet BACANAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimime katkı sağlayan ve çalışmamın analiz kısmında görüşlerinden faydalandığım değerli hocalarım Doç. Dr. Şafak ULUÇINAR SAĞIR, Doç. Dr. Recep ÇAKIR ve Yrd. Doç. Dr. Alpay AKSİN'e çok teşekkür ederim. Ayrıca lisans eğitimim sırasında başlayan ve hayatımın her evresinde desteklerini esirgemeyen başta kıymetli hocam Doç. Dr. Hakan KOÇ'a ve üzerimde emeği olan tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimime başladığımdan itibaren hiçbir yardımı esirgemeyen, hoş sohbeti ile beni motive ederek her zaman yanımda olan değerli öğrenci işleri memurumuz Emre KERMEN'e çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde maddi manevi her an yanımda olan, dualarıyla bana güç veren sevgili annem Gülüzar EVCİ'ye, babam Nuri EVCİ'ye ve kardeşlerime canı gönülden teşekkür ediyorum. Her an yanımda hissettiğim rahmetli dedem İlyas EVCİ'ye sonsuz minnet ve şükranlarımı sunuyorum. Çalışmanın literatüre katkı sağlaması dileğiyle...

Nagihan EVCİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
KISALTMALAR LİSTESİ.....	X

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri	5
1.2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	5
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları	6
1.5. Tanımlar	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. LİTERATÜR TARAMASI	8
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	8
2.1.1. Tükenmişliğin Tanımı	8
2.1.2. Tükenmişliğin Gelişim Durumu	9
2.1.3. Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Belirtilen	10
2.1.3.1. Fiziksel Belirtiler	10
2.1.3.2. Psikolojik/ Duygusal Belirtiler	10
2.1.3.3. Davranışsal Belirtiler	11

2.1.4. Tükenmişliğin Nedenleri	11
2.1.4.1. Bireysel Nedenler	12
2.1.4.2. Çevresel Nedenler	12
2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları	13
2.1.6. Tükenmişlikle Mücadele Yolları	13
2.2. Tükenmişlik Modelleri	14
2.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli	14
2.2.2. Pines Tükenmişlik Modeli	16
2.2.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli	17
2.2.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	18
2.2.5. Meier Tükenmişlik Modeli	20
2.2.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	21
2.2.7. Edelwich' in Tükenmişlik Modeli	21
2.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik	22
2.4. Tükenmişlikle İlgili Yapılan Çalışmalar	23
2.4.1. Türkiye'de Yapılan Çalışmalar	23
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	33
2.5. Literatür Taramasının Sonucu	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Yöntemi	38
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	38
3.3. Verilerin Toplama Yöntemi ve Aracı	40
3.3. Veri Toplama Yöntemi	40
3.4. Veri Toplama Aracı	40
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	40
3.4.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği Formu	41
3.5. Veri Toplama Süreci	44
3.6. Verilerin Analizi	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR		48
4.1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Alt Boyutlara İlişkin Bulgular.....		48
4.1.1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlik Algısı, Onaylanma Beklentisi, Ekonomik Doyum ve Sınıf İçi Doyum Boyutlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....		48
4.1.2. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlik Algısı Boyutunda Yer Alan Maddelere Yönelik Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler.....		49
4.1.3. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Onaylanma Beklentisi Boyutuna İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler.....		50
4.1.4. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Ekonomik Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler.....		51
4.1.5. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Sınıf İçi Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler.....		51
4.2. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulguları.....		52
4.3. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Yaş Değişkeni Açısından Bulguları.....		53
4.4. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Meslekî Hizmet Süresi Değişken Açısından Bulguları.....		55

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA		58
--------------------	--	----

ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER		64
6.1. Sonuçlar		64
6.2. Öneriler		65
6.3. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler		65
6.4. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler		66
7. KAYNAKLAR		67

8. EKLER	77
9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	85



ÖZET

Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Amasya İli Örneği)

Bu çalışmada, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Amasya ili merkez ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çalışan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin alt boyutları ile cinsiyet, yaş, mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından 29 maddeli ve 4 boyuttan oluşan “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçek, tam sayım örneklem yöntemi kullanılarak evrenin tamamı olan 160 öğretmene uygulanmış, gönüllülük esası çerçevesinde 141 öğretmenden dönüş sağlanarak veriler elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerini, Amasya merkez ve ilçelerindeki sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve alt boyutlara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine yönelik tanımlayıcı istatistiksel analizler için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Analiz sürecinde araştırmanın alt problemlerine uygun olarak bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Araştırmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği, alt boyutlara göre ise sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Bilgiler Öğretmenleri, Öz Algı Düzeyi, Tükenmişlik Nedenleri

ABSTRACT

Research of Self-Perception Levels of Social Studies Teachers Regarding the Reasons of Occupational Burnout (Amasya Province Sample)

In this study, whether the self-perceptions regarding the reasons of occupational burnout of Social Studies Teachers who work in formal schools of Ministry of National Education in Amasya and its districts in 2016-2017 educational year vary or not according to the scale's sub-dimensions and to the variables such as gender, age and serving time has been examined.

In the study, quantitative research approach was used. With the purpose of diagnosing self-perception levels regarding the reasons of occupational burnout of teachers, "a teachers' occupational burnout levels self-perception scale" which consists of 29 items and 4 dimensions has been formed. Scale has been implemented by using a full counting sample approach on 160 teachers who constitutes the whole population and data has been gained by 141 teachers who volunteer. In the result of the research, data has been analyzed by using the convenient statistical program SPSS.

Research's sub-problems consist of self-perception levels regarding the reasons of occupational burnout of Social Studies Teachers in Amasya and its districts and whether the self-perception levels show a meaningful difference or not according to gender, age, serving time or sub-dimensions. Regarding the personal qualities of teachers who participated in the research, for descriptive statistical analysis, frequency, percentage, mean and standard deviation levels have been calculated. In the process of analysis, independent sample t test and one-way analysis of variance are made thanks to being convenient for research's sub-problems.

In the research, it has been determined that regarding the occupational burnout of Social Studies Teachers, self-perception levels show that no meaningful difference according to gender, age and serving time variables and according to sub-dimensions teachers have "I agree" level of self-perception.

Key words: Social Studies Teachers, self-perception level, occupational burnout reasons

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablonun Adı	Sayfa No
1.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Özelliklerine Göre Dağılımı.....	39
2.	Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Verileri.....	43
3.	Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	45
4.	Ölçeğe İlişkin Normallik Testi.....	45
5.	Ölçeğe İlişkin Levene Testi Sonuçları ve Çarpıklık Basıklık Değerleri.....	46
6.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Alt Boyutlara Yönelik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	48
7.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlik Algısı Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	49
8.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Onaylanma Beklentisi Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	50
9.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Ekonomik Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	51
10.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Sınıf İçi Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	52
11.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Sonuçları.....	53
12.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları.....	54
13.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	55
14.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Meslekî Kıdem Değişkenine Göre Ortalamaları.....	56
15.	Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Meslekî Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları...	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
1.	Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	18
2.	Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	19



KISALTMALAR LİSTESİ

AKB	: Azalan Kişisel Başarı
AÜ	: Amasya Üniversitesi
BM	: Burnout Measure (Tükenmişlik Ölçeği)
D	: Duyarsızlaşma
DT	: Duygusal Tükenme
F	: F testi istatistiksel değer
f	: Frekans
GA	: Gruplar Arası
Gİ	: Gruplar İçi
KO	: Kareler Ortalaması
KT	: Kareler Toplamı
Max	: En yüksek puan
MBI	: Maslach Burnout Inventory (Maslach Tükenmişlik Envanteri)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
Min	: En düşük puan
n	: Kişi sayısı
p	: Anlamlılık
ss	: Standart sapma
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı)
t	: t-testi için İstatistiksel değer
%	: Yüzde
\bar{x}	: Aritmetik ortalama

1. GİRİŞ

Son yıllarda meydana gelen hızlı değişimler insanlar için birçok sorun oluşturmaktadır. Oluşan sorunlardan birisi de çalışanların, çalışma koşullarına bağlı yaşadıkları zorluklar sonucu ortaya çıkan aynı zamanda psikolojik bir durum olan stres kavramıdır (Embriaco, Papazian, Kentish-Barnes, Pochard ve Azoulay, 2007). Çalışanların maruz kaldıkları sıkıntılar ve yoğun olarak yaşadıkları iş yükü stres kavramını daha ileri bir seviye olan tükenmişliğe dönüştürmektedir. Bireylerin mesleklerinde karşılaştıkları problemleri çözme yetilerini kaybetmeye başlamaları tükenmişlik sorununun yaşandığını ortaya çıkarmaktadır (Başer ve Çobanoğlu, 2011; Solmuş, 2010).

Freudenberger (1974) tarafından tükenmişlik kavramı; başarısızlık, yorgunluk ve enerjideki azalma olarak tanımlanırken, Torun (1996)'a göre ise; çalışanların mesleklerinde harcadıkları çabaya rağmen gereken karşılığı alamamaları olarak tanımlanmaktadır. Maslach (1993) tarafından bu kavram; bireylerde oluşan bitkinlik, enerjide azalma, yıpranma, üzüntü durumları aynı zamanda negatif davranışların meydana geldiği fiziksel, zihinsel ve duygusal anlamda bir tükenme olarak belirlenmiş, 'duygusal tükenme', 'duyarsızlaşma' ve 'azalan kişisel başarı' olarak üç boyutta ele alınmıştır. Duygusal tükenme boyutunu Maslach (1993); duygusal yıpranmışlık, düşük enerji durumu ve bireyler arasındaki iletişim kopukluğu olarak ifade etmektedir. Duyarsızlaşma boyutunu ise; bireyin bir takım aşağılayıcı sözler sarf ederek karşısındaki kişiyi nesneleştirilmesi gibi negatif davranışların sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü ve son boyut olan azalan kişisel başarı boyutu, bireyin kişisel alanda ve mesleki olarak başarısızlık hissine kapılması bunun sonucunda da mutsuz hale gelmesi durumları olarak tanımlanmaktadır (Rutledge ve Francis, 2004).

Bireylerin yaşamı üzerinde giderek sorun oluşturan tükenmişlik kavramı, özellikle insanlarla doğrudan iletişimi gerekli kılan ve konusunu insanın oluşturduğu meslek gruplarında ortaya çıkmaktadır. Çalışanlarda fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak bir yorgunluk durumu oluşturmaktadır (Ergin, 1993; Sayıl, 1997).

Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan araştırma sonucunda mesleki tükenmişlik; polis, öğretmen, hava trafik kontrol memuru gibi meslek gruplarında çok sık görülmekte aynı zamanda bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunları çözmelerini de zorlaştırmaktadır (Akt:Baltaş ve Baltaş, 1990). Mesleki tükenmişlik bireye yönelik olarak çalışanların işindeki memnuniyetsizliği ve işinden ayrılma durumları gibi sonuçları ortaya çıkarırken, topluma yönelik olarak da nitelikli çalışanların ve hizmet kalitesinin azalması durumlarını meydana getirmektedir (Çokluk, 2000).

İnsanların doğrudan iletişim kurdukları meslek gruplarında oldukça sık görülen bir durum olan tükenmişlik, eğitim alanında görev yapan bireyler için büyük bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu gruplar arasında yer alan öğretmenlik mesleği tükenmişlik açısından çok önemli bir noktada yer almaktadır (Gündoğdu, 2013). Öğretmenlerde meydana gelen tükenmişlik; öğretmenlerin mesleklerine karşı hissettikleri heyecanda düşme, meslekten uzaklaşma ve sonunda da mesleği bırakma durumu olarak ifade edilmektedir (Anderson ve Ivanicki, 1984). Öğretmenlerde mesleki ortamın rahat, huzurun sağlanamadığı, ortam koşullarının olumsuz etki meydana getirdiği durumlarda tükenmişlik sorunu belirlemekte ve bu sorunu da değiştirmekte olan eğitim politikaları, öğretmenlerin öğrenci ve yönetim ile ilgili olan iletişim sıkıntısı etkilemektedir (Tümkiye, 1996). Öğretmenlik mesleğinde; sınıf öğretmenleri (Demir ve Kara, 2014), rehber öğretmenleri (Akten, 2007), ilköğretim öğretmenleri (Başer ve Çobanoğlu, 2011), İngilizce öğretmenleri (Cephe, 2010), müzik öğretmenleri (Korkmaz, 2004) gibi birçok branşın tükenmişlikleri hakkında çalışmalar yapılmıştır. Bahsedilen branşlar arasında sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik sorunu hakkında ise Yazıcı ve Avcı (2011) tarafından yapılan bir çalışmaya rastlanmıştır. Yapılan çalışmalardan da hareketle ülkemiz dahil farklı ülkelerde okul öncesi eğitimden başlayarak yükseköğretime kadar olan eğitim kademesinde görev alan tüm öğretmenlerin tükenmişlik problemi yaşamakta oldukları belirlenmiştir (Tümkiye, 2007; Tümkiye ve Türker, 2010).

Özellikle görev ve sorumlulukları açısından sosyal bilgiler öğretmenleri tükenmişlik problemi yaşayan branşlar arasında yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylanan öğretim programları ve ilgili mevzuata göre sosyal bilgiler öğretmenin görevleri incelendiğinde (URL-2, 2017);

- Eğitim vereceği öğrencilerin düzeylerine göre bir çalışma planı hazırlar, bu plan doğrultusunda öğrencilerine alanı ile ilgili bilgi ve beceri kazandırır,
- Öğrencilerin başarı durumlarını değerlendirerek bu durumun artması için gereken önlemleri alır,
- Öğrencilerin yeteneklerini geliştirmek açısından eğitici kol faaliyetlerinde bulunarak gelişimleri ile ilgili etkinlikler düzenler,
- Öğrencilerin gelişim düzeylerini inceleyerek, ortaya çıkan sorunları çözmelerine yardımcı olur,
- Alana dair gelişmeleri takip ederek bu gelişmelerin öğretim programlarına aktarılması için ilgililere önerilerde bulunur,
- Okulun düzen ve disiplinini sağlamak amacıyla nöbet görevi üstlenir,

- Sınıf öğretmeni göreviyle öğrencilerin alan, ders seçimleri konularını düzenleyerek onların yönetimle olan ilişkilerini de sağlamaya çalıştığı durumları ortaya çıkarır.

İlgili mevzuatta belirtilen sosyal bilgiler öğretmenlerinin görev ve sorumluluklarından yola çıkarak bu durumun öğretmenler üzerinde tükenmişlik problemi meydana getirebileceği düşüncesi oluşmaktadır. Öğretmenlerde tükenmişlik durumunun meydana gelmesi ile öğretmenlerin vermiş oldukları hizmet kalitesinde azalma ve sağlıklarında bozulma gibi birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bunların yanı sıra, öğretmenlerin öğrencilerine karşı sevgisiz, ilgisiz ve önemsiz davranışlar sergilemeleri öğrencileri doğrudan etkilerken (Baysal, 1995), vermiş oldukları eğitim hizmetlerinde görülen bozulmalar da öğrencileri ruhsal açıdan etkilemektedir (Hock, 1998). Öğretmenler yaşamakta olduğu bu sorunları sadece öğrencilere değil eğitim ortamına, ailelerine ve tüm topluma da yansıtmaktadır (Kayabaşı, 2008).

Bireyi ve çevresini önemli derecede etkilemekte olan tükenmişlik sorununun oluşmasında birçok neden yer almaktadır. Özdemir ve Kılıç (2003)'a göre tükenmişlik nedenleri şöyle belirtilmektedir:

Bireyin kişisel özellikleri ile ilgili olan; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, eğitim durumu gibi değişkenlerin tükenmişliği etkilemekte olduğu belirtilmektedir. Belirlenen değişkenler dışında, bireyin mesleki ortamında düşük motivasyonlu iş arkadaşlarının bulunması, ihtiyacı olan iletişim ve sosyal desteğin sağlanamama durumu ve mesleğine duyduğu memnuniyetsizlik tükenmişliği artıran nedenler arasında ifade edilmektedir.

Scott (2006)'a göre ise; bireylerin meslek ortamlarında bulunan arkadaş çevresiyle iletişim sıkıntısı yaşamaları, iş yoğunluğunun fazla olması, mesleki çalışmaların uzun süreli yürütülmesi, dinlenme ihtiyacının yeterli ölçüde karşılanamaması ve tüm bunların dışında gösterilen başarılı davranışların ardından hak edilen övgünün alınmaması durumları tükenmişliği meydana getirmektedir. Aynı zamanda tükenmişlik sorunu yaşayan bireylerin birçoğu, mesleklerinde hedeflerine ulaşmak için fazla çaba sarf etmektedirler. Tüketilen fazla çaba ve önemsenmeme durumu tükenmenin oluşumunu hızlandırmaktadır (Tutar, 2007).

Öğretmenlikte tükenmişlik nedenleri incelendiğinde; öğretmenlik stresi tetikleyen bir meslek grubu içerisinde yer almaktadır. Bu açıdan tükenmişlik hem öğretmenleri psikolojik açıdan etkilemekte hem de öğretmenlerin sağlık durumlarında olumsuzluklar meydana getirmektedir. Stres düzeyleri artan öğretmenlerde ise tükenmişlik meydana gelmektedir (Haberman, 2005). Öğretmenlerin, öğrencileri ve iş arkadaşları ile iletişim sıkıntısı yaşamaları tükenmişliğe neden olmaktadır. Keza öğretmenlerin, öğrencilerinin sorunlarına

maruz kalmaları da tükenmişlik için önemli nedenler oluşturmaktadır (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Bireylerde görülen tükenmişlik nedenleri bireyleri etkilemeye devam etmektedir. Bu bağlamda sorunların yayılabilen bir yapıda olması önemli sonuçlara yol açmaktadır. Tükenmişliğin sonuçları iki düzeyde ele almaktadır. Birinci düzey olan bireysel sonuçlar; bireylerdeki psikolojik ve fiziksel sorunlar olan yeme-içme ve uykudaki problemleri, bireyin motivasyonunda meydana gelen azalma ve kızgınlık gibi durumlarını kapsamaktadır. İkinci düzey olan örgütsel sonuçlarda ise; tükenmişlik sorunu yaşayan bir bireyin mesleğine yönelik olumsuz tutumları, iş performansındaki motivasyon düşüklüğü, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklarındaki bozulma durumlarının aile, iş, çevre ve tüm toplumu etkilediği belirtilmektedir (Muldary, 1983; Aykan, 2007; Ekici, 2009).

Bireyin mesleğinde yaşadığı olumsuzluklar bir süre sonra bireyi, mesleğine ve çevresindeki çalışanlara karşı duyarsız hale getirmektedir. Duyarsızlaşan birey mesleğine olan verimini yitirmekte, aynı zamanda bu durum bireyin hizmet kalitesi de azalmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Belirtilen bu sorunların yanında, bireylerin başarısızlıklarını sıklıkla hatırlayarak kendilerini yetersiz olarak görmeleri, bireyleri hayal kırıklığına uğratarak onların ölüm konularını düşünmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda tükenmişlik sorununu çözemeyen bireyin en sonunda ölüme kadar gideceği ifade edilmektedir (Çoban, 2010).

Tükenmişliğin ne olduğuna, bireylerde ve çeşitli meslek gruplarında özellikle öğretmenlerde ne tür sonuçları ortaya çıkardığına ulaşabilmek amacıyla çeşitli çalışmalar (Akten, 2007; Avcı ve Seferoğlu, 2011; Başer ve Çobanoğlu, Budak ve Sürgevil, 2005; 2011; Çam, 1992; Çokluk, 1999; Girgin, 1995; Gümüş, 2006; Gündoğdu, 2013; Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014; Kayabaşı, 2008; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000; Ok, 2016; Örmen, 1993; Özer, 1998; Şanlı, 2006; Şenel ve Buluş, 2016; Torun, 1995; Tümkaya, 1996; Tüzün, Uzuner, Öztürk ve Akman, 2015) yapılmıştır. Bu çalışmaların tamamına yakınında "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek ışığında bireylerin tükenmişlik durumları "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Azalan Kişisel Başarı" düzeylerine göre incelenmiştir.

Taranan çalışmalardan yola çıkarak sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik sorununu inceleyen sadece bir çalışmaya ulaşılmışken, tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerini belirleyici herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini

tespit etmektedir. Bu doğrultuda problem cümlesi olarak “Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri demografik değişkenlere ve alt boyutlara göre ne düzeydedir?” sorusu belirlenmiş, araştırmanın alt problemleri ise şu şekilde oluşturulmuştur:

1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri

- Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

İnsanlarla doğrudan iletişim kurmayı gerekli kılan meslek gruplarında tükenmişlik problemi kendini göstermektedir. Bu meslek gruplarından özellikle öğretmenler tükenmişlik açısından risk faktörü oluşturmaktadır. Öğretmenlerin yapmak durumunda oldukları görev ve sorumluluklar, öğrenci ve yöneticilerle aralarında yaşanan iletişim problemi gibi unsurlar bu meslek grubunu tükenmişliğe itmektedir. Aynı zamanda öğrencilerin sorunlarına maruz kalma durumu da öğretmeni tükenmişlik problemi ile karşı karşıya getirmektedir (Avcı ve Seferoğlu, 2011). Tükenmişlik yaşayan öğretmende; özellikle sağlık durumlarında meydana gelen bozulmalar, hizmet kalitelerindeki azalma, öğrencilerine karşı sergiledikleri negatif davranışlar gibi birtakım sıkıntıların meydana geldiği belirlenmiştir (Baysal, 1995). Bu sıkıntıların yanında öğretmen, oluşan sıkıntıları hem bireye hem de çevresine yansıtmaktadır (Kayabaşı, 2008).

Tükenmişlik problemi farklı branş öğretmenlerinde birçok çalışma ile (Başer ve Çobanoğlu, 2011; Karahan ve Balat, 2011; Cephe, 2010; Girgin, 2010; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Korkmaz, 2004) ele alınmıştır. Sosyal bilgiler öğretmenlerindeki tükenmişlik problemi ise sadece Yazıcı ve Avcı (2011) tarafından hazırlanan çalışma ile ele alınmış ve konu ile ilgili bu çalışma dışında herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Literatür taraması sırasında da özellikle tükenmişliğin nedenlerine yönelik kapsamlı düzeyde herhangi bir çalışmanın bulunmadığı ve tükenmişliğin nedenleri ile ilgili herhangi bir ölçme aracının da geliştirilmediği belirlenmiştir. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri belirlemek, tükenmişlikle ilgili ortaya çıkan sorunlara çözüm oluşturabilmek ve alana katkı sağlamak amacıyla yapılan çalışma gerekli

kılınmaktadır. Tükenmişlik probleminin nedenlerine yönelik sonradan yapılacak çalışmalara kaynaklık etmesi ve farklı branşlarda uygulanarak bu konudaki çalışmaların artması beklenmektedir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma;

1. 2016-2017 eğitim öğretim yılında Amasya ili ve ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan 160 sosyal bilgiler öğretmeninden elde edilmiş olan verilerle sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” nden elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.
3. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri, “yeterlik algısı”, “onaylanma beklentisi”, “ekonomik doyum”, “sınıf-içi doyum” boyutları ile sınırlandırılmıştır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” ndeki sorulara doğru ve içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırma sürecinde ulaşılan 141 sosyal bilgiler öğretmenin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Azalan Kişisel Başarı: Maslach ve Jackson (1981) tarafından bireyin kendini başarısız ve olumsuz değerlendirmesi durumu olarak ifade edilmektedir (Akt. Sürgevil, 2006, s.25).

Duygusal Tükenme: Kişilerin bir eylem gerçekleştirme sürecinde kendilerini fiziksel ve duygusal açıdan aşırı derecede yıpranmış ve yorgun hissetmeleri tükenmişliğin bu boyutunu oluşturmaktadır (Özipek, 2006, s.42).

Duyarsızlık: Maslach ve Jackson 1981 yılında duyarsızlaşmayı; bireyin bakım ve hizmet verdiği kişilere karşı, kendine özgü varlık olduklarını dikkate almadan, belirtilen duygudan yoksun davranışlar göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Akt. Dursun, 2000, s.15).

Öğretmen: Eğitim amaçlarına uygun bulunan davranışları öğrencilere kazandırma görevini üstlenen kişi öğretmen olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2008, s.78).

Öz Algı: İnsanların yaşam deneyimlerinden edinmiş oldukları olumlu-olumsuz bilgi ve dönütlerin tamamına denir (Kuru Turaşlı ve Zembat, 2013, s.3).

Sosyal Bilgiler: Bireylere vatandaşlık özellikleri kazandıran ve onların çevresi ile iletişimlerini düzenleyen aynı zamanda dün, bugün ve gelecek arasında bağ oluşturmasını hedefleyen bir disiplin olarak belirtilmektedir (Öztürk, 2006, s.3).

Sosyal Bilgiler Öğretmeni: Çalıştığı eğitim kurumunda, öğrencilere, sosyal bilgiler (tarih, coğrafya, yurttaşlık bilgisi) ile ilgili eğitim veren kişiye denir (URL-1, 2017).

Stres: Kişilerin uyum durumlarını zorlama ile negatif yönde etkilemeye sebep oluşturan iç ve dış bir takım etkenler olarak tanımlanmaktadır (Akten, 2007, s.9).

Tükenmişlik: Maslach ve Jackson (1981) tarafından insanlar ile yüz yüze iletişim kurmayı gerekli kılan meslek gruplarında kişiler arasında görülen yorgunluk hissi, düşük enerji, yıpranmışlık durumu gibi negatif davranışların geliştirildiği fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme olarak ifade edilmektedir (Akt. Dursun, 2000, s.15).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölümde; tükenmişliğin tanımı, tükenmişliğin gelişim durumu, tükenmişliği ortaya çıkaran belirtiler, tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları, tükenmişlikle mücadelede geliştirilen yöntemler, tükenmişlik modelleri, öğretmenlerde tükenmişlik problemi ile ilgili kuramsal bilgiler üzerinde durulmuştur. Araştırma konusu hakkında yurt içi ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.1. Tükenmişliğin Tanımı

Alanyazın incelendiğinde tükenmişlik ile ilgili çeşitli tanımlamaların yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu tanımlamalardan bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

Tükenmişliğin Türk Dil Kurumunda geçen anlamı; Enerji ve güç kaybı, güç yetiremememe durumu, çaresizlik, bitmişlik olarak tanımlanmaktadır (URL-3, 2017).

Freudenberger (1974) yazdığı bir makalede ilk kez Tükenmişlik kavramından söz etmiştir. Tükenmişlik kavramı bu makale ile alanyazında yerini almıştır. Makalede tükenmişlik, “mesleki tehlike” olarak belirtilmiştir. Freudenberger tükenmişlik kavramını ise “başarısızlık, yorgunluk, enerjideki azalma, insanların karşılanamayan istekleri sonucunda oluşan tükenme sorunu” olarak ifade etmiştir.

Storlie (1979)’ ye göre tükenmişlik kavramı; bireyin içinde bulunduğu zorluklar karşısında uğraş vermemesi olarak tanımlanmıştır.

Edelwich 1980 yılındaki çalışmasında tükenmişlik sorununu; “Başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen; idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp” olarak belirtmiştir.

Maslach ve Jackson (1981) tarafından tükenmişlik kavramı; fiziksel ve zihinsel olmak üzere iki boyuttan oluşan ve bireyin enerji eksikliği, uzun süreli yorgunluk yaşaması, çaresizlik hissetmesi durumları sonucunda çevresine karşı negatif davranışlar sergilemesi olarak ifade edilmiştir.

Leiter ve Maslach 1988 yılındaki çalışmasında tükenmişliği; sahip olunan önem, saygı ve manevi duygulardaki azalma olarak ifade etmişlerdir.

Pines (2002)’ ye göre tükenmişlik; bireylerin hayatları süresince değerli, faydalı olduklarına inanma ve öyle hissetme durumlarını esas almaktadır.

Tükenmişlik sorunu hakkında farklı türlerde tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu farklılık arasında stresle ilişkilendirilen tanımlara da rastlanmaktadır. Tükenmişlik kavramının farklılık içermesi, tanımın tam olarak ifade edilmesini de zorlaştırmaktadır (Çam, 1995).

Cherniss (1980) tükenmişlik kavramını, bireyin strese fazla maruz kalması ve yaşadığı yorgunluk durumu ile mesleğinden uzaklaşma biçimi olarak açıklamaktadır. Bireyin çok fazla bağlılık davranışı sergilemesi ile oluşan bir rahatsızlık durumu olarak da tanımlanmaktadır (Izgar, 2001).

Tükenmişlikle ilişkilendirilen stres üç aşamada oluşmaktadır. Bu aşamalar; alarm, direniş ve tükenme olarak belirlenmiştir. Bireyin karşılaşmış olduğu herhangi bir uyarıcı stres durumu oluşturabilmektedir. Bu durum karşısında zorlanan birey eski düzeni getirmek amacıyla mücadeleye başlamaktadır. Mücadele sonrası eski düzene döndü ise bireyin başarılı olduğu belirtilmektedir. Fakat mücadele sonunda stres durumu sonlandırılmamış ise bireyde tükenme sorunu meydana gelmektedir (Torun, 1997).

Cardinell 1981 yılındaki çalışmasında tükenmişlik durumunu; "insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi" olarak ifade etmiştir.

En yaygın olarak kullanılan ve günümüzde kabul gören tükenmişlik tanımını Maslach ve arkadaşları (Pines ve Maslach, 1980; Maslach ve Jackson 1981; Maslach, 1982) yapmıştır. Bu bağlamda tükenmişliğin; bireylerle doğrudan iletişim kuran meslek gruplarında, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olmak üzere üç boyutta ortaya çıktığı belirtilmiştir.

Tükenmişlik sorununu ölçmek amacıyla iki farklı ölçek yaygın biçimde kullanılmaktadır. Birincisi, Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen bireylerdeki tükenmişlik düzeylerini duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olarak üç boyut altında belirlemek amacıyla "Maslach Tükenmişlik Envanteri- Maslach Burnout Inventory- MBI" kullanılmıştır. İkincisi ise; Pines ve Aranson'un geliştirdiği "Tükenmişlik Ölçeği- Burnout Measure- BM" ölçeğidir. Bu ölçek ise tek boyutlu olarak hazırlanmıştır (Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993: Akt. Arı ve Bal, 2008).

2.1.2. Tükenmişliğin Gelişim Durumu

1970lerde ABD'de müşteri hizmetleri çalışanlarının yaşamakta oldukları bunalım durumunu belirtmek amacıyla ilk kez tükenmişlik kavramı kullanılmıştır. Tükenmişliği anlamak amacıyla hazırlanan ilk makaleler, 1974 yılında klinik psikolog Freudenberger ve 1976 yılında sosyal psikolog Maslach tarafından yazılmıştır (Akt. Sürgevil, 2006). 1974

yılında Freudenberger'in 'Journal of Social Issues' dergisinde yayınlanmış olan makalesinde tükenmişlik; "başarısızlık, yorgunluk, enerjideki azalma, insanların karşılanamayan istekleri sonucunda meydana gelen tükenme durumu" olarak ifade edilmiş ve ilk kez alanyazında kullanılmaya başlanmıştır (Akt. Seğmenli, 2001). Freudenberger, kronik ilaç bağımlılığı olarak ifade edilen tükenme durumunu tükenmişlik (burnout) olarak adlandırarak alanyazına kazandırmıştır. Arkadaşlarıyla yaptıkları çalışmalarda da, bireyin mesleğindeki motivasyonu ile duygusal tükenme durumu ve mesleğine bağlılık halleri arasındaki oluşan ilişkiyi ortaya çıkararak tükenmişlik sürecinin nedenlerine ulaşmayı amaçlamıştır (Akt. Akten, 2007). Tükenmişlik kavramı üzerine Freudenberger ve Maslach tarafından yazılan ilk makaleler tükenmişlik sorunu üzerine yapılan araştırmaların ilk aşamasını oluşturmakta ve meslek grupları üzerinde yapılmakta olan ve sonraki yıllarda yapılacak olan çalışmaları da tetiklemektedir.

2.1.3. Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Belirtiler

Bireylerin sağlığında, verdikleri hizmette bozulmalar meydana getirmekte olan tükenmişlik sorununun oluşmasında etkili bir takım belirtiler bulunmaktadır. Bu belirtiler fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak üç başlıkta toplanmaktadır (Izgar, 2001).

2.1.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik sorununun bazı fiziksel belirtileri ortaya çıkmaktadır. Geçici olarak görülen belirtiler zamanla bireylerin enerjilerini azaltarak onları tükenmişliğe itmektir. Bu belirtiler; kalp ve mide rahatsızlıkları riskindeki artışlar, genel ağrı durumları, dermatolojik problemler, uykudaki bozukluk, düzensiz kilo artışı veya kaybı, madde bağımlılığı, kronik yorgunluk ve bitkinlik durumu, solunum sıkıntısı, kolesterol ve tansiyon şikâyetleri, kaslardaki gerilmeler şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gürşimşek ve Girgin, 2000). Fiziksel belirtiler bireylerin mesleklerinde mutlu olmalarını engelleyecek ve bu durum da bireyin fiziksel yönden tükenmesine neden olacaktır.

2.1.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler

Bireylerde tükenmişlik durumunun fiziksel belirtilerinin yanında psikolojik belirtileri de gözlenmektedir. Bireyde oluşan güvensizlik hissi, bireyin yaşadığı başarısızlık durumu ve sorunlar bireyde psikolojik problemlere neden olmaktadır. Psikolojik problem yaşayan bireyler yıpranmakta ve çevrelerinden uzaklaşmaktadırlar.

Tükenmişlik sorununun bireylerde görülen bazı psikolojik/duygusal belirtileri şu şekilde ifade edilebilir (Çam, 1992);

- Engellenmişlik hissi ve öfke durumu,
- Güvensizlik durumu, korku ve kaygı durumu,
- Başarısızlık hissi,
- Mesleğine karşı isteksizlik,
- Belirgin üzüntü ve ümitsizlik,
- Duygusuz ve ilgisiz bir görüntü,
- Olumlu duygularda (hoşgörü, saygı vb.) azalma,
- Mesleğinde yöneticiden takdir görmeme durumunda ani öfke tepkileri,
- Duygularda meydana gelen ani tepkilerdir.

2.1.3.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin bireylerde çok çabuk gözlemlenebilen davranışsal belirtileri de mevcuttur. Bu belirtiler şöyle sıralanabilir (Akten, 2007):

- Ani öfke patlamaları,
- Mesleğine karşı isteksizlik veya işini önemsememe durumu,
- Madde kullanımındaki artış,
- Sıkıntı ve stres durumu,
- Unutkanlık,
- Canlı ve enerjik olmama hali,
- Çok veya az yemek tüketme,
- Kişisel ve kişiler arası sorunlar,
- Evlilikteki problemler,
- Değişimi kabul etmeme durumu,
- Küçümseme ve alay durumlarının oluşması,
- Güvensizlik duygusudur.

2.1.4. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlik sorununun esas nedenleri Maslach, Jackson ve Leiter tarafından; rol karmaşası ve belirsizliği, alınan karara katılım durumu, bağımsızlık ve sosyal alanda destek durumu olarak açıklanmaktadır (Akt:Teltik, 2009). Tükenmişliğin nedenleri incelendiğinde, bireysel ve çevresel nedenler olarak iki grup ortaya çıkmaktadır (Aksoy, 2007).

2.1.4.1. Bireysel Nedenler

Bireylerin tamamında tükenmişlik sorunu görülme olasılığı bulunmaktadır. Fakat bazı durumlar bu olasılığı artırmaktadır. Tükenmişlik sorununu artıran nedenler şöyle sıralanmaktadır:

- Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu gibi demografik özellikler,
- Mesleğine bağımlılık, motivasyon ve performans durumları,
- Üstlerinden takdir beklentisi,
- Yaşamındaki stres odakları,
- Mesleki doyum,
- Kişisel problemler,
- Gerçek dışı beklenti durumları,
- Kişisel değişimin farkında olmama durumu,
- İnfomal destek,
- Kendini mesleğine adanma,
- Yetersizlik hissi,
- Duygu kontrol durumunun olmaması,
- Uyumsuzluk gibi faktörler tükenmişlik nedenleri arasında sıralanmaktadır (Çam, 1995).

2.1.4.2. Çevresel Nedenler

Tükenmişliğin çevresel nedenleri ise şöyle sıralanmaktadır:

- Meslekteki adalet ve değerler,
- Mesleğin niteliği,
- Çalışılan kuruma ait özellikler,
- Meslekteki rol belirsizliği ve rol çatışması,
- Çalışma süresi ve iş yükü,
- Kararlara dahil olamama durumu,
- Çalışılan ortam ve kurumun tipi,
- Yetersiz işçi ve araç durumu
- Olumsuz davranış sergileyen öğrenci,
- Yetersiz maaş,

- Kalabalık sınıf düzeni,
- Meslekteki güvenlik durumu ve iletişim problemi,
- Çalışma ortamında cinsel-duygusal taciz gibi durumlar, tükenmişliğin çevresel ve örgütsel nedenleri olarak kabul edilmektedir (Balcı, 2000; Çam,1991; Sürgevil, 2006; Torun,1997; Tümkiye,1996).

2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sorununun birey üzerindeki sonuçları incelendiğinde (Çam, 1995);

Büyük bir istek ve enerji ile işine başlayan bireyler, mesleklerinden başarılar elde etmektedirler. Bu durumda onların kendilerine ve işlerine olan güven duygularını artırmaktadır. Fakat bireylerde tükenmişlik durumu etkili olmaya başladığında negatif duygularda artışlar meydana gelecektir.

Tükenmişlik sorunu bireysel kaynaklı olmasından dolayı çalışanların duyu ve davranışlarını aynı ölçüde etkilememektedir. Kişilik yapısı güçlü olan bireyler olumsuz durumlar karşısında daha az etkilenirken, zayıf olan çalışanlar daha fazla etkilenmektedirler ve bu çalışanların tükenmeye meyilli oldukları belirtilmektedir. Tükenme eğilimindeki bireyler, meslek yaşamlarında uyumsuzluk yaşamaktadırlar. Bu bireyler; mesleki çalışma koşulları, iş yükü durumlarında sıkıntı yaşadıklarında bu durum bireyde gelecek kaygısına sebep olmaktadır. Ayrıca bireyde; mesleğine karşı enerji ve motivasyonunda azalma, işinden ayrılma düşüncesi, mesleğinden uzaklaşma, mesleğine karşı önemsiz tavırlar içinde olma, çalışma ortamında veya dışında kişilerle arasındaki iletişim sıkıntısı, evlilik hayatındaki problemler, mesleğindeki performans düzeyinde azalma gibi negatif sonuçlar da görülmektedir. Belirlenen bu sonuçların yanında; ani öfke, psikolojik ve dermatolojik sorunlar, endişe, vücudun çeşitli bölgelerinde görülen sağlık problemleri, uyku düzensizliği, alkol ve madde bağımlılığı, mesleğinden uzaklaşma, öz saygıda azalma, mesleğine önem vermeme, nedensiz hasta olma, duygusal sorunlar gibi zararlı sonuçlar meydana gelmektedir (Izgar,2001; Sürgevil,2006; Torun,1995).

2.1.6. Tükenmişlikle Mücadele Yolları

Tükenmişlikle mücadele için, bireyin stres unsurlarına mesafeli durması, olumlu düşünme ve değerlendirme yeteneklerinin artırılması, sağlık açısından dikkatli olması, mesleğinin önemli olduğunun farkında olması, diğer bireylerle arasındaki iletişim problemini çözmesi, kendisine erişebileceği amaçlar hazırlaması, ailesi ile iletişim ve ilişkilerini geliştirmesi gerekmektedir. Örgütsel olarak mücadelede bireylerin

ödüllendirilmesine ve takdir edilmeleri konusuna dikkat edilmelidir, yönetici ile çalışan arasındaki iletişim bağınu kuvvetlendirmek, diğer çalışanlarla işbirliği yapmak, karara katılımın sağlanması, çalışanların görev ve ünvan olarak yükselmelerinde onlara fırsatlar sunulması gerekmektedir (Baysal, 1995; Öktem, 2009).

2.2. Tükenmişlik Modelleri

Bu bölümde, ilgili alanyazında en fazla kabul edilen ve yaygın olarak kullanılan tükenmişlik modellerine yer verilmiştir.

2.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Alanyazında “Çok Boyutlu Tükenmişlik Modeli” veya “Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli” olarak da anılan Maslach tükenmişlik modeli, mesleki tükenmişliği ölçmek amacıyla en fazla kullanılan iki modelden biridir (Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993: Akt. Arı ve Bal, 2008).

Maslach tükenmişlik modeline göre tükenmişlik; sürekli olarak insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde görülen, duygusal açıdan tükenme hissi, işlerinden dolayı karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarıda ve yeterlik duygularında azalma durumları olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Bireyde tükenmişlik sorunu görülmeye başladığında ise; mesleğine karşı isteksizlik, enerjisinde azalma, duyarsızlaşma, kendini yetersiz hissetme durumları görülmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

Maslach modeline göre tükenmişlik durumu; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Azalan Kişisel Başarı Hissi olmak üzere üç boyutlu olarak ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu boyutların; birbirinden farklı ve ayrı olmalarına rağmen yine de birbirleriyle ilişkili oldukları belirtilmektedir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Tükenmişlik sorunu görülen bireylerin, yaşamlarında meydana gelen değişiklikleri belirlemek amacıyla bu boyutlar önem taşımaktadır.

1. Duygusal Tükenme–DT: Duygusal Tükenme Boyutu; bireyde tükenmişliğin stres düzeyini belirtmektedir. Aynı zamanda; bireydeki duygusal ve fiziksel anlamda oluşan azalma olarak ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bireyin duygusal açıdan zayıf düştüğü, enerjisinde azalma meydana geldiği, çevresi ile iletişim problemi yaşadığı aşama olarak ifade edilen duygusal tükenme (Maslach, 1993); çalışanların mesleklerine karşı dikkatlerini toplayamaması ve sorumluluk duygusunu kaybetmesi gibi

sonuçları oluşturmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993). Bu boyut, tükenmişlik sorununun en temel ve en önemli boyutu olarak kabul edilmektedir.

Tükenmişlik sorunu yaşayan bireyler, duygusal ve fiziksel yönden etkilenecek kendilerini bıkkın, yorgun hissetmektedirler. Yaşadıkları bu bıkkınlık ve yorgunluğun üstesinden gelmeye çalışsalar da bunu başaracak kuvveti kendilerinde bulamamaktadırlar. Bu belirtilerin oluşturduğu duygusal tükenme, meslekteki yoğun talepler ve yapılan değişiklikler sonucu oluşan strese karşı verilen tepki olarak belirtilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik sorunu olan bireylerin, genel olarak “duygusal tükenme” yaşadıklarını ifade edilmektedir. Duygusal tükenme boyutu en fazla değerlendirilen ve çok güçlü tanımlanan bir boyuttur. Bu boyutun güçlü olarak tanımlanması, tükenmişliğin diğer iki boyutunun rastgele olduğu ve gerekli olmadığı yönünde bazı görüşleri ortaya çıkarmaktadır (Shirom, 1989). Yalnızca duygusal tükenme esas alınır tükenmişlik sorununun tam olarak tespit edilmesi mümkün olmamaktadır. Bütünsel bakış açısıyla tükenmişliğin ele alınması için diğer boyutların da ele alınması ve bütünlük içinde incelenmesi gerekmektedir (Etzion, Eden ve Lapidot, 1998; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2. Duyarsızlaşma-D: “Bireyleri nesneymiş gibi görme durumu” olarak algılanan (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986) tükenmişliğin duyarsızlık boyutu, Rutledge ve Francis (2004) tarafından; bireyin çevresindeki kişilere karşı ağır ve aşağılayıcı sözler sarf etme davranışlarını yansıması olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik sorunu içerisinde duyarsızlaşma boyutu kişiler arası ilişkiyi oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu boyut, bireyin mesleğine ve diğer çalışanlara olumsuz ve sert tepkiler verme ve mesleğine karşı tepki vermeme durumu olarak da belirtilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duyarsızlaşma boyutunda, bireyin iş yerinde diğer çalışanlara karşı negatif davranışlar sergilemesi durumu görülmektedir. Bu davranışların bireyin sert tepkiler vermesi, çevresine karşı aldırma tavırlar göstermesi ve gelen istekleri geri çevirmesi gibi farklı türlerde meydana gelebilecekleri de belirtilmektedir (Örmen, 1993).

Duyarsızlaşma boyutunda olan birey, çevresindeki bireylerle arasında bir “duygusal tampon” oluşturarak, onlara karşı soğuk davranışlar sergilemektedir. Verilen bu tepkiler, bireyin işindeki performansını ve psikolojisini olumsuz etkilemektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Azalan Kişisel Başarı-AKB: Üçüncü aşama olan azalan kişisel başarı boyutu; bireyin mutlu olamaması, mesleki ve kişisel başarısızlık yaşaması olarak açıklanmaktadır. Bu boyutta çalışanların, yetersizlik hissetmeleri, mesleklerine olan

enerji ve heyecanı kaybetmeleri ve işlerinde başarı elde edememe durumları ele alınmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

“Kişisel Başarı/Kişisel Yeterlik” olarak adlandırılan azalan kişisel başarı boyutu, bireyin mesleki yeterlik ve başarı durumunu ifade etmektedir (Maslach, 1993). Aynı zamanda “bireyin kendini olumsuz değerlendirmesi” olarak da tanımlanan bu boyutun, mesleki verimlilikte ve motivasyonda düşme, üretkenlikte ve öz saygıda azalma, problemlerle baş edememe gibi belirtileri ortaya çıkmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Azalan kişisel başarı boyutu, “öz yeterlik” (Bandura, 1997) ve “öğrenilmiş çaresizlik” (Seligman, 1975) gibi farklı olgularla da ilişkilendirilmektedir.

Yetersizlik hissi içinde olan birey, kendine olan inancını kaybetmekte ve bu bireye karşı da çevresi güvenme duygusunu yitirmektedir. Kişi hem kendisine hem de çevresine karşı negatif düşünceler oluşturmaktadır. Bu düşünceler bireyi, kendini yetersiz hissetme, karşılaştığı problemleri çözememe, mesleğinde başarısız olma gibi durumlara yöneltmektedir (Akten, 2007).

Örneğin; okul müdürü ile etkileşim sıkıntısı yaşayan bir öğretmen, mesleğindeki bu sıkıntılar dolayısı ile duygusal tükenme yaşayacak, diğer meslektaşlarından gerekli yardım ve desteği alamaması durumunda öğretilmekte bir ileri boyut olan duyarsızlaşma görülmeye başlayacaktır. Bu süreç içerisinde ise birey kendini yetersiz ve başarısız hissedecektir (Leiter ve Maslach, 1988: Akt. Gündüz, 2005).

2.2.2. Pines Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik, insanlarla doğrudan iletişim halinde olan meslek gruplarının yanı sıra farklı meslek gruplarında da sıklıkla kullanılan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Pines ve Aranson, 1981; Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993). Bu kavramın etkisini belirleyebilmek için Pines ve Aranson (1998) tarafından “fiziksel”, “duygusal” ve “zihinsel” olmak üzere üç bileşenli bir yapıya sahip, tek faktörlü ve bir tane toplam tükenmişlik puanı ortaya çıkaran Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) geliştirilmiştir (Çapri, 2006).

Modelin ilk boyutu olan fiziksel bitkinlik; yorgunluk hali, enerjideki düşme ve güçsüzlük hissi olarak açıklanmaktadır. İkinci boyut olan duygusal bitkinlik ise, hayal kırıklığına uğrama, çaresiz kalma, ümitsizliğe kapılma duyguları olarak ifade edilmektedir. Modelin üçüncü ve son boyutu olan zihinsel bitkinlik durumu; kişinin mesleğine, çalışanlara, çevresine karşı negatif davranışlar sergilemesi olarak belirlenmektedir (Akten, 2007).

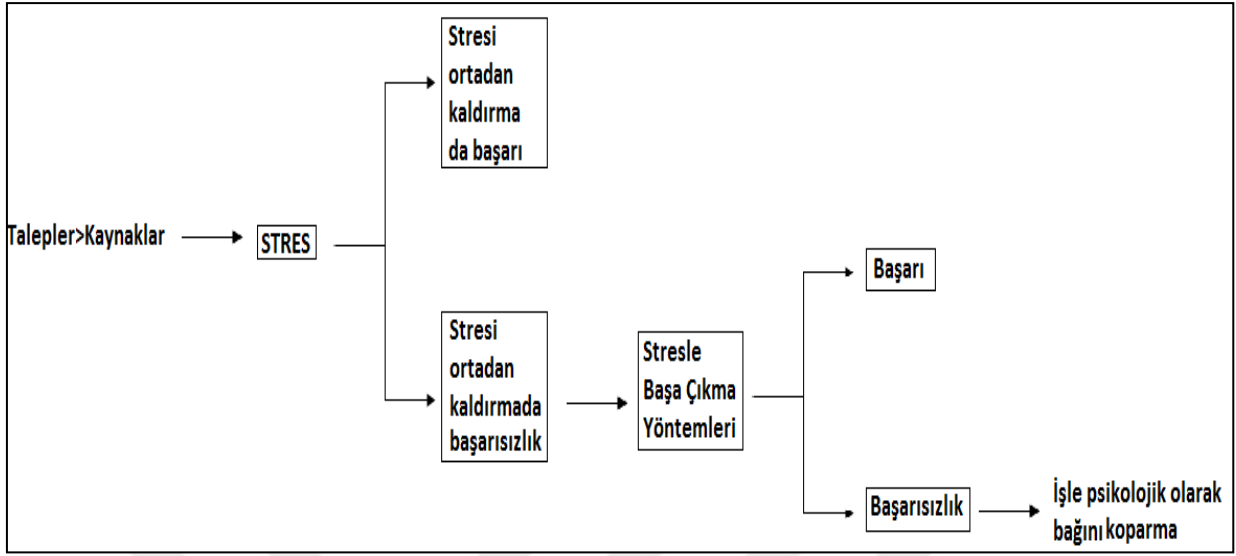
Pines'in (1998) modeli esas olarak, baskıcı iş ortamlarının meslek çalışanı üzerinde oluşturduğu etkiyi ele almaktadır. Temel nokta olarak da baskıcı iş ortamlarını yansıtmaktadır. Motivasyon seviyeleri yüksek olan ve mesleklerinde başarı hedefleyen çalışanlar böyle ortamlarda daha fazla tükenme problemi yaşamaktadır. Tükenme problemi ile ortaya çıkan başarısız durumlar bireyi olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda, bireyin motivasyonunu düşürerek mesleğinden soğumasına sonunda da mesleğini bırakmasına yol açmaktadır.

Alanyazında Maslach Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)'nden sonra en fazla kullanılan Pines ve Aronson'un 1998 yılında geliştirdiği "Tükenmişlik Ölçeği"dir (Sat, 2011).

2.2.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Alanyazındaki tükenmişlik modellerinden biri olan Cary Cherniss'in 1980 yılında geliştirmiş olduğu model ile tükenmişlik, "İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve iş ile psikolojik ilişkiyi kesme durumu ile son bulan bir süreç" olarak ifade edilmiştir. Bu model tükenmişlik sorununun nedenlerini belirtmekle kalmayıp tükenmişliğe verilen tepkiler ve tükenmişlik ile mücadele yollarını da belirtmektedir (Yıldırım, 1996).

Cherniss modelinde, tükenmişlik zaman içerisinde ortaya çıkan ve oluşumunda belirli bir süreç gerektiren bir problem olarak nitelendirilmiştir. Tükenmişliğin oluşumunda etkili olan stres durumu, bireylerin mesleki ortamda meslektaşları ile iletişim ve etkileşim sorunu yaşamaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda birey, kendisinden veya çevresinden kaynaklı olarak karşılaştığı problemlerle başa çıkabilmek için güç yetiremiyorsa stres meydana gelmektedir. Ortaya çıkan stres durumunu her birey farklı biçimde çözmeye çalışmaktadır. Stres yaşayan birey öncelikle stresi meydana getiren durumu ortadan kaldırmayı planlamaktadır. Eğer bu plan işe yaramaz yani kişi stresi ortadan kaldıramaz ise o zaman stresle başa çıkmak için kullanılan tekniklere başvurur. Tekrar bir başarısızlık durumu yaşar ise kişi işiyle olan psikolojik bağı kopararak duygusal anlamdaki yükünü hafifletmeye çalışmaktadır. Uygulanan teknikler sonunda durumda düzelme olduysa pozitif, düzelme durumu olmadıysa negatif davranış değişimi meydana geldiği görülmektedir (Ok, 2002; Şanlı, 2006).



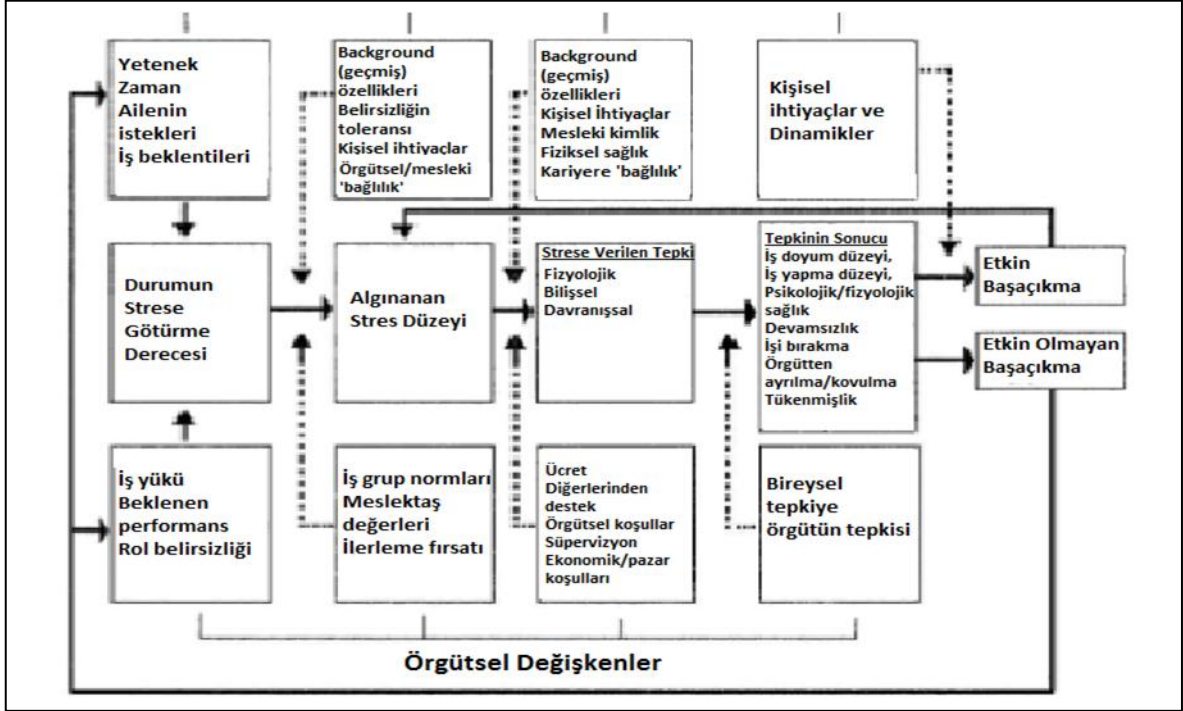
Şekil 1. Cherniss Tükenmişlik Modeli (Tükenmişliğin gelişim süreci olan Cherniss Tükenmişlik Modeli Sürgevil, 2006; s.26. tarafından şema üzerine aktarılmıştır. Akt. Akten, 2007; s.35).

2.2.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modelinde tükenmişlik kavramı, stres durumuna verilen ve üç kategoriden oluşan bir cevap olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2007).

Bu kategorilerdeki;

1. Fiziksel tükenme boyutu, fiziksel semptomlar üzerindeki fizyolojik niteliklerden,
2. Duygusal tükenme boyutu, duygu ve tutum üzerindeki duyuşsal niteliklerden,
3. Davranışsal tükenme boyutu, semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşmakta olan davranışsal niteliklerden oluşmaktadır (Teltik, 2009).



Şekil 2. Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli (Pearlman ve Hartman, 1982; 297. Akt. Baysal, 1995).

Pearlman ve Hartman (1982)'in geliştirmiş olduğu bu tükenmişlik modeli, Beehr ve Newman (1978), House ve Wells (1978) ve Matteson ve Ivancevich (1979)'in düşünce yapıları esas alınarak meydana getirilmiştir. Modelde; kişisel özellikler, kurumsal ve sosyal çevrenin tükenmişlik sorunu ile başa çıkmada etkili olduğu belirtilmektedir (Çavuşoğlu, 2005; Sılığ, 2003).

Model dört aşamadan oluşmaktadır (Baysal, 1995);

1. Durumun Strese Götürme Derecesi: Strese sebep olan durumları belirlemek amacıyla kullanılan aşamadır. Modelden yola çıkarak strese iki durumun yol açtığı belirtilmektedir. Birinci durum, kişilerin beceri ve yeteneklerinin, algılanan veya gerçek örgütsel istekleri karşılama konusunda güç yetirememesi iken ikinci durum, kişinin sahip olduğu mesleğin ihtiyaç, beklenti ve değerleri yerine getirememesi olarak açıklanmaktadır.

2. Algılanan Stres Düzeyi: Strese sebep olan birden fazla durum olmasına rağmen durumların tamamı kişilerin kendilerini stres altında algılamalarıyla sonuçlanmamaktadır. İlk aşamadan diğerine geçebilmek için sadece var olan strese bağlı olmayıp bunun yanında rol ve örgüt değişkenlerine ve bireylerin kişilik ile background/geçmiş özelliklerine de bağlıdır.

3. Strese Verilen Tepki: Bu aşama, strese yanıt olarak verilen fizyolojik, duyuşsal/bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç temel tepkiden oluşmaktadır. Verilen tepkilerden hangisinin ya da hangilerinin ortaya çıkacağı çeşitli kişisel ve örgütsel değişkenlerle açıklanmaktadır.

4. Strese Verilen Tepkinin Sonucu: Meydana gelen stres sonucunda bireyin iş doymu veya iş yapma düzeyinde değişme oluşmaktadır. Bu değişmeler bireyin sağlık durumunda psikolojik ve fizyolojik açıdan bozulmalara neden olmakta ve bozulmalar sonucunda ise birey işi bırakmaktadır. Çok yönlü kronik duygusal stres durumu olarak da “tükenmişlik” yaşamaktadır.

2.2.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Bandura tarafından geliştirilen “Kendini yeterli bulma / öz yeterlilik” modelini esas alan Scott Meier, bu modeli geliştirmiştir (Meier, 1983). Modelden yola çıkarak tükenmişliğin tekrar eden iş yaşantısına bağlı olarak, kişisel ve çevresel etkilerin sonucunda oluştuğu belirlenmektedir. Tükenmişlik bir stres durumunun süreci olarak, zamanla oluşan ve ileri düzeyde psikolojik aşamaları da içeren bir durumdur (Baysal, 1955). Meier tükenmişlik modelinin dört ögesi bulunmaktadır. Bu ögeler şöyle açıklanmaktadır (Teltik, 2009):

1. Pekiştirme Beklentileri: Kişinin belirli iş yaşantılarında, gizli veya açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağıyla ilgili olan beklentiler olarak tanımlanmaktadır. Bireyin iş yaşantılarının sonucu olarak vermiş olduğu değer ve anlam, kişilere göre farklılaşmaktadır. Kişide oluşan bu beklentiler, eğer gerçekleşmiyorsa kişi işinden memnun olamıyordur ve bu durumda tükenmişliği meydana getirmektedir.

2. Sonuç Beklentileri: Kişinin istemekte olduğu sonuca ulaşabilmesi amacıyla yapması gerekli olan davranışlar olarak belirtilmektedir.

3. Yeterli Olma Beklentileri: Bireyin istenen sonuçları ortaya çıkarması için gerekli olan davranışları başarılı olarak yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Yeterli olma ve sonuç beklentileri arasındaki fark “yapmak” ve “bilmek” olarak belirlenmiştir (Baysal, 1995).

4. Bağlamsal Bilgi İşleme: Kişilerin sosyal grup, örgütsel yapı, öğrenme stili ve kişisel inanç gibi davranışlarında yer alan bilgi işleme süreçleri olarak açıklanmaktadır (Baysal, 1995). Tükenmişlik modelinin bu ögesi, kişilerin iş çevrelerine yönelik ortaya çıkan tepkiler, düşünce ve davranışlar bunların yanında bireyde tükenmişliği tetikleyen

öğrenme stili ve bireysel inanç gibi durumların tükenmişlik problemi üzerindeki etkisi ile ilgilenmektedir (Sılığ, 2003).

2.2.6. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Deneyim ve gözlemlere dayanan bu model, Suran ve Sheridan tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir. Bu model Erikson'un (1950) kişilik gelişimi kuramını esas almaktadır. Bireyler erken ve orta yetişkinlik dönemlerinde gelişimsel yönden birbirini andıran özellikler taşımaktadır. Bu özellikler de aşağıdaki dört basamakta belirtilmektedir (Aksoy, 2007);

1. Kimlik, Rol Karmaşası: Psikolojik açıdan önemli olan bireyin profesyonel anlamda gelişiminin yani bireysel ve mesleki açıdan kimlik rolünün oluşması durumu, lisenin son üniversitenin ise ilk yıllarında başlamaktadır.

2. Yeterlilik, Yetersizlik: Bireyin profesyonel anlamdaki kimlik süreci mesleğinde yeterli olması, bireysel ve sosyal yaşamını etkili biçimde bir araya getirmesi olarak açıklanmaktadır.

3. Verimlilik, Durgunluk: Bireyin çıraklıktan çıkması ile mesleki sürecinin başlaması durumudur. Bu durum bireyin otuzlu yaşları ile başlayıp bu yaşların sonunda biten süreç olarak tanımlanmaktadır.

4. Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Otuzlu yaşların orta ve ileri yılları ile kırklı yaşların orta ve ileri yılları arasındaki süreci kapsamaktadır. Tükenme sorunu ellili yaşlara kadar incelenmiş fakat daha ileriki yıllarda da meydana geleceği ifade edilmiştir (Gürbüz, 2008).

2.2.7. Edelwich' in Tükenmişlik Modeli

Bu modelin dört evrede oluştuğu belirtilmektedir (Kaçmaz, 2005). Bunlar;

1. İdealistlik Coşku Evresi: Bu evrede, yüksek düzeyde mutlu ve enerjik olma, hayali boyutlarda mesleki beklenti durumları ortaya çıkmaktadır. Kişi mesleğini herşeyin üstünde tutarak karşılaştığı problemlere uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu aşamada hayal kırıklığına uğramaya başlayan bireylerde tükenme görülmektedir. Çalışmaya başladıktan bir yıl sonra bu durum meydana gelmektedir.

2. Durgunluk Evresi: Birey karşılaştığı problemlerden dolayı durağanlaşmaya, performansını azaltmaya başlar. Mesleğinde hayal kırıklığı yaşayan birey, hayallerinin aksine maddiyatı, boş zamanlarını değerlendirmeyi düşünmekte ve işinden soğumaktadır. Böylelikle mesleğinin dışındaki faaliyetlere yönelmektedir.

3. Engellenme Evresi: Bu aşamada, çalışan birey problemlerle karşılaştığını düşünmektedir. Birey amaçları sıklıkla engellenmeye çalışmaktadır. Bireyin çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamadığı için engellenme durumu yaşaması ve bireyin hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendisi için gerekli ihtiyaçlarından vazgeçmesi ile meydana gelen bir durumdur.

4. Apati Evresi: Apati, bireyin mesleğinde çevresine karşı iletişimini azaltmaya hatta kesmeye başlaması olarak tanımlanmaktadır. Bu evreye gelen bireyde her şeyden vazgeçme, bezginlik durumları hakim olmaktadır.

2.3. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretmenlik; hoşgörülü, fedakâr, doğrudan iletişim kurmayı ve enerjik olmayı gerekli kılan aynı zamanda duygusal anlamda da öğretmeni yoran bir meslek grubudur. Bu bağlamda ortaya çıkan stres durumlarından dolayı öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik daha fazla görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1993; Girgin ve Baysal, 2005).

Öğretmenlerin mesleklerini yerine getirebilmeleri için en alt düzey ve en üst düzey ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir (Sarpkaya, 1992). Öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanmaması, kalabalık sınıf ortamı, maaş yetersizliği yine öğretmenin ihtiyacı olan desteği görememesi, yaşanan iletişim problemleri gibi sorunların tükenmişliği artırdığı ifade edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Aynı zamanda öğretmenlerde oluşan hizmet öncesi beklenti ile mesleki tecrübeler arasındaki fark ve öğretmene duyulan güvendedeki azalma durumları da tükenmişliği meydana getirmektedir (Dworkin, 2001).

Stres, kaygı ve tükenme durumu yaşayan öğretmenlerin mesleğine karşı tutum ve davranışlarında değişimler görülmektedir (Girgin ve Baysal, 2006). Yaşanan bu değişimler öğrenciler açısından da önem taşımaktadır. Öğrenciler, öğretmenlerini örnek alarak görmüş oldukları davranışları hayatlarında uygulamaktadırlar. Bu yüzden öğretmenler öğrencilerine ve tüm topluma örnek davranışlar sergilemek durumundadır. Öğretmenlerin hatalı davranışlar sergilemesi öğrencilerin doğru yetişmesini de engellemektedir (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014). Öğretmenlerin yaşadığı bu sıkıntılar; enerjisinde azalmaya sebep olmakta aynı zamanda ailesini, öğrencilerini, çevresini etkilemekte ve öğretmenlerde sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Cerit, 2008; Dorman, 2003).

Öğretmenlerdeki tükenmişlik problemi yayılma özelliğine sahiptir. Okulda tükenmişlik problemi yaşayan öğretmenler, bu sorunu tüm okula yansıtacak ve tüm okul da aynı problemi yaşayacaktır. Bu sebeple tükenmişlik çok önemli bir sorundur ve ihtiyaç duyulan tüm önlemlerin alınması gerekmektedir. Alanyazında, öğretmenlerde tükenmişlik konusu üzerine yapılan birçok çalışmaya (Başer ve Çobanoğlu, 2011; Cemaloğlu ve Şahin, 2007;

Cephe, 2010; Geçit, 2012; Girgin, 2010; Karahan ve Balat, 2011; Korkmaz, 2004) rastlanmıştır. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik problemleri üzerinde ise özellikle ulusal alanyazında sadece bir çalışmaya (Yazıcı ve Avcı, 2011) rastlanmıştır. Buradan yola çıkarak sosyal bilgiler öğretmenleri üzerindeki tükenmişlik durumunun yeteri kadar incelenmemiş olduğu aynı zamanda sosyal bilgiler öğretmenleri başta olmak üzere diğer branş öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik olarak da herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Belirlenen birtakım eksikliklerin giderilmesi için bu çalışma kullanılabilir.

2.4. Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.4.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Yazıcı ve Avcı'nın 2011 yılındaki "Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" isimli çalışmasında; sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara'da görev yapan 204 sosyal bilgiler öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak ise; Ergin (1993)'in Türkçeye uyarladığı Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları ışığında; cinsiyet değişkeninin sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişliklerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkeninin ise sadece öğretmenlerin duygusal tükenme boyutunu etkilediği belirlenmiştir. Manevi doyumları tükenmişliğin tüm boyutlarında öğretmenleri etkilemiştir. Mesleğini istemeyerek yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinde duygusal tükenme görüldüğü belirlenmiştir. Üstlerinden takdir görmeme durumlarının öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Örmen (1993)'in yapmış olduğu "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama" isimli çalışmasında belirli sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında;

- Bireylerdeki kişilik ve özgeçmiş özelliklerinin tükenmişlik sorununu tetiklediği bilgisine ulaşılmıştır. Bu özellikler kişinin genç ve tecrübesiz olması, ailesi ile iletişiminin güçlü olması ve hedefleri konusunda belirsizlik yaşamaları olarak belirtilmektedir.
- Örgütsel açıdan tükenmişlik durumu Maslach Tükenmişlik Ölçeği' nin üç boyutu olan 'Duygusal Tükenme', 'Duyarsızlaşma', 'Azalan Kişisel Başarı Boyutları' bireylerin mesleklerindeki aşırı iş yükü, esnek olmayan kurallar, yönetimde

yaşadıkları olumsuzluklar, yönetici ve meslek grubundan arkadaşları ile aralarındaki iletişimsizlik gibi durumlar tükenmişliği tetiklemektedir.

- Yöneticilerde tükenmişlik sorununun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yöneticiler için duygusal tükenme boyutu problem oluşturmaktadır.
- Bireylerin kişisel özelliklerini yansıtan cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenlerine ait elde edilen kişisel tükenme durumu ile Amerika ve Avrupa ülkelerindeki çalışma sonuçları benzer çıkmıştır.
- Örgütsel tükenmişlik açısından elde edilen sonuçlarda; yöneticinin konumu arttıkça tükenmişlik sorununda azalmanın meydana geldiği belirlenmiştir.

Tükenmişlikle mücadele yönteminin kişisel olduğu belirtilmektedir. Fakat hayatın her alanına ev, iş, çevre için dengenin kurulması ile tükenmişliğin ortadan kaldırılacağı sonucu elde edilmiştir.

“İlkokul Öğretmenlerinin Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yönden Karşılaştırılması)” adlı çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bu envanter kullanılarak ilkökul öğretmenlerinde görülen mesleki tükenmişlik belirli değişkenler açısından incelenmiştir. Ölçeğin her boyutu için değişkenler etkileme durumlarına göre ele alınmıştır. Ayrıca cinsiyete göre bayan öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki puanların erkek öğretmenlerin puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır. Yaş artışının tükenmişliği azalttığı görülmektedir. Kıdem artışı mesleki başarı puanını artırmakta iken öğretmenlerin istediği meslekte olmaları duygusal tükenme puanlarını azaltmaktadır. Sosyo ekonomik açıdan iyi durumda olan okullarda görevli öğretmenlerin mesleki başarı puanlarında artış söz konusudur. Sosyo ekonomik açıdan zayıf durumda olan okullarda görev yapan öğretmenlerin ise duyarsızlaşma boyutuna ait puanların yüksek olduğu belirlenmiştir (Girgin, 1995).

“Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme” adlı çalışmada;

- Tükenmişliğin aile yapısı üzerindeki ilişkisi incelendiğinde, ailede uyumsuzluğun olmaması ve bireye karşı sosyal destekten faydalanma durumunun artması tükenmişlik sorunu azaltmaktadır. Bireyin evli olması ve fazla çocuk sayısına sahip olması duygusal yönden yumuşama sağladığı için tükenmişliği azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Tükenmişliğin sosyal destek ile ilişkisi incelendiğinde, meslek grupları ile demografik değişkenler arasındaki duygusal tükenme durumunda herhangi bir farklılığa ulaşılmamıştır.

- Duygusal tükenme boyutu yönü değişkenler üzerinde incelendiğinde herhangi bir farklılığa ulaşılamamıştır (Torun, 1995).

Tümkaya (1996) çalışmasında; “Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları”nı belirlemek amacıyla farklı düzeylere sahip 720 öğretmene Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği ve Ruhsal Belirti Tarama Listesi SCL-90-R ve araştırmacının geliştirmiş olduğu anket uygulanmıştır. Uygulamalar sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir;

- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır. Demografik değişkenler ile görülen psikolojik belirtiler arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının çalışmada ele alınan fiziksel ve kişisel değişkenler ile aralarında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda kişinin sosyo ekonomik durumu, kıdem olarak yükselme, farklı mesleklere geçme durumlarının tükenmişliği etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

“Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri” isimli çalışmada; doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya iç hastalıkları servisinde görev yapan 109 hemşire ve 56 doktor katılmıştır. Tükenmişlikle değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997).

Özer (1998)’in “Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” adındaki çalışmasında, Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Ölçeğin boyutlarına göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik puanları; duygusal tükenmişlik boyutunda 27 ve üzeri, duyarsızlaşma boyutunda 13 puanın altı, azalan kişisel başarı boyutunda ise 31 puanın altındakiler tükenmişlik durumları olarak ifade edilmiştir.

- Cinsiyet değişkeni açısından; kadın rehber öğretmenlerde daha fazla anlamlı düzeyde görülmektedir.
- Medeni durum değişkeni açısından; bekar olan öğretmenlerde duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı daha fazla ve anlamlı düzeyde görülmektedir.
- Hizmet süresi değişkeni açısından; hizmet süresi 2-5 yıl olan rehber öğretmenlerde duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı daha fazla görülmektedir.
- Kurum değişkeni açısından; duygusal tükenmişlik Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan rehber öğretmenler ile okullarda bulunan Rehberlik ve

Psikolojik Danışma Servisinde görev yapanlar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık meydana gelmemiştir.

- Haftalık çalışma saati değişkeni açısından; duygusal tükenme durumu haftalık çalışma saati 20-30 arası ve 30-40 arası olan öğretmenler arasında anlamlı farka ulaşamamıştır.
- Meslek seçimindeki istek değişkeni açısından; mesleğini istemeden seçmiş olan öğretmenlerde duygusal tükenme durumu ve azalan kişisel başarı durumunun çok fazla görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

“Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar” isimli çalışmada; örgütlerdeki tükenmişlik durumları incelenmiş ve mesleki tükenmişliğin hangi durumlarda meydana geleceği hangi sonuçları ortaya çıkaracağı belirlenmiştir. Tükenmişlik durumlarına çeşitli uygulamalarla dikkat çekilmiştir. Örgütlerdeki tükenmişlik, çalışanların iş yerlerindeki memnuniyetsizlik halleri, bıkkınlık ve işini bırakma durumları gibi sonuçları ortaya çıkarılmaktadır. Kişisel olarak bu gibi sonuçlar ortaya çıkarken topluma yönelik sonuçlarda ise, nitelikli elemanlarında ve hizmet kalitesinde azalmanın meydana geldiği çalışmada ifade edilmiştir (Çokluk, 2000).

Özben ve Argun (2003)'un ilköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada; Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya ise 38 kadın, 44 erkek olmak üzere 82 öğretmen katılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri demografik değişkenler açısından incelendiğinde, cinsiyet faktörüne göre kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Yaş ve medeni durum faktörlerine göre ise anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Umutsuzluğun hakim olduğu öğretmenlerde tükenmişliğinde görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

“Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. 22-30 yaş grubunda yer alan rehber öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik sorununun, 5 yıl çalışan rehber öğretmenlerin ise azalan kişisel başarı boyutunda tükenmişlik sorununun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmada belirtilmiş olan diğer değişkenler ile tükenmişlik boyutları arasında herhangi bir anlamlı fark gözlenememiştir (Seğmenli, 2001).

“Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)” adlı çalışmada, rehber öğretmenlerin cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi, medeni durum ve mezun olunan alan değişkenleri açısından tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Zonguldak ilinde 2004-2005 yılları içerisinde görev alan 96 rehber öğretmeni çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği

kullanılmıştır. Rehber öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi, medeni durum ve mezun olunan alan değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Başören, 2005).

Budak ve Sürgevil'in 2005 yılında yapmış oldukları "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama" isimli çalışmasında belirli sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışma üzerinde Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar; akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişliklerinin az, azalan kişisel başarı boyutundaki tükenmişliğinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin tükenmişliği etkilediği belirlenirken, akademik unvan değişkeni ölçeğin tüm boyutları için farklılık oluşturmaktadır.

Gümüş'ün 2006 yılında yapmış olduğu çalışmasına, farklı meslek gruplarında çalışmakta olan 1206 kişi katılmıştır. Çalışmanın hedefi ise farklı mesleklerde çalışan kişilerin iş ve yaşam doyumlarını tükenmişlik düzeylerine göre karşılaştırmaktır. Bunun için Maslach Tükenmişlik Envanteri, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Araştırmada, iş doyumuna ve yaşam doyumunda ve azalan kişisel başarı boyutunda olumlu yönde bir ilişki bulunmakta iken duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında ise olumsuz yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Şanlı (2006)'nın "Adana İlinde Çalışan Polis Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından Farklılaşım Farklılaşmadıklarını Belirleme" adlı çalışmasında Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmadan hareketle; duyarsızlaşma boyutundaki tükenme demografik değişkenlere göre farklılık oluşturmaktadır. Azalan kişisel başarı boyutundaki tükenmenin azalma durumunun demografik değişkenler açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Rütbe, medeni durum ve öğrenim seviyesi değişkenleri açısından tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık görülmektedir.

Bir diğer çalışma olan "Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesinde" Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Bilgi Formu kullanılmıştır. Çalışmaya Milli Eğitim Bakanlığı ve özel sektörde görev yapan 304 rehber öğretmeni katılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular şu şekildedir;

- Duygusal tükenmişlik boyutunda cinsiyet değişkeni sadece bayan öğretmenlerde tükenmişlik sorunu oluşturmuştur. Bu boyutta kıdem değişkeni incelendiğinde, kıdemleri 0-1 yıl, 2-5 yıl, 6 ve üzeri olan rehber öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

- Duyarsızlaşma boyutunda çalışan kurum değişkeni açısından rehber öğretmenlerde tükenmişlik görüldüğü belirtilmiştir.
- Azalan kişisel başarı boyutunda haftalık çalışma saati değişkeni anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır.
- Mesleğini istekli seçen rehber öğretmenleri ile mesleğine istemeden gelen rehber öğretmenleri arasında duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı boyutlarına yönelik tükenmişlik sorununda anlamlı düzeyde bir fark olduğu gözlenmiştir.
- Rehber öğretmenlerinin mesleklerini yapma biçimleri bakımından kendi algıları ile tükenmişlikleri arasında duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı boyutlarına yönelik anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (Akten, 2007).

“Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri” isimli çalışmada; öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubuna, Yenimahalle, Mamak, Altındağ ve Keçiören ilçe merkezlerinde görev alan 190 öğretmen dahil olmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizleri için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin tükenmişliklerini cinsiyet değişkeni etkilemiştir. Tükenmişlik, öğretmenleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından etkilemezken, kişisel başarı düzeyleri açısından etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum, yaş, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdem ve branş değişkenleri ise tükenmişliği etkilemediği tespit edilmiştir. Tükenmişlikle bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür (Kayabaşı, 2008).

Başol ve Altay’ın 2009 yılındaki çalışmasında; ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılığının incelemesi amaçlamıştır. Çalışma grubunu Adana ilindeki ilköğretim okullarında görevli olan 234’ü okul yöneticisi ve 209’u öğretmen olmak üzere 443 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Karşılaştırmalı ele alındığında, tüm boyutlar için cinsiyet değişkenine göre erkek yöneticilerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma görülmemiştir.

Cemaloğlu ve Şahin (2007)’in “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi” isimli çalışmasında; öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemek amaç edinilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçelerinde ilköğretim ve ortaokulda

görev yapmakta olan 29.654 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna bakıldığında; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini yaş değişkeninin etkilediği görülmektedir. Medeni durum değişkeni açısından dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerdeki eğitim durumlarındaki düşme azaldıkça duyarsızlaşma ve duygusal boyutlu tükenmenin artacağı belirlenmiştir. Mesleki kıdem durumu açısından öğretmenlerin tükenmişlikleri incelendiğinde, kıdemli olanların duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaokul öğretmenlerine göre ilköğretim öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik probleminin fazla olduğu belirlenmiştir. Neden olarak da; öğrenci sayısı, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeme durumları, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmemeleri, mesleklerini isteyerek yapmamaları, öğretmenlikten alamadıkları manevi doyum gibi faktörler öğretmenlerdeki tükenmeyi artırdığı sonucu ortaya çıkarılmıştır.

“Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma” isimli çalışmada; polislerde tükenmişlik sendromu yaş, cinsiyet, medeni durum, ücret tatmini, meslekte çalışma süresi, unvan gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışma grubu olarak, Ankara’da görev alan 312 polis memuru belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; polislerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, ücret tatmini ve unvan değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Polislerin yaşça büyük olanları gençlere göre, bekar olanlar evlilere göre ve kariyerinde ilerlemiş olanlar kariyerine yeni başlayanlara göre daha fazla tükenmişlik problemi yaşamakta oldukları belirlenmiştir (Azizoğlu ve Özyer, 2010).

Girgin (2010) “Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması” isimli çalışmada; farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğine etki eden faktörleri araştırmak hedeflenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 158 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerde tükenmişlik problemini cinsiyet faktörünün etkilemediği görülmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile medeni durumları, çalışma yılı, görev yaptıkları eğitim kademesi, ders yükleri, çalıştıkları okulun beklentilerine uygun olması ve mesleklerini sevdikleri için sürdürme değişkenleri arasında önemli farklılık saptanmıştır.

Başer ve Çobanoğlu (2011)’na ait “İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri” isimli çalışmada hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılarak tarama modeli yapılmıştır. Denizli’de görev yapmakta olan 40 ilköğretim denetmeni

çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmış ve beş tane denetmen üzerinde de yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak denetmenlerin görüşleri alınmıştır. Araştırmada ilköğretim denetmenleri üzerinde tükenmişlik sorununun düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Buna rağmen tükenmişliğe iten belirli durumların olduğu da gözlenmiştir. Bunlar;

- Denetmenlerin iş yükleri fazla olduğunda kendilerini yetersiz gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.
- Denetmen isimlendirilmesinden hoşnut olmadıkları belirlenmiştir.
- Grup olarak çalışma denetmenler üzerinde stres oluştururken, işlerinin önemsenmediği izleniminin de tükenmişliği tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır.

"Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi" isimli çalışmada; Bu araştırmanın amacı, yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki yetkinlik inançlarını cinsiyet, öğrenci sayısı ve mezun oldukları okul türü gibi çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Çalışma grubunu; Mersin il merkezinde bulunan Halk Eğitim Merkezinde görevli 101 yetişkin eğitimcisi öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Öğretmen Formu ve Öğretmen Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Ulaşılan bulgular neticesinde; genel yeterlik, öğretmen yeterliği, kişisel yeterlik durumları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farka ulaşılmıştır. Aynı zamanda, yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki yetkinlik seviyeleri ile cinsiyet, öğrenci sayısı ve mezun olunan okul değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır (Çelikkaleli, 2011).

Seçer'in 2011 yılında yapmış olduğu çalışmasında amaç; psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini yaş, medeni durum, cinsiyet, doğum yeri, görev yapılan okul ortamından memnuniyet duyma, mesleki kıdem değişkenlerine göre incelemektir. Çalışma grubunu Erzurum da görev yapan 147 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, doğum yeri, medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yaş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldan duyulan memnuniyet durumları değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

"Bilim ve Sanat Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" isimli çalışmada; Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemek amaç edinilmiştir. Araştırma bulgularına göre; özel sektörde görev yapan öğretmenlerin haftalık çalışma saatlerinin 45 saat ve üzeri olmasının öğretmenleri bitkin düşüreceği ve tükenmeye yol açacağı belirlenmiştir. Haftalık çalışma saatinin fazla olması öğretmenleri tükenmişliğe götüreceği için bu

değişkenle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile mesleki hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark bulunamazken 5 yıldan az, 6-10 yıl arası mesleki hizmet süreleri olan öğretmenlerin kişisel başarılarında düşme meydana geldiği için tükenmenin görüldüğü tespit edilmiştir (Şahin ve Şahin, 2013).

“Ankara da Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli çalışmanın amacı, Ankara görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve öğretmenlerin bazı kişisel bilgileri ile ilişkilerini incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu; Ankara’da 2009-2010 yılında görev yapan 430 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama aracını Maslach Tükenmişlik Ölçeği oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik problemleri ile çeşitli değişkenler arasında boyutlara göre farklılık olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmazken, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin aldıkları hizmet içi eğitimin yetersiz olması, onların yeterlik durumlarında gelişme meydana getirmemekte ve tükenmişlik oluşturmamaktadır (Tuna ve Çimen, 2013).

Demir ve Kara (2014)’nin çalışmasında; ilkokul birinci sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak Ergin (1992)’nin Türkçeye uyarladığı Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma grubu olarak; İstanbul’daki sosyo ekonomik durumları farklı olan 13 ilkokulda görevli sınıf öğretmenleri belirlenmiştir. Eğitim sistemindeki değişikliklerin 1. sınıf öğretmenlerinin %63’ünün tükenmişliğini artırdığı belirlenmiştir. 1. sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, sınıf mevcudu, mesleki kıdem, öğretmen ve öğrenci yaşı değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014)’nin çalışmasında; bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe faaliyetlerini yürüten meslek elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin, iş tatminlerinin ve stres düzeylerinin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Araştırma sonucunda; bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri orta seviyede iken, azalan kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeyleri ise yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Keza stres düzeyleri ve iş tatminlerinin de yüksek seviyede yer aldığı gözlenmiştir. Yapılmış olan korelasyon analizi sonucunda, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile stres düzeyleri ve iş tatminleri arasında önemli bir bağ

bulunmuştur. Tükenmişlik boyutları ile yaş, unvan ve gelir düzeyleri değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı'nın (2014) çalışmasında; ilköğretimde görev alan öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından belirlemek amaç edinilmiştir. Araştırma grubunu; İstanbul Küçükçekmece'de bulunan 40 ilköğretim okulunda görevli 160 öğretmen ve yönetici öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin tükenmişlikleri ile cinsiyet, yaş, branş, çocuk durumu, görev durumu, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Aynı zamanda duygusal tükenme olarak yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün ve arkadaşlarının 2015 yılında yapmış oldukları "Toplu Taşıma Araçlarını Kullanan Sürücülerde Tükenmişlik Durumu: Kesitsel Bir Çalışma" isimli çalışmada; İstanbul'da görev yapan toplu taşıma araçlarını kullanan otobüs sürücülerinin tükenmişlik durumlarını belirlemek hedeflenmektedir. Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Envanter 396 sürücü üzerinde yapılmıştır. Sürücülerin tükenmişlik durumları duygusal tükenme, duyarsızlık ve azalan kişisel başarı boyutları olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Araştırma sonucunda; otobüs sürücülerinde tükenmişlik durumunun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik durumunun olmaması araştırmacı tarafından, sosyal güvencenin olma durumu, düzenli gelire sahip olunması ve çalışılan meslekte güvenin sağlanması, sürücünün işine karşı olan stresini azalttığı şeklinde belirlenmiştir.

Ok'un 2016 yılındaki çalışmasında amaç; banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliğini bazı bireysel özelliklere göre incelemektir. Çalışma, 999 kişi üzerinde yapılmış ve çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri, Minnesota Doyum Ölçeği ve Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda;

- Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklerinkinden fazla bulunmuştur.
- Duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur.
- Azalan kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde demografik değişkenler açısından anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şenel ve Buluş (2017) çalışmasını Denizli merkezde görev yapan 263 okul öncesi öğretmeni üzerinde yapmıştır. Çalışmada Öz Yeterlik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın amacı; tükenmişlik düzeyinin oluşturduğu döngü

sürecinin nasıl ilerlediğini, bu döngüde öz yeterliğin etkililik durumunu ve okul öncesi öğretmenleri üzerindeki tükenmişlik düzeyinin öz yeterlik algısı tarafından yordama derecesini belirlemektir. Çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır; öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyi öz yeterlik algısı tarafından anlamlı olarak yordanmıştır. Duyarsızlaşma boyutu, duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı arasındaki ilişkide yer almaktadır. Belirtilen tükenmişlik döngüsünde öz yeterlik algısının da önemli olduğu belirlenmiştir.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Maslach ve Jackson (1981), kamu hizmetinde görev yapan bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Envanteri” adında bir ölçek geliştirmişlerdir. Geliştirmiş oldukları bu ölçeği hemşire, polis, öğretmen, avukat gibi çeşitli meslekten bireyler üzerinde uygulamışlardır. Çalışma sonucunda çeşitli bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular;

- Cinsiyet değişkenine göre kadınlar erkeklere nazaran daha yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.
- Yaş değişkenine göre genç bireyler yaşlılara nazaran daha yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.
- Medeni durum değişkenine göre çalışanlardan bekar olanlar, evli olanlara nazaran daha çok duygusal tükenme yaşamaktadırlar.

“Dallas’ta Resmi Okullarda Görev Yapan Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri” isimli araştırmanın çalışma grubu için Dallas’ta görev yapan 183 yönetici belirlenmiştir. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri MBI kullanılmıştır. Amaç, yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin sıklık derecesini ve yoğunluk durumunu belirlemeye çalışmaktır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular şöyledir; resmi okullarda görev yapan yöneticilerde tükenmişlik sorununun önem taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenmenin kadınlarda erkeklerden daha fazla puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır, azalan kişisel başarıda ise kadınların erkeklerden daha az puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkenine göre yaşça büyük olan çalışanların duygusal tükenme puanlarının, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı puanlarına nazaran daha fazla olduğu belirlenmiştir (Elis, 1983).

Sarros ve Sarros’un 1987 yılındaki “Yönetici Grupları ile Öğretmen Gruplarının Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farkın İncelenmesi” isimli çalışmasında Maslach Tükenmişlik Envanteri MBI kullanılmıştır. Çalışma grubunu, 635 ilk ve ortaokul öğretmeni ile 128 okul müdür ve müdür yardımcısı oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı ise, yöneticiler ile öğretmenler arasındaki tükenmişlik düzeylerini belirleyerek karşılaştırma yapmaktır.

Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin azalan kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Yöneticiler ve öğretmenler arasında duygusal tükenme boyutunda anlamlı düzeyde farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Keza öğretmenlerin yöneticilere nazaran duygusal tükenme boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerde tükenmişliği tetikleyen değişkenler duygusal tükenme boyutunda bireyin iş yükü, kıdemi ve dikkat çekme durumu ile doyum, duyarsızlaşma boyutundaki değişkenler ise; öğretmenin kıdemi ve dikkat çekme durumu ile doyum, güven duygusu ve mesleğinde görev alma durumu ile doyum, mesleğin zorluk durumu ile doyum, maaş durumu ile doyum olarak belirlenmiştir.

Daly (1992) çalışmasında; resmi okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini, okul türü ve öğrenci sayısına göre karşılaştırmayı amaç edinmiştir. Çalışma grubunu resmi okullarda görev yapmakta olan 450 yönetici oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda; okulun türü ile okulun büyüklüğünün tükenmişlik sorununu etkilemediği ve anlamlı düzeyde farklılığa neden olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Yöneticilerin sahip oldukları mesleki tükenmişlik düzeylerinin eski çalışmalara oranla daha fazla olduğu ve tükenmişlik düzeyinin artmakta olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeni olarak, okullardaki baskılar, yöneticiye eklenen ek görevler ve yöneticinin etkisinin azalması durumları saptanmıştır.

Dinham ve Scott 1996 yılında yaptıkları çalışmada, çalışma grubu olarak ilkokulda 42, ortaokul ve özel okullarda ise 529 öğretmen ve yönetici belirlenmiştir. Çalışmanın hedefi, Batı Sydney’de görev yapan öğretmen ve yöneticilerin iş tatminlerini, motivasyonlarını ve iş sağlıklarını saptamaya çalışmaktır. Çalışmada, yaş değişkenine göre orta yaş çalışanların iş tatminlerinin fazla olduğu sonucu elde edilmiştir. İş tatminleri az olan çalışanlarda tükenmişliğin fazla görüldüğü belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışma süreleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında ilişkinin söz konusu olduğu saptanmıştır.

Comrey ve Lee’nin 1992 yılındaki çalışmasında, öğretmenlerin öğrencilerde görülen bazı davranış bozukluklarına karşı vermiş oldukları hoşgörü davranışı ile tükenmişlik sorunu arasındaki bağı bulmayı amaçlamıştır. Hedeflenen bu ilişkiyi ise belirli demografik değişkenler açısından incelemeye çalışmıştır. Çalışmada öğretmenlerdeki tükenmişlik sorununu belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri MBI kullanılmıştır. Öğretmenlerin hoşgörü davranışlarının derecesini belirlemek amacı ile “Problem Davranış Kontrol Listesi” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, okulun düzeyi ve çalışma süreleri gibi demografik değişkenlerin arasında belirli bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında beyaz olan öğretmenlerin zenci olan öğretmenlere göre daha

fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Zenci olan öğretmenlerin ise olumsuz davranışlar karşısında daha hoşgörülü davrandıkları belirlenmiştir.

Kantas ve Vassilaki (1997), Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerliğini saptamak için 220 Yunan öğretmen üzerinde bu envanteri kullanmışlardır. Çalışma sonucunda Maslach ve Jackson'un elde etmiş olduğu sonuçlara paralel sonuçlara rastlanmıştır. Envanterin yapısının farklı ülkelerin kültür durumlarından etkilenmediği belirlenmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında Yunanlı öğretmenlerin farklı ülkelere nazaran daha az tükenme sorunu yaşadıkları saptanmıştır. Duygusal tükenme boyutunda yaşça büyük olan öğretmenlerin genç olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, azalan kişisel başarı boyutunda ise ilkökul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerinden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda ise ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinden daha fazla tükenmişlik sorunu yaşadıkları saptanmıştır.

Singh ve arkadaşları 1998 yılında yapmış oldukları çalışma ile yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim üyelerinde ödül ve tükenmişlik düzeyleri arasında oluşan ilişkiyi ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Çalışma sonunda elde edilen bilgiler şu şekildedir: Ödül eksikliği yaşayan öğretim üyelerinde tükenmişlik sorunu artmakta iken ödül ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin de anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kadrolu olanlarda orta seviyede iken, geçici görevde olanlarında daha üst seviyelerde olduğu belirlenmiştir.

Croom (2003) "Tarım Eğitimi Alanında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişlik" adında bir çalışma yapmıştır. Çalışma grubu olarak Amerika Birleşik Devletlerinin farklı üç eyaletinde, tarım eğitimi alanında görev yapmakta olan 248 öğretmen belirlenmiştir. Öğretmenler üzerinde Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) uygulanmıştır. Çalışma sonunda, cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyinde anlamlı derecede bir ilişki bulunamamıştır. Duygusal tükenme boyutunda tükenme durumuna bakıldığında, tarım eğitiminde görev alan öğretmenlerin orta düzeyde tükenme sorunu yaşadıkları görülmüştür. Azalan kişisel başarı boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Duyarsızlaşma boyutunda öğretmenlerin, öğrencileri ve öğretmen arkadaşları arasında bulunan ilişkideki tükenme durumunun az seviyede yaşandığı ortaya çıkarılmıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin duyarsızlaşma boyutunda tükenme durumlarının anlamlı derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Evers, Tomic ve Brouwers (2004)'ün "Öğretmenler Arasında Tükenmişlik" isimli çalışmasında; örneklem grubu olarak Bölgesel Eğitim Merkezinden 1782 öğrenci ve 73 öğretmen belirlenmiştir. Çalışma Hollanda'da yapılmıştır. "Maslach Tükenmişlik

Envanteri”, “Uygunsuz Davranışları Belirleme Ölçeği” ve “Uygunsuz Davranışlarla Başa Çıkabilme Ölçeği” olmak üzere üç tane ölçek çalışma için kullanılmıştır. Çalışmada, öğrencilerin sergiledikleri olumsuz davranışlar karşısında öğretmenlerin verdikleri tepkilere yönelik ortaya çıkan tükenmişlik durumlarının öğretmen ve öğrenci açısından belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışma bulgularından elde edilen bilgiler şöyledir:

- Yaş değişkeni ile öğrencilerin algı durumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlanmamıştır.
- Öğrencilerin cinsiyetlerine göre algı durumları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur.
- Öğrencilerin yaşadıkları tükenmişlik durumları ile öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının, tükenmişliğin üç boyutunda da farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Kokkinos 2007 yılındaki çalışmasında; Kıbrıs’ ta görev yapan 447 öğretmeni çalışma grubu olarak belirlemiştir. Bu öğretmenler üzerinde Maslach Tükenmişlik Envanterini uygulamıştır. Çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin iş streslerini tetikleyen faktörleri, kişilik ve tükenmişlik durumlarını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler;

- Duygusal tükenme boyutundaki tükenmişlik durumu ile öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
- Duygusal tükenme boyutunda, mesleki kıdemi on yılın üzerinde olan öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Duygusal tükenme boyutunda, evli kadın öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının fazla olduğu belirlenmiştir.
- Azalan kişisel başarı boyutunda, mesleki kıdemi on yılın altında olan yüksek lisans veya doktora yapmış öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri düşük bulunmuştur.

Fernet, Guay, Senecal ve Austin’in 2012 yılındaki çalışmasında; kendini belirleme teorisi kapsamında öğretmen tükenmişliği içindeki bireysel değişiklikler için motivasyonel bir model önerilmektedir. Çalışma grubunu; Fransa ve Kanada’da görev yapan 806 ilk ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; kalabalık sınıf ortamları ve öğrencilerin disiplinsiz davranışlar sergilemeleri öğretmenlerin duygusal tükenme boyutunu etkilemektedir. Aynı zamanda öğrencilerin disiplinsiz davranışları ve yöneticilerin liderlik davranışlarındaki değişimleri, öğretmenleri baskı altına alan davranışları öğretmenlerin öz yeterliklerini etkilediği için tükenme oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5. Literatür Taramasının Sonucu

Yapılan araştırmadaki genel amaç, Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik görüşleri neticesinde değerlendirilmelerini sağlamaktır. Bu konu hakkında yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan yola çıkarak aşağıdaki gibi bir değerlendirme yapılabilir:

Öğretmenlerin tükenmişlik durumu hakkında yapılan çalışmaların eskilere (1980'ler) dayandığı görülmektedir. 2017 yılı itibariyle halen öğretmenlerde tükenmişlik konusu üzerine çalışmalara devam edilmektedir.

Yapılan çalışmalarda farklı branşların tükenmişlik durumları incelenerek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve sonuçlarının incelendiği ve bunlara yönelik olarak da öğretmenlerin görüşlerine başvurulduğu görülmektedir. Yapılan alışmalar akademik olarak faydalı olsalar da yeterli bulunmamaktadır. Bu çalışmaların tamamına yakınında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanılması, tükenmişlik nedenlerini belirlemeye fırsat vermediği için de önemli bir eksiklik ortaya çıkmaktadır. Çünkü tükenmişlik sorunu genellikle düzey ve sonuca yönelik olarak incelenmiş, tükenmişliğin nedenlerini belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Belirlenen eksiklerin ortadan kaldırılması ve akademik anlamda özellikle sosyal bilgiler öğretmenleri üzerinde meydana gelen tükenmişliğin nedenlerine yönelik öz algı düzeylerin belirlenmesini sağlamak amacıyla yapılan bu çalışma önem taşımaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma evreni ve örneklem grubu, veri toplama yöntemi ve aracı, verilerin toplanma süreci, verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Nicel araştırma yaklaşımı, araştırmada elde edilen verilerin sayısal değerler yardımıyla ele alınması olarak ifade edilmiştir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014; Creswell, 2002). Araştırmanın yöntemi olarak da nicel araştırma yaklaşımı içerisinde yer alan betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimsel tarama ise olayları veya durumu mevcut haliyle ortaya koymaya ve var olan durumu belirlemeye çalışan araştırmalar olarak açıklanmaktadır (Büyüköztürk ve diğ., 2014; Metin, 2015). Bir başka ifadeyle bu yöntemin amacı, geniş kitlelere ait olan özellikleri, görüş ve tutumları belirlemek ve önceden belirlenen seçilmiş yanıtları bir araya toplayarak analiz etmektir (Karakaya, 2011).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim öğretim yılında Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapmakta olan sosyal bilgiler öğretmenlerinden oluşmaktadır. Amasya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Amasya merkez ve ilçelerde bulunan ortaokullarda görev yapan toplam 160 sosyal bilgiler öğretmenin olduğu tespit edilmiştir (EK-1). Belirlenmiş olan bu evrene ulaşma konusunun problem oluşturmayacağı ve evrenin sınırlı, kapsam açısından da dar olacağı düşünüldüğü için örneklem alma yolu tercih edilmeyerek evrenin tamamına ulaşmak hedeflenmiş bu yüzden tam sayım yöntemi kullanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2005). Ayrıca, araştırmacı tarafından belirlenen koşulları taşıdığı kanaatine ulaşılan herkesin araştırmaya alınmasının da doğru olan bir uygulama olduğu ifade edilmektedir (Lin, 1976).

Nadir uygulanan bir yöntem olan tam sayım yönteminin kullanmak istendiği ana kütle (evren); dar kapsamlı, birbirine uzak olmayan, sınırlı yapıya sahip ve küçük çapta evrenler olarak belirtilmektedir. Tam sayım yöntemi kavram ve uygulama açısından kolay olması, evrenin büyüklüğü ve özellikleri açısından bilgi vermesi gibi avantajlara sahiptir (Gürtan,1982). Tam sayımın yapılabilmesi için, değerlendirilecek olan ana kütle

büyükük, belirlenen mali durum ve zaman gibi unsurlar açısından uygunluk taşımaları gerekmektedir (Balce ve Demir, 2007). Bu araştırmada da hakkında bilgi alınmak istenen grubun, sahip olduğu tüm birimlerinin ayrı ayrı incelenmesi amacıyla bu yöntem kullanılmaktadır (Özer ve Aytaç, 2000). Ayrıca, tam sayım yönteminin mülakat, anket ve benzer alan araştırmalarında belirlenen evrenin tamamı üzerinde, her birini kapsayacak biçimde ve eksiksiz olarak sürdürülmesi amacı taşımaları, yöntemin kullanımını gerekli kılmaktadır (Kozak, 2001).

Tam sayım yönteminin kullanılması nedeniyle araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek basılı ve çevrimiçi olarak evrenin tamamına ulaştırılmıştır. Gönüllülük esası çerçevesinde çalışmaya 141 sosyal bilgiler öğretmeni dönüş yaparak katılım sağlamıştır. Diğer 19 kişi ise gönüllülük esası, doğum izni ve ulaşımdaki aksamalar nedenleri ile çalışmaya dönüş yapmamıştır. Çalışmaya katılan 141 öğretmenden 1 kişi ölçekte yer alan kontrol maddesini işaretlediği için değerlendirme dışı bırakılırken, 140 ölçek geçerli kabul edilerek analiz işlemlerine tabi tutulmuştur.

Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerin özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Özelliklerine Göre Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	52	37
	Erkek	88	63
	Toplam	140	100
Yaş	20- 30 yaş	25	18
	31- 40 yaş	59	42
	41- 50 yaş ve üzeri	56	40
	Toplam	140	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	25	18
	6-10 yıl	40	28
	11-15 yıl	36	26
	16-20 yıl ve üzeri	39	28
	Toplam	140	100

Araştırma örnekleminde yer alan sosyal bilgiler öğretmenlerinin özelliklerini yansıtan Tablo 1 incelendiğinde, örneklemin cinsiyete göre dağılımının yaklaşık % 37'sinin (n=52) kadın, %63'ünün (n=88) erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin yaşa göre dağılımları incelendiğinde örneklemin yaklaşık % 18'i (n=25) 20-30 yaş, % 42'si (n=59) 31-40 yaş, % 40'ı (n=56) 41-50 yaş ve üzeri yaş grubu öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Mesleki kıdeme göre dağılımının yaklaşık % 18'i (n=25) 1-5 yıl arası, % 28'i (n=40) 6-10 yıl arası, % 26'sı (n=36) 11-15 yıl arası, % 28'i (n=39) 16-20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu bölümde, araştırma için kullanılan veri toplama yöntemi, veri toplama aracı ve veri toplama süreci ile ilgili kapsamlı bilgilendirmeye yer verilmiştir.

3.3.1. Veri Toplama Yöntemi

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin demografik değişkenler açısından değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yürütülen bu çalışmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntemde veriler daha önce belirlenen örneklemin, belirli yapıda hazırlanan soruları yanıtlaması sonucunda elde edilmektedir (Çepni, 2009). Anket yöntemi, ucuz olması, az vakit istemesi ve büyük örneklere kolaylıkla uygulanabilmesi açısından avantajlar taşıdığı için çalışmalarda tercih edilmektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2011).

3.3.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veriler araştırmacı tarafından geliştirmiş olan "Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği" ile toplanmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik durumlarının belirlendiği kişisel bilgi formu yer alırken ikinci bölümde ise öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan 29 maddelik ölçek formu bulunmaktadır. Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği (EK-2) ve bu ölçeğin geliştirilme süreciyle ilgili detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu ile çalışmaya katılan çalışma grubunun cinsiyet, yaş, mesleki kıdemlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.3.2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği Formu

Yapılan çalışmada kullanılan ve araştırmacının geliştirmiş olduğu “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” (Evcı ve Aylar, 2017) aşağıdaki basamaklar neticesinde geliştirilmiştir.

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu ölçek ile sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında ilk önce konuya ilişkin literatür taraması yapılmış, ayrıca farklı branşlardaki 10 öğretmenden öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerinin neler olabileceği ile ilgili görüşler alınmıştır. Elde edilen bilgiler neticesinde 45 maddeden oluşan bir deneme formu oluşturulmuştur. Bu formun kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla alanında uzman olan 2 tane ölçme değerlendirme hocası tarafından deneme form incelenerek ölçeğe yeni 7 madde eklenmiş ve sayı 52'ye ulaşmıştır. Oluşturulan yeni form yazım noktalama, kolay anlaşılabilirlik, dil ve okunabilirlik açısından 5'i Türkçe eğitimcisi olan öğretim üyesine, 11 Türk Dili ve Edebiyatı ile Türkçe öğretmenine görüş almak açısından sunulmuştur. Görüşler doğrultusunda 6 madde problemlili bulunduğu için tekrar düzenlenmiştir. 1 madde ise iki farklı yargı içerdiği için 2 madde haline dönüştürülerek forma eklenmiştir. Ayrıca ölçekte verilen cevapların tutarlılık durumlarının belirlenmesi için ölçeğe 1 adet kontrol maddesi dahil edilmiştir. Sonunda 53 maddelik bir ölçek formu meydana getirilmiştir. 53 maddelik ölçek form 5'li Likert tipinde düzenlenmiş ve (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Kararsızım”, (4) “Katılıyorum”, (5) “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde bir dereceleme sistemi uygulanmıştır.

Düzenlenen ölçeğin geçerlik ve güvenirliklerini belirlemek amacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama ile deneme formu 14 sosyal bilgiler öğretmeni üzerinde doğrudan uygulanarak ölçek maddelerinin katılımcılar açısından anlaşılabilirlik ve birbirlerine yakın anlamlar içerip içermeme durumlarını aynı zamanda ölçeğin cevaplanma süresini belirlemek amaçlanmıştır. Uygulama esnasında ölçek maddelerinin yakın anlam içerme ve anlaşılabilirlik durumunda herhangi bir hataya rastlanmadığı için uygulama başarılı kabul edilerek esas uygulamaya geçilmiştir.

Esas uygulamada farklı branşlarda yer alan 400 öğretmene ölçek formu basılı ya da çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Çevrimiçi olarak uygulanan ölçek formu facebookta bulunan 15.000 üyeden oluşan ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin takip ettiği Türkiye Sosyal Bilgiler Zümresi adındaki gruptan 318 öğretmene ulaştırılmış fakat 272 öğretmenden geri dönüş sağlanmıştır. Çorum ilinde ise 82 öğretmene basılı olarak ulaştırılmış, öğretmenlerin tamamından dönüş sağlanmıştır. Sonuç olarak ölçek formunun ulaştırıldığı 400 öğretmenden 354 tanesi ölçek formu gönüllülük esası çerçevesinde yanıtlamıştır.

Geri dönüş yapan 354 ölçek formdan 27 tanesi kontrol maddesini yanıtlamış, 6 tanesi ise veri kaybı nedeni ile çalışma dışına çıkarılmıştır. 321 ölçekten elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizine uygunluğunu belirleyebilmek için de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett testi uygulanmıştır. KMO katsayı değeri .880 iken Barlett testindeki ki-kare değeri ise 3454.773 anlamlı bulunmuştur. Yapılan testlerden hareketle ulaşılan verilerin faktör analizi için uygunluğu belirlenmiştir. Faktör analizinin ardından .30'un altında yük değerine sahip olan ve herhangi bir faktör içerisinde yer almayan veya birden fazla faktöre aynı anda yönelen 24 madde çalışma dışına çıkarılmıştır. Çalışmada kalan 28 maddenin .307 ile .823 arasında bir yük değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Ölçek için uygun görülen maddelerin, hangi faktör altında toplandığını belirleyebilmek amacıyla Varimax Dik Döndürme Tekniği uygulanmıştır. Faktör yük değerleri .307 ile .823 arasında olan 28 maddenin 4 faktör altında toplandığı belirlenmiştir (EK-3).

Belirlenen faktörlerin doğrulanmasını sağlamak amacıyla aynı çalışma grubu üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Belirli bir sınırlama durumu olmadan maximum likelihood tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucundaki uyum iyiliği indeksleri; $\chi^2=610.231$ iken $X^2/df=1.816$ değeri ise 3'ün altında olduğu belirlenmiştir. S-RMR= .01 ve RMSEA= .05 olarak bulunmuş ve bu değerlerin mükemmel uyum gösterdikleri ortaya çıkmıştır. CFI ve IFI değerlerinin ise .91 olduğu sonucuna ulaşılmış iken aynı zamanda bu değerlerin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmüştür. Fakat GFI=.87, AGFI=.85, NNFI= .82 olarak bulunmuştur. Bu değerler .90'ın altında olsalar da; GFI'nın .85'ten, AGFI'nın ise .80'den büyük değere sahip olması kabul edilebilir uyum açısından alt sınır olarak kabul edilmektedir (Cole, 1987; Garbin ve Anderson, 1993; Akt: Kirman Çetinkaya, Laçın Şimşek ve Çalışkan, 2013). Analizlerle elde edilmiş olan faktörler, yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda meydana getirilen model (EK-4) ile doğrulanmıştır.

Ölçek maddelerinin belirlenen amaca ne derece hizmet ettiğini belirleyebilmek (Uğurlu ve Aylar, 2017) amacıyla ölçekteki madde toplam korelasyon değerlerine bakılmış ve bu değerler .547 ile .846 arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen değerlerin ayırt edicilik özelliği bakımından çok iyi olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır. Ölçekteki madde ayırt edicilik durumunun belirlenmesi için 28 maddenin faktörler ve toplam puana ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçlarına bakıldığında değerlerin 5.842 ile 13.239 arasında değiştiği sonucu elde edilmiştir. Ölçeğin geneline ilişkin t değeri ise 36.249 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki 28 maddenin alt ve üst grup ortalamaları arasında yer alan farkı istatistikî açıdan anlamlı bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda; 10 maddeden oluşan

1.Faktör, “Yeterlik Algısı”, 8 maddeden oluşan 2. faktör “Onaylanma Beklentisi”, 6 maddeden oluşan 3. faktör “Ekonomik Doyum”, 4 maddeden oluşan 4. ve son faktör ise “Sınıf İçi Doyum” olarak adlandırılarak 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkarılmıştır.

Ölçekteki iç tutarlılığın belirlenmesi amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin faktörlere yönelik Cronbach Alpha değerinin ise .81- .84 arasında olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ulaşılan sonuçlar neticesinde Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeğinin kabul edilebilir bir iç tutarlılıkta olduğu belirlenmiştir (Evcı ve Aylar, 2017).

Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği’ nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin veriler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeğine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Verileri

Ölçek	Madde Sayısı	KMO	Barlett Testi (χ^2)	Açıklanan Varyans %	Faktör Yüğü		Cronbach Alpha (α)
					En Düşük	En Yüksek	
Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği	28	.880	3454.77 3p<0.00 1	50,61	.32	.73	.84
Yeterlik Algısı	10	-	-	16.30	.72	.45	.84
Onaylanma Beklentisi	8	-	-	12.89	.77	.43	.81
Ekonomik Doyum	6	-	-	12.03	.81	.56	.81
Sınıf İçi Doyum	4	-	-	9.37	.82	.61	.81

Yapılan analizler sonucunda 4 faktörlü, biri kontrol maddesi olmak üzere toplam 29 maddelik Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği oluşturulmuştur.

Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği için 5’li likert tipi derecelendirme cevap seçeneklerine uygun puan aralıkları aşağıda belirtilmiştir.

Ortalama Puanlar (Katılma Düzeyi):

1.00 – 1.80: Kesinlikle Katılmıyorum

1.81 – 2.60: Katılmıyorum

2.61 – 3.40: Kararsızım

3.41 – 4.20: Katılıyorum

4.21 – 5.00: Kesinlikle Katılıyorum

3.3.3. Veri Toplama Süreci

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine ilişkin görüşlerinin toplanması amacıyla kullanılan “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği”, gerekli olan araştırma izni (EK-5) alınarak Amasya il merkezi ve ilçelerinde görev yapmakta olan 28’i yönetici, 132’si ise kadrolu ve sözleşmeli olmak üzere toplamda 160 sosyal bilgiler öğretmenine uygulanmıştır. Uygulama sürecinde araştırmacı, şehir merkezi ve yakın mesafede bulunan 32 ortaokuldaki sosyal bilgiler öğretmenleriyle görüşme gerçekleştirerek çalışmanın amacı hakkında bilgiler vermiş ve gönüllülük esası dahilinde sosyal bilgiler öğretmenlerine ölçek form ulaştırılmış ve bu ortaokulların verileri birkaç gün içinde elde edilmiştir. İlçelerde bulunan 59 ortaokulda ise ulaşım ve zaman problemi olmayan okulların verilerine ulaşılma noktasında birebir görüşme sağlanarak ölçek formlar dağıtılmışken, ulaşım ve zaman problemi olan ortaokullardaki öğretmenlere ise ölçek form, çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. 140 ölçek geçerli kabul edilerek analiz işlemlerine tabi tutulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin toplanması için kullanılan Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği, 160 öğretmene uygulanmıştır. Doğru işaretlendiği kabul edilen 140 ölçek form analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Analiz işlemleri sırasında SPSS paket program kullanılmıştır.

Analiz işlemleri öncesinde ölçek form üzerinde güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını sağlamak amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısının .60-.80 arasında olması ölçeği oldukça güvenilir yaparken, .80’den büyük olması ise yüksek derecede güvenilir yapmaktadır (Özdamar, 1999: Akt. Uluçınar Sağır, 2014). Geliştirilen “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” nin yüksek derecede güvenilir olduğu ve ölçeğin alt boyutlarının ise oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği’ nin güvenilirlik çalışmasına ilişkin verileri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği	28	.87
Yeterlik Algısı	10	.79
Onaylanma Beklentisi	8	.78
Ekonomik Doyum	6	.68
Sınıf İçi Doyum	4	.63

Güvenilir olduğu belirlenen ölçekte verilerin testlere tabi tutulması öncesinde veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) yapılmıştır. Test ile elde edilen verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir.

Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği'nin normallik testine ilişkin verileri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeğe İlişkin Normallik Testi

Alt Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	P	İstatistik	df	P
Yeterlik Algısı	,07	140	,03	,96	140	,00
Onaylanma Beklentisi	,16	140	,00	,92	140	,00
Ekonomik Doyum	,09	140	,00	,98	140	,16
Sınıf İçi Doyum	,14	140	,00	,95	140	,00
Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algısı	,10	140	,00	,95	140	,00

Tablo.4'te Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarına göre anlamlılık değerleri .05'in altında olduğu belirlenmiştir. Bu durum verilerin normal dağılım göstermediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği'nin çarpıklık basıklık değerlerine ve varyansların homojenliğine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeğe İlişkin Levene Testi Sonuçları ve Çarpıklık Basıklık Değerleri

Ölçek Boyutları	Levene	Çarpıklık	Basıklık
Yeterlik Algısı	.994	-.714	.686
Onaylanma Beklentisi	.254	-1.006	1.320
Ekonomik Doyum	.914	-.140	-.159
Sınıf İçi Doyum	.289	-.526	-.525

Veri setindeki değişkenler için çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmektedir. Verilerin -1,5 ile +1,5 arasında yer alması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: Akt. Kara, 2016). Tablo 5'te de görüldüğü gibi ölçeğin alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak ölçek verilerinin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır. Varyansların homojenlik durumlarının belirlenmesi için ise Levene Testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda varyansların homojen olduğu sonucu elde edilmiştir ($p>0.05$).

Yapılan testler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği ve varyanslar homojen olduğu için parametrik testler kullanılmıştır. Parametrik testlerin varsayımları aşağıdaki gibidir (Büyüköztürk, 2015):

- Veriler normal dağılıma sahip olmalıdır,
- Varyanslar homojen dağılıma sahip olmalıdır,
- Veriler eşit aralıklı ölçek yardımı ile elde edilmelidir,
- Değişkenlere göre farklılaşma durumunun belirleneceği verilerin birbirinden bağımsız olmaları gerekmektedir.

Analizlerde öğretmenlere ait demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem) bağımsız değişken olarak kabul edilirken "Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği" alt boyutları ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin demografik özellikleriyle ilgili betimsel analizler için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılırken, yaş ve mesleki kıdem bazında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.



4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine uygun olarak Amasya ili ve ilçelerinde görev yapmakta olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin demografik değişkenler açısından belirlenmesi amacıyla uygulanan ölçekten elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği'nin "Yeterlik Algısı", "Onaylanma Beklentisi", "Ekonomik Doyum" ve "Sınıf İçi Doyum" boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

4.1.1. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlik Algısı, Onaylanma Beklentisi, Ekonomik Doyum ve Sınıf İçi Doyum Boyutlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

"Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri alt boyutlara göre ne düzeydedir?" problemine çözüm üretmek amacıyla alt boyutlara ilişkin öğretmen görüşlerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Alt Boyutlara Yönelik Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	n	\bar{x}	ss
Yeterlik Algısı	140	3.20	0.71
Onaylanma Beklentisi	140	3.97	0.67
Ekonomik Doyum	140	3.17	0.75
Sınıf İçi Doyum	140	3.26	0.82
Genel	140	3.42	0.56

Tablo 6. incelendiğinde göre sosyal bilgiler öğretmenlerinin ölçeğin maddelerine genel olarak "Katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x}=3.42$) görüş bildirdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri incelendiğinde; aritmetik ortalaması en yüksek olan boyut onaylanma beklentisi ($\bar{x}=3.97$) boyutu için "Katılıyorum" düzeyinde, en düşük olan boyut olan ekonomik doyum ($\bar{x}=3.17$) boyutu için ise "Kararsızım" düzeyinde görüş belirttikleri tespit edilmiştir.

4.1.2. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlik Algısı Boyutunda Yer Alan Maddelere Yönelik Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin yeterlik algısı boyutunda yer alan maddelere ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlik Algısı Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Madde Adı	n	\bar{X}	Ss
1	Hizmet içi eğitime katılmadığım için, mesleğimdeki gelişmelere ayak uydurma noktasında başarısız olduğumu düşünürüm.	140	2.90	1.41
5	Öğrencilerimin derste başarısız olmaları mesleki bilgimin yetersiz olduğunu düşündürür.	140	2.78	1.27
9	Programda öğrencinin hazırbulunuşluk seviyesine göre çok soyut veya çok somut kalan kazanımlar öğrenmeyi azalttığı için mesleğimde yetersiz olduğumu düşünürüm.	140	3.15	1.20
13	Öğretmen-aile arasındaki işbirliği yetersiz olduğu zaman kendimi suçlarım.	140	2.75	1.19
17	Programda öğrenciye verilen proje ödevleriyle ilgilenirken müfredatı uygulayamamak beni kaygılandırır.	140	3.59	1.07
19	Alanım ile ilgili güncel bilgi ve becerileri kazanma konusunda hizmet içi eğitim alamadığım için kendimi yetersiz hissediyorum.	140	3.21	1.27
22	Öğrencilerimin ders işleyiş tarzım hakkındaki olumsuz eleştirileri beni mesleğimden soğutur.	140	3.04	1.25
25	Uygun materyalleri kullanma konusunda gerekli eğitimleri alamadığım için derste etkili olamıyorum.	140	3.25	1.18
27	Eğitim sistemindeki değişikliklere ayak uyduramadığımda kendimi derste verimsiz hissediyorum.	140	3.53	1.11
29	Üniversite yıllarında aldığım eğitim ile öğretmenlik uygulaması arasındaki farklar yetersiz olduğumu düşünmememe sebep oluyor.	140	3.80	1.10

Tablo 7 incelendiğinde sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin yeterlik algısı boyutuna yönelik “Katılıyorum” ve “Kararsızım” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin “Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip oldukları üç maddenin olduğu tespit edilmiştir. Bu maddelerin; “Programda öğrenciye verilen proje ödevleriyle ilgilenirken müfredatı uygulayamamak beni

kaygılandırır.” ($\bar{X}=3.59$), “Eğitim sistemindeki değişikliklere ayak uyduramadığımda kendimi derste verimsiz hissediyorum.” ($\bar{X}=3.53$), “Üniversite yıllarında aldığım eğitim ile öğretmenlik uygulaması arasındaki farklar yetersiz olduğumu düşünmeme sebep oluyor.” ($\bar{X}=3.80$) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu boyut altında yer alan diğer maddeler için ise öğretmenlerin “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları belirlenmiştir.

4.1.3 Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Onaylanma Beklentisi Boyutuna İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin onaylanma beklentisi boyutundaki maddelere yönelik görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Onaylanma Beklentisi Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Madde Adı	n	\bar{X}	SS
2	Yaptığım çalışmalar sonucunda okul yönetimi tarafından takdir edilmediğimde heyecanım kırılır.	140	3.73	1.24
6	Yönetimsel anlamda yeterince desteklenmediğimde kendimi değersiz hissediyorum.	140	3.92	1.11
10	Okul yönetiminden hak ettiğim övgüyü alamadığımda kendimi haksızlığa uğramış hissederim.	140	3.98	1.10
14	Öğretmen arkadaşlarım tarafından fikirlerim önemsenmediğinde çalıştığım ortamdan memnun olamıyorum.	140	3.87	1.02
20	Öğretmen arkadaşlarımla yeterli iletişim kuramadığımda, kendimi yalnız hissederim.	140	3.92	1.09
23	Meslektaşlarımdan gerekli saygıyı göremediğimde kendimi onlara uzak hissederim.	140	3.98	1.09
26	Yönetim yetkilerimi sınırlandırdığında kendimi kısıtlanmış hissederim.	140	4.11	0.95
28	Düşük motivasyonlu kişilerle çalışmak beni karamsarlığa iter.	140	4.20	0.86

Tablo 8 incelendiğinde sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin onaylanma beklentisi boyutunda yer alan maddelerin tamamına yönelik “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Öğretmenlerin onaylanma beklentisi boyutuna yönelik “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve

“Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip oldukları herhangi bir maddenin olmadığı da belirlenmiştir.

4.1.4. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Ekonomik Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin ekonomik doyum boyutunda yer alan maddelere ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Ekonomik Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Madde Adı	n	\bar{X}	SS
3	Öğretmen maaşları yetersiz olduğu için, mesleğime tam olarak motive olamıyorum.	140	3.47	1.15
7	Maddi yönden zorlandığımda mesleğime olan ilgim azalıyor.	140	3.85	1.29
11	Elde ettiğim gelir toplumdaki saygınlığımı düşürüyor.	140	3.49	1.22
16	Maaşımın ihtiyaçlarımı karşılamaması beni kaygılandırır.	140	3.55	1.01
21	Ekonomik olarak farklı gelir kaynaklarını arayışım verimsizliğimi artırıyor.	140	3.92	1.20
24	Maddi yönden kaygım olmasa mesleğime devam etmezdim.	140	2.62	1.35

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin ekonomik doyum boyutuna yönelik “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları maddenin; “Maddi yönden kaygım olmasa mesleğime devam etmezdim.” ($\bar{X}=2.62$) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Boyut içerisinde yer alan diğer beş madde için öğretmenler “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

4.1.5. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Sınıf İçi Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerine Ait Betimsel İstatistikler

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin sınıf içi doyum boyutunda yer alan maddelere ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Sınıf İçi Doyum Boyutuna İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Madde Adı	n	\bar{X}	SS
4	Sınıf içerisinde öğrencilerimin disiplinsiz davranışlar sergilemesi nedeniyle bozulan sınıf düzeni mesleğime olan ilgimi azaltır.	140	3.50	1.26
8	Öğrencilerimin saygısız tavırlar sergilemesi beni mesleğimden uzaklaştırır.	140	3.43	1.19
12	Velilerin yersiz eleştirileri beni mesleğimden soğutur.	140	3.45	1.19
18	Disiplinsiz sınıf ortamı mesleğimde başarısız olduğumu düşünmemeye neden olur.	140	3.46	1.14

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin sınıf içi doyum boyutunda yer alan maddelerin tamamı için “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin bu boyuta yönelik “Kesinlikle Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeylerinde görüşe sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

4.2. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulguları

“Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt problemini çözebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve bulgular Tablo 11’ de gösterilmiştir.

Tablo 11. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T- testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	T	sd	p
Yeterlik Algısı	Kadın	52	3.21	.72	.197	138	.844
	Erkek	88	3.19	.72			
Onaylanma Beklentisi	Kadın	52	3.98	.75	.137	138	.891
	Erkek	88	3.96	.63			
Ekonomik Doyum	Kadın	52	3.08	.76	1.147	138	.253
	Erkek	88	3.23	.74			
Sınıf İçi Doyum	Kadın	52	3.30	.90	.416	138	.678
	Erkek	88	3.24	.78			

*p>.05

Tablo 11 incelendiğinde sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinde cinsiyete göre yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum ve sınıf içi doyum boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemekle ($p>0.05$) birlikte, genel olarak kadın öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının, ekonomik doyum boyutunda ise erkek öğretmenlerin öz algılarının fazla olduğu tespit edilmiştir. Özellikle diğer boyutlara göre “Onaylanma Beklentisi” boyutundaki kadın ve erkeklerin öz algılarının daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

4.3. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Yaş Değişkeni Açısından Bulguları

“Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algıları yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt probleminde yaş grubu ortalamalarına ait analiz bulguları Tablo 12’de verilirken uygulanan ANOVA sonuçları da Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 12. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

Ölçek Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	ss
Yeterlik Algısı	20-30 Yaş	25	3.28	.69
	31-40 Yaş	59	3.13	.73
	41-50 Yaş ve Üzeri	56	3.20	.71
Onaylanma Beklentisi	20-30 Yaş	25	4.08	.55
	31-40 Yaş	59	3.95	.72
	41-50 Yaş ve Üzeri	56	3.94	.68
Ekonomik Doyum	20-30 Yaş	25	3.27	.90
	31-40 Yaş	59	3.15	.74
	41-50 Yaş ve Üzeri	56	3.16	.70
Sınıf İçi Doyum	20-30 Yaş	25	3.30	.85
	31-40 Yaş	59	3.38	.83
	41-50 Yaş ve Üzeri	56	3.13	.80

Tablo 12’de görüldüğü gibi “Yeterlik Algısı” boyutu altında yer alan yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 2.61-3.40 puan aralığında olduğundan, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenleri “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahiptirler.

“Onaylanma Beklentisi” boyutu altında yer alan yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 3.41-4.20 puan aralığında olduğu için tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir.

“Ekonomik Doyum” boyutu altında yer alan yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 2.61–3.40 puan aralığında olduğundan, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir.

“Sınıf İçi Doyum” boyutu altında yer alan yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 2.61–3.40 puan aralığında olduğundan, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo13. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek Boyutları	Kaynak	KT	Sd	KO	f	p
Yeterlik Algısı	Gruplar Arası	.557	2	.279	.535	.587
	Gruplar İçi	71.311	137	.521		
	Toplam	71.868	139			
Onaylanma Beklentisi	Gruplar Arası	.367	2	.184	.395	.674
	Gruplar İçi	63.621	137	.464		
	Toplam	63.988	139			
Ekonomik Doyum	Gruplar Arası	.277	2	.138	.240	.787
	Gruplar İçi	79.148	137	.578		
	Toplam	79.425	139			
Sınıf İçi Doyum	Gruplar Arası	1.848	2	.924	1.350	.263
	Gruplar İçi	93.785	137	.685		
	Toplam	95.633	139			

* $p > .05$

Tablo 13 incelendiğinde yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre; yeterlik algısı ($F_{(2, 137)}=.535$), onaylanma beklentisi ($F_{(2, 137)}=.395$), ekonomik doyum ($F_{(2, 137)}=.240$) ve sınıf içi doyum ($F_{(2, 137)}=1.350$) boyutları ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı [$p > .05$] bir fark bulunamamıştır.

4.4. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Meslekî Kıdem Değişkeni Açısından Bulguları

“Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algıları mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” alt probleminin mesleki kıdem ortalamalarına ait analiz sonuçları Tablo 14’ te verilirken uygulanan ANOVA sonuçları da Tablo 15’ de verilmiştir.

Tablo 14. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Meslekî Kıdem Değişkenine Göre Ortalamaları

Ölçek Boyutları	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss
Yeterlik Algısı	1-5 Yıl	25	3.28	.694
	6-10 Yıl	40	3.41	.568
	11-15 Yıl	36	3.10	.742
	16-20 Yıl ve Üzeri	39	3.02	.808
Onaylanma Beklentisi	1-5 Yıl	25	4.08	.555
	6-10 Yıl	40	4.12	.600
	11-15 Yıl	36	3.91	.688
	16-20 Yıl ve Üzeri	39	3.79	.784
Ekonomik Doyum	1-5 Yıl	25	3.27	.903
	6-10 Yıl	40	3.20	.743
	11-15 Yıl	36	3.16	.667
	16-20 Yıl ve Üzeri	39	3.10	.764
Sınıf İçi Doyum	1-5 Yıl	25	3.30	.859
	6-10 Yıl	40	3.42	.790
	11-15 Yıl	36	3.34	.806
	16-20 Yıl ve Üzeri	39	3.01	.843

Tablo 14'te görüldüğü gibi "Yeterlik Algısı" boyutu altında yer alan 6-10 yıl mesleki kıdeme ait aritmetik ortalamaların, 3.41-4.20 puan aralığında olmasından sosyal bilgiler öğretmenleri "Katılıyorum" düzeyinde, diğer kıdemlerin aritmetik ortalamaları 2.61-.3.40 puan aralığında olduğundan "Kararsızım" düzeyinde öz algıya sahiptirler.

"Onaylanma Beklentisi" boyutu altında yer alan mesleki kıdemlerin aritmetik ortalamaları 3.41-4.20 puan aralığında olmasından dolayı sosyal bilgiler öğretmenlerinin

tüm mesleki kıdem yılları içerisinde “Katılıyorum” düzeyinde bir öz algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

“Ekonomik Doyum” boyutu altında yer alan mesleki kıdemlerin aritmetik ortalamaları 2.61.-3.40 puan aralığında olduğundan sosyal bilgiler öğretmenlerinin tüm mesleki kıdemler içerisinde “Kararsızım” düzeyinde bir öz algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

“Sınıf İçi Doyum” boyutu altında yer alan, 6-10 yıl mesleki kıdeme ait aritmetik ortalamaların 3.41-4.20 puan aralığında olmasından dolayı sosyal bilgiler öğretmenleri “Katılıyorum” düzeyinde, diğer kıdemlerin aritmetik ortalamaları 2.61.-3.40 puan aralığında olduğundan “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahiptirler.

Tablo 15. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tükenmişlik Nedenlerine Yönelik Öz Algı Düzeylerinin Meslekî Kıdem Değişkenine Göre ANOVA sonuçları

Ölçek Boyutları	Kaynak	KT	sd	KO	f	p
Yeterlik Algısı	GA	3.567	3	1.189	2.367	.74
	Gİ	68.301	136	.502		
	Toplam	71.868	139			
Onaylanma Beklentisi	GA	2.524	3	.841	1.861	.139
	Gİ	61.464	136	.452		
	Toplam	63.988	139			
Ekonomik Doyum	GA	.495	3	.165	.284	.837
	Gİ	78.930	136	.580		
	Toplam	79.425	139			
Sınıf İçi Doyum	GA	3.651	3	1.217	1.799	.150
	Gİ	91.983	136	.676		
	Toplam	95.633	139			

* p>.05

Tablo 15 incelendiğinde yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre; yeterlik algısı ($F_{(3, 136)}=2.367$), onaylanma beklentisi ($F_{(3, 136)}=1.861$), ekonomik doyum ($F_{(3, 136)}=.284$) ve sınıf içi doyum ($F_{(3, 136)}=1.799$) boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı [$p>.05$] bir fark bulunamamıştır.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada 2016-2017 eğitim öğretim yılında Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapmakta olan sosyal bilgiler öğretmenlerinin, tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş, elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin; ölçeğin “Yeterlik Algısı”, “Onaylanma Beklentisi”, “Ekonomik Doyum” ve “Sınıf İçi Doyum” boyutlarının tamamında ağırlıklı olarak “Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durum ışığında, ölçek boyutlarındaki maddelerin sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada öğretmenler “Yeterlik Algısı” boyutundaki M17, M27 ve M29 için “Katılıyorum” düzeyinde, diğer maddeler için “Kararsızım” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. “Katılıyorum” düzeyinde görüş belirtilen maddeler incelendiğinde; öğretmenlerin eğitim sistemindeki değişikliklere ayak uyduramadıkları için derste verimlerinin düştüğü, lisans eğitimi sırasında edinilen bilgiler ile öğretmenlik uygulamasında farklılıklar yaşamaları sonucunda kendilerini yetersiz hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumların öğretmenleri tükenmişlik problemiyle karşı karşıya bıraktığı ve böylelikle öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarını artırdığı düşünülmektedir. Çelikkaleli (2011) çalışmasında; genel yeterlik, öğretmen yeterliği, kişisel yeterlik durumları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farka ulaşılmıştır. Yılmaz ve Altınkurt’un 2011 yılında yapmış oldukları çalışmanın sonuçları da çalışma bulgusunu desteklemektedir. Bu boyut altında yer alan, öğretmenlerin “Kararsızım” düzeyinde görüş belirttikleri maddeler incelendiğinde ise; öğretmen-veli ilişkisi, öğrenci başarısızlığı ve hizmet içi eğitime katılamama durumlarının öğretmen yeterliğini etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır. Tuna ve Çimen (2013)’ e göre, öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitimin yetersiz olması, onların yeterlik durumlarında gelişme meydana getirmemekte ve tükenmişlik oluşturmamaktadır. Hizmet içi eğitim almış olmanın tükenmişliği azaltmadığı sonucuna ulaşılmaması, çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. Çünkü öğretmenler, mesleki anlamda yetersiz oldukları konularda eğitim desteği almak isterler. Bulgular ışığında öğretmenlerin, öğrenci başarısızlığı ve velilerle yeterli iletişime sahip olmama durumlarının kişisel ve mesleki yeterliklerini etkilemediği düşünülmektedir. Aynı zamanda öğrencilerin dersin işlenişine yönelik eleştirileri ve programda yer verilen kazanımların öğretmenleri mesleklerine karşı olumsuz etkilemedikleri söylenebilir.

Sosyal bilgiler öğretmenlerinin, “Onaylanma Beklentisi” boyutundaki tüm maddeler için “Katılıyorum” düzeyinde görüşe sahip oldukları tespit edilmiştir. Üstleri ve

meslektaşları tarafından takdir edilmeme, destek görmeme, meslektaşları ile iletişim kuramama ve yönetsel anlamda sınırlandırılma durumlarının öğretmenleri tükenmişliğe ittiği görülmektedir. Çalışma bulgularından yola çıkarak öğretmenlerin öz algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olması maddelerin tükenmişlik nedeni oluşturabileceğini ortaya koymaktadır. Dally 1992 yılındaki okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaç edinen çalışmasında; yöneticilere uygulanan baskı ve sınırlandırmaların onları tükenmişliğe götürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Cemaloğlu ve Şahin (2007), Otacıoğlu (2008), Yazıcı ve Avcı (2011) çalışmalarında ise; öğretmenlerin üstleri tarafından takdir edilme durumu, iş arkadaşı desteği ve iş ortamındaki iletişim ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yine Girgin (2010)’ in çalışmasında da meslektaş desteği ile öğretmen tükenmişliği arasında anlamlı bir ilişki bulunması çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Öğretmenlerin ihtiyacı olan destek ve övgünün sağlanamaması durumunda, öğretmenlerde tükenmeye neden olabileceği söylenebilir.

Öğretmenler “Ekonomik Doyum” boyutunda M24 için “Kararsızım”, diğer maddeler içinse “Katılıyorum” düzeyinde katılım sağlamışlardır. Bu maddeler ekonomik durum, gelir düzeyi ve gelir yetersizliği durumlarını ifade etmektedir. Girgin (2010) çalışmasında, gelir düzeyleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bir diğer çalışma olan Tuna ve Çimen (2013)’in çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik durumları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmalar elde edilen bulgularla paralel özellikler taşımaktadır. Öğretmenlerin bildirdikleri görüşlerden; gelir düzeyi, maaş durumu gibi ekonomik faktörlerin tükenmeye neden olabileceği görülmektedir. Ekonomik faktörlerden para, çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığı için oldukça önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda para kişilerde saygınlık ve başarı oluşturacağı için yetersiz olması durumunda, çalışanlarda tükenme meydana getirebileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin M24 için “Kararsızım” düzeyinde bir görüş bildirmeleri ile öğretmenlerin maddi kaygıları olsa da mesleklerini kaybetmeyi göze alamadıkları görülmektedir. Cemaloğlu ve Şahin (2007)’in çalışmasında; mesleğini severek yapan öğretmenlerde tükenme durumunun görülmediği bulgulanmıştır. Buradan yola çıkarak mesleğini severek yapan öğretmenlerin ekonomik problemler yaşasalar da mesleklerini terk etmeyecekleri düşünülmektedir.

Öğretmenler “Sınıf İçi Doyum” boyutundaki tüm maddeler için “Katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. “Katılıyorum” işaretlemesinin yapıldığı maddelerden yola çıkarak; öğrencilerdeki disiplinsizlik, sınıftaki düzensizlik gibi durumların, öğretmenlerin tükenmişliklerini artıracakları düşünülmektedir. Benzer bulgulara sahip olan Çokluk (2000)’un çalışmasında öğrencilerin disiplinsiz davranışları, disiplinsiz sınıf ortamları gibi

durumlar ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Fernet, Guay, Senecal ve Austin (2012)'in çalışmasında da öğrencilerin özellikleri, öğrenci kontrolünün sağlanamaması gibi durumların tükenmişliği oluşturduğu bulgusuna ulaşılması çalışma bulgusunu desteklemektedir.

Çalışma bulguları incelendiğinde; sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinde cinsiyete göre yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum ve sınıf içi doyum boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Hem öğretmenlik mesleği hem de diğer meslek grupları üzerinde tükenmişlik ve cinsiyet faktörü arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Özellikle Yazıcı ve Avcı (2011)'nin yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet faktörünün sosyal bilgiler öğretmenleri üzerindeki tükenmişliği etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaların çoğunda öğretmenlerin tükenmişlik problemleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Başören, 2005; Demir ve Kara, 2014; Elis, 1983; Seğmenli, 2001). Yapılan bu çalışmalar, elde edilen bulgularla paralel niteliktedir. Buna karşın Girgin (1995), Özer (1998) ve Tümkaya (1996)'nin çalışmalarında ise öğretmenlerin tükenmişlik problemleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik problemlerinin cinsiyete göre bazı çalışmalarda anlamlı fark gösterip bazı çalışmalarda ise anlamlı bir fark göstermemesinin sebebine bakıldığında; mesleki çalışma koşulları, ailevi ve ekonomik unsurlar, şahsi özelliklerin yer aldığı düşünülebilir.

Öğretmenlik mesleğinin yanı sıra diğer meslek gruplarındaki çalışmalar incelendiğinde; Seçer (2011)'in çalışmasında, psikolojik danışmanların tükenmişlikleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir çalışma olan Sayıl ve arkadaşları (1997)'nin doktorlar ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmasında; doktor ve hemşirelerin tükenmişlikleri ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Polislerin tükenmişlikleri üzerine yapılan çalışmada ise yine tükenmişlik ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir (Azizoğlu ve Özyer, 2010). Farklı meslek grupları üzerine yapılan çalışmalardan da cinsiyet faktörünün çalışanların tükenmişliklerini etkilemediği görülmektedir. Cinsiyet faktörü ile tükenmişlik problemi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına rağmen kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamasının erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlere hem mesleki ortamda çalışan olarak hem de ev ortamında anne, eş olarak yüklenmiş olan sorumluluklar fazla ve yorucu olmaktadır. Bu durumun, tükenmişlik açısından onların öz algılarını arttırdığı düşünülebilir.

Çalışmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin yaş değişkeni ile yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum ve

sınıf içi doyum boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bunların yanı sıra;

“Yeterlik Algısı” boyutunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 2.61-3.40 puan aralığında olduğundan, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir. Yeterlik algısı boyutunda yer alan tüm yaş grubundaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Kararsızım” öz algısında olması, yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde etki oluşturmadığını ortaya çıkarmaktadır.

“Onaylanma Beklentisi” boyutunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 3.41-4.20 puan aralığında olduğu için tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu boyut altındaki maddelerin, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni olabileceği düşünülmektedir.

“Ekonomik Doyum” boyutunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 2.61–3.40 puan aralığında olduğundan, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu boyut altındaki maddelerin, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerini tükenmişlik açısından etkilemediği düşünülmektedir.

“Sınıf İçi Doyum” boyutunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları 2.61–3.40 puan aralığında olduğundan, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerinin “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahip oldukları görülmektedir. Yine bu boyut altındaki maddelerin, tüm yaş gruplarındaki sosyal bilgiler öğretmenlerini tükenmişlik açısından etkilemediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerde tükenmişlik problemi ile yaş değişkeni arasında anlamlı farka rastlamayan birçok çalışma (Demir ve Kara, 2014; Kayabaşı, 2008; Yılmaz, N. Yazıcı ve H. Yazıcı, 2014) mevcuttur. Bu çalışmalar elde edilen bulgularla paralellik göstermekte ve aynı zamanda öğretmenlerin “Onaylanma Beklentisi” dışındaki boyutlarda yer alan maddeler için “Kararsızım” öz algısına sahip olmaları sonucunu da desteklemektedir.

Yazıcı ve Avcı (2011)’nin çalışmasında üstleri tarafından takdir edilmeyen sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenme durumlarında artış olduğu, Cemaloğlu ve Şahin (2007)’in çalışmasında ise takdir görmeyen öğretmenlerde tükenmişliğin olduğu görülmektedir. Singh ve arkadaşlarının 1998 yılında yapmış oldukları çalışmada ise; öğretim üyelerinin tükenmişlikleri ile ödül arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani ödül eksikliğinin tükenmeyi artırdığını ifade etmişlerdir. Bu bulgular, “Onaylanma Beklentisi” boyutu altındaki maddeler için öğretmenlerin “Katılıyorum” düzeyinde öz algıya sahip olmalarını destekler niteliktedir. Öğretmenlerin, meslektaşlarından ve çalışılan kurumdaki üstlerinden takdir görmediklerinde mesleklerine olan ilgi ve heyecanlarını

kaybettikleri ve bu nedenle de tükenme konusunda öz algılarında artış olduğu söylenebilir. Çalışan personele karşı takdir, övgü davranışlarının artırılmasının, çalışanları motive edeceği ve tükenmişliği de azaltabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada, sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinde öğretmenlerin mesleki kıdemine göre yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum ve sınıf içi doyum boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

“Yeterlik Algısı” boyutundaki 6-10 yıl mesleki kıdeme ait aritmetik ortalamaların, 3.41-4.20 puan aralığında olmasından sosyal bilgiler öğretmenleri “Katılıyorum” düzeyinde, diğer kıdemlerin aritmetik ortalamaları 2.61-3.40 puan aralığında olduğundan “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahiptir.

“Onaylanma Beklentisi” boyutu altında yer alan mesleki kıdemlerin aritmetik ortalamaları 3.41-4.20 puan aralığında olduğundan sosyal bilgiler öğretmenleri tüm mesleki kıdemler içerisinde “Katılıyorum” düzeyinde bir öz algıya sahiptir.

“Ekonomik Doyum” boyutu altında yer alan mesleki kıdemlerin aritmetik ortalamaları 2.61.-3.40 puan aralığında olduğundan sosyal bilgiler öğretmenleri tüm mesleki kıdemler içerisinde “Kararsızım” düzeyinde bir öz algıya sahiptir.

“Sınıf İçi Doyum” boyutu altında yer alan, 6-10 yıl mesleki kıdeme ait aritmetik ortalamaların 3.41-4.20 puan aralığında olduğundan sosyal bilgiler öğretmenleri “Katılıyorum” düzeyinde, diğer kıdemlerin aritmetik ortalamaları 2.61.-3.40 puan aralığında olduğundan “Kararsızım” düzeyinde öz algıya sahiptir. Öğretmenlerin tükenmişlik ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkilerinin incelendiği araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tükenmişlik ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Şahin ve Şahin’in 2013’teki çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunamazken 5 yıldan az, 6-10 yıl arası mesleki kıdemleri olan öğretmenlerin kişisel başarılarında düşme meydana geldiği için tükenmenin görüldüğü tespit edilmiştir. Yine öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı farkların görülmediği birçok çalışma (Başol ve Altay, 2009; Özben ve Argun, 2003) bulunmaktadır. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerde tükenmişlik problemi azalmakta, başarı durumları ise artmaktadır (Girgin, 1996; Tümkaya, 1996). Öğretmenlerde tükenmişlik ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmazken özellikle 6-10 yıl arasındaki çalışanların diğer mesleki kıdemlere göre tükenmişliği daha fazla yaşamakta olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular çalışmayı desteklemektedir. Çalışmada 6-10 yıl arası kıdeme sahip sosyal bilgiler öğretmenlerinin özellikle “Yeterlik Algısı” ve “Sınıf İçi Doyum” boyutlarında tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni genç öğretmenlerin

meslekte beklenen ve istek durumlarının fazla olması, okul ortamına adapte olmalarında sıkıntı yaşamaları gibi faktörler olarak düşünülmektedir. Boyutlardaki maddelerde ortaya çıkan genel kanının öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı üzerine olduğu söylenebilir. Fakat “Onaylanma Beklentisi” boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemi farketmeksizin tükenmişlik yaşamalarının nedeni olarak takdir görmeyen etkisinin olduğu düşünülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

- Yapılan çalışmada, sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının ölçek boyutlarındaki maddeler için “Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiş ve ölçek maddelerinin sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni oluşturduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır.
- Aynı zamanda sosyal bilgiler öğretmenlerinin veli ile iletişimi, öğrenci başarısızlığı ve hizmet içi eğitime katılmama durumlarının öğretmen yeterliğini etkilemediği tespit edilmiştir.
- Sosyal bilgiler öğretmenlerinin yeterlikleri öğrenci veya veli iletişimi sonucu olumsuz yönde etkilense de bu durumun onların tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarını artırmadığı ve tükenmişliğe de neden olmadığı ortaya çıkarılmıştır.
- Öğrencilerin disiplinsiz davranışlar sergilemesi, yetersiz sınıf ortamlarının olması ve öğrenci kontrolünün sağlanamaması durumlarının sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eğitim sistemindeki değişikliklere ayak uyduramama ve müfredatı yetiştirememe durumlarının sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni oluşturduğu ortaya çıkarılmıştır.
- Öğrencilerin, öğretmenlerin ders anlatım tarzlarını eleştirmeleri sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni oluşturmaktadır.
- Sosyal bilgiler öğretmenlerinin ekonomik problemleri olsa da mesleklerini sevdikleri için mesleklerinden vazgeçmeyi düşünmedikleri tespit edilmiştir.
- Ekonomik faktörlerin öğretmenlerin öz algılarını artırdığı ve tükenmişlik problemi için de önemli bir yordayıcı olduğu yapılan işaretlemeler sonucunda ortaya çıkarılmıştır.
- Gelir düzeyi, maaş durumu gibi ekonomik faktörler öğretmenlerin maddi ihtiyaçlarının karşılanması açısından önem arz ettiği için sosyal bilgiler öğretmenleri üzerinde tükenmişlik nedeni oluşturmaktadır.
- Cinsiyet faktörünün sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algıları üzerinde önemli bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Bu sonuçlara rağmen kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla öz algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” nde, “Onaylanma Beklentisi” alt boyutu dışındaki diğer alt boyutların, öğretmenlerin tükenmişlik öz

algılarını etkilemediği fakat onaylanma beklentisi boyutu altındaki maddelerin ise öğretmenlerin öz algılarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Onaylanma ve takdir edilme durumları öğretmenlerin kişisel ve mesleki başarılarını etkileyen durumlar arasında yer aldığı için bu durumlardan yoksun olmanın yaş ayrımı yapmaksızın öğretmenleri tükenmişliğe yönelttiği tespit edilmiştir.
- Yönetimsel anlamda sınırlandırmaya maruz kalmak sosyal bilgiler öğretmenleri için tükenmişlik nedeni oluşturmaktadır.
- 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu hizmet süresine sahip sosyal bilgiler öğretmenlerinin beklentilerinin fazla olması, beklentilerle uygulamaların uyuşmaması durumlarından dolayı diğer mesleki hizmet süreleri içerisinde yer alan öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşayacakları tespit edilmiştir.
- “Onaylanma Beklentisi” boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdemi farketmeksizin tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Bu durumdan yola çıkarak, üstlerinden takdir görmeyen her öğretmenin mesleki kıdemi farketmeksizin tükenmişlik yaşayacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- Ekonomik faktörlerin mesleki hizmet süreleri açısından öğretmenlerin öz algılarını etkilemediği sonucu ortaya çıkmaktadır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

- Sosyal bilgiler öğretmenlerinin üstleri tarafından takdir görmeleri, onların performansını artıracak ve tükenmişlik problemlerini de azaltacaktır. Bu nedenle yöneticiler öğretmenlerine destek olarak, onları övgü ve takdir davranışlarıyla motive edebilirler.
- Yöneticiler sosyal bilgiler öğretmenlerini kısıtlamak yerine onların yaratıcılıklarını ortaya koymalarını sağlayan davranışlar sergileyerek onları güdüleyebilirler.
- Sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleklerini sevme potansiyellerinin artırılabilmesi için öğretmenlik mesleğinin statü olarak yükseltilerek ekonomik ve sosyal açıdan koşullarının düzenlenmesi yolunda gerekli tedbirler alınabilir. Ayrıca mesleğin tercih edilebilirliğini artıran özellikler konusunda bilgilendirme yapılabilir.

- Ekonomik faktörlerin tükenmişlikte etkili olma nedeni ve nasıl etkili olduğunu belirleyebilmek için kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
- Öğrencileri, sergiledikleri disiplinsiz davranışlardan caydırmak için sınıf kuralları yeniden düzenlenebilir.
- Eğitim sistemindeki değişikliklere sosyal bilgiler öğretmenlerinin ayak uyduramadıkları çalışma sonucunda tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sağlayıcı hizmet içi eğitim uygulamaları yapılabilir.

6.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği, Amasya' da yapıldığı için elde edilen veriler ve ortaya çıkan sonuçlar sınırlıdır. Ölçeğin uygulanma kapsamının artırılması ve iller arası karşılaştırılma yapılabilmesi için Amasya dışındaki illerde görev yapan sosyal bilgiler öğretmenleri üzerinde de uygulama yapılabilir.
- Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerinin desteklenmesi açısından mülakat yöntemi aracılığıyla nitel çalışmalarda yapılabilir.
- Ölçek, sosyal bilgiler öğretmenleri dışındaki farklı branşlar üzerinde de uygulanarak öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algıları belirlenebilir.
- Öğretmenler de tükenmişliğin ortaya çıkardığı sonuçların belirlenmesi üzerine bir ölçek geliştirilerek uygulanabilir.
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algılarının belirlenmesi amacıyla ölçek geliştirilerek uygulanabilir.
- 6-10 yıl mesleki kıdem içerisinde bulunan sosyal bilgiler öğretmenlerinin neden tükenmişlik öz algısı taşıdıkları hakkında kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (1998). Normal ve Engelli Çocuklar İle Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. 6. Ergonomi Kongresi, Ankara.
- Aksoy, Ş. (2007). Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Akten, S. (2007). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Anderson, M.U. ve Iwanicki, E.F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20(2), 109-132.
- Arı, G.ve Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Aykan, E. (2007). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 137-147.
- Balce, O. ve Demir, S. (2007). İstatistik Ders Notları, Pamukkale Üniversitesi Dergisi, <https://tr.scribd.com/doc/39818014/istatistik-ders-notlar%C4%B1-pau-edu-tr> adresinden 2 Nisan 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1990). *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (10.Basım). İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Eğitim Danışmanlık. Ankara: Ekinoks yayınları.
- Başer, M. ve Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29,125-136.

- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 58(58), 191-216.
- Başören, M. (2005). Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. 4 Nokta Matbaacılık Ltd. Şti. Bursa.
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Yayımlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005), Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Cardinell, C. F. (1981). Burnout Mid-life crisis Let's understand ourselves. *Contemporary education*, 52(2), 103.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cephe, P. T. (2010). İngilizce Öğretmenlerini Tükenmişliğe Sürükleyen Etmenler Üzerine Bir Çalışma, *Hacettepe University Journal of Education*, 38, 25-34.
- Cerit, Y. (2008). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 56(5), 547-570.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services* (p. 18). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2th Edition), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Hillsdale.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 146-166.
- Croom, D.B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*. 44 (2), 50-67.
- Çam, O. (1992), Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155-166.

- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çelikkaleli, Ö. (2011). Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 38-53.
- Çepni, S. (2009). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*. Geliştirilmiş 4. Baskı. Trabzon: Pegem Akademi.
- Çokluk, Ö. (2000) *Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*, Elma, C. ve Demir, K. (Ed.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çoban, S. (2010). Turizm İşletmelerinde Çalışanların Değer Algılamalarının İş Doyumu Üzerine Etkileri: İstanbul örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Daly, M.J. ve Burton, R.L. (1983), Self-esteem and irrational beliefs. An exploratory investigation with implications for counseling, *Journal of Counseling Psychology*. 30 (3), 361-366.
- Demir, M. K. ve Kara, N. (2014). The Burnout of Primary School Teachers Who Teach to the First Classes/İlkokul Birinci Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Durumu. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 10(2), 424-440.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1998). An international comparative study of teacher satisfaction, motivation, and health: Australia, England, and New Zealand. (Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association). San Diego, CA
- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Dursun, S.(2000): Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Dworkin, A.(2001). Perspectives on Teacher Burnout And School Reform, *International Education Journal*, 4(2).
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.

- Ekici, K. M. (2009). *Stres ve Stres Yönetimi*, İşletme Becerileri Grup Çalışması, (Ed.) Yücel, İ. Ekici, K. M. Ankara: Savaş Yayınları.
- Ellis, A. (1962), *Reason and Emotion in Psychotherapy*, New York: Springer. (1977), "Rational-emotive therapy: research data supports the clinical and personality hypothesis of RET and other models of cognitive-behavior therapy", *The Counseling Psychologist*, 7 (1), 2-20.
- Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F. ve Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current Opinion in Critical Care*, 13, 482- 488.
- Ergin, C. (1993), Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Etzion, D., Eden, D., ve Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577.
- Evcı, N. ve Aylar, F. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz-Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1). 44-58.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A. ve Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227–243.
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., ve Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514-525.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout, *Journal of Social Issue*, 30, 159-165.
- Geçit, Y. (2012). Coğrafya Eğitimcilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 88-103.
- Girgin, G. (1995). İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(32), 31-48.
- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı: Mersin.
- Gündüz, B.(2005).İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik.
http://efd.mersin.edu.tr/dergi/meuefd_2005_001_001/pdf/meuefd_2005_001_001_0152-0166_gunduz.pdf adresinden 10.02.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gürşimşek, I. ve Girgin, G. (2000). İzmir Örnekleminde Okulöncesi Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik (Burnout) Düzeyi, II. Ulusal Öğretmen Yerleştirme Sempozyumu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Çanakkale. 10-12 Mayıs, 314-320.
- Gürtan, K. (1982). *İstatistik ve Araştırma Metodları*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Haberman, M. (2005). Teacher burnout in black and white. *The New Educator*, 1, 153-175.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), 153-170.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. ve Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4), 630.
- Kaçmaz, N. (2005), Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kantas, A. ve Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work & Stress*, 11(1), 94-100.
- Kara, H. (2016). Makyavelist Değerlerin Yönetici Olmak İsteyen Öğrenciler Üzerindeki Etkisinin Araştırılması. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*. 12(9), 125-139.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karakaya, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Edit. Abdurrahman Tanrıoğen 2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim-Online*, 2 (1), 2-9, <http://www.ilkogretim-online.org.tr> adresinden 10.02.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Kirman Çetinkaya, E., Laçın Şimşek, C. ve Çalışkan, H. (2013). Bilim ve Sözde-Bilim Ayrımı İçin Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 31-43.
- Kokkinos, M. (2007). Job Stressors, Personality And Burnout In Primary School Teachers. *British Journal of Education Psychology*, 77, 229-243.
- Korkmaz, Ö. (2004). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 125-148.
- Kozak, A. M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kuru Turaşlı, N. ve Zembat, R. (2013). 6 Yaş Grubu Çocuklarda "Benlik Algısını Desteklemeye Yönelik Sosyal-Duygusal Hazırlık Programı" Etkililiğinin İncelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 2(2), 1-16.
- Leiter, M.P. ve Maslach C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 9, 297-308.
- Lin, Y. K. (1976). *Probabilistic theory of structural dynamics*. Krieger Publishing Company.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. Taylor and Francis: Washington, DC.
- Maslach, C., Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating stress: A book of resources*, 3, 191-218.
- Meier, S. (1984). "The construct validity of burnout", *Journal of Occupational Psychology*, 7, 211-219.
- Muldary, T. W. (1983). *Burnout And Health Professionals: Manifestations And Management*, A Capistrano Publication, CA.
- Ok, S. (2002), Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Öktem, E. (2009). İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Afyonkarahisar- Sandıklı Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Örmen, U. (1993), Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2003) İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 3 (1), 36- 48.
- Özer, R. (1998) Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Özer, S. ve Aytaç, M. (2000). *Örnekleme*, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Özdemir, A.K., Kılıç, E., Öztürk, M., Özdemir, D. ve Sümer, H. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi Diş hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6(1), 14-18.
- Özipek, A. (2006). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Nedenleri, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Öztürk, C. (2006). *Sosyal Bilgiler: Toplumsal Yaşama Disiplinlerarası Bir Bakış. Hayat Bilgisi ve Sosyal Bilgiler Öğretimi Yapılandırmacı Bir Yaklaşım*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching*, 8(2), 121-140.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1980). Combatting staff burnout in a day care center: A case study. *Child care quarterly*, 9(1), 5-16.
- Rutledge, C.F.ve Francis, L. (2004). Burnout Among Male Anglican Parochial Clergy in England: Testing A Modified Form Of The Maslach Burnout Inventory. *Research in the Social Scientific Study of Religion*.
- Sarpkaya, T. (1992). Brief reviews of some time-dependent flows. *Journal of Fluids Engineering, Transactions of the ASME*, 114(3), 283-298.
- Sarros, J.C. ve Sarros, A.M. (1987), "Predictor of teacher burnout", *The Journal of Educational Administration*, 25 (2), 216-230.
- Sat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya' da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Sayıllı, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Devrimci Özgüven, H. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri, *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.

- Scott, E. (2006). *Stres and Burnout: Burnout Symptoms and Causes*. İnternette 10 Ocak 2017 tarihinde <http://stress.about.com/od/b> adresinden alınmıştır.
- Schaufeli, W. B., ve Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of organizational behavior*, 14(7), 631-647.
- Seçer, İ. (2011). Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi*, 25-39.
- Seferoğlu, S. ., Yıldız, H., ve Yücel, Ü. A. (2014). Teachers' Burnout: Indicators of Burnout and Investigation of the Indicators in terms of Different Variables. *Eğitim ve Bilim*, 39(174).
- Seğmenli, S. (2001) Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Shirom, A.(1989): Burnout in Work Organizations, New York: Wiley In C.L. Cooper and I.T. Robertson, International Review of Industrial and Organizational Psychology.
- Sılığ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Singh, S. N./S. ve Mishra/KIM, D. (1998), "Research-related Burnout Among Faculty in Higher Education," *Psychological Reports*, sayı. 83, No. 2: 463-73.
- Solmuş, T. (2010). *İşyeri Terapisi: İş Yaşamında Kişilik ve Davranış Sorunları*, İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Storlie, F. J. (1979). Burnout: the elaboration of a concept. *AJN The American Journal of Nursing*, 79(12), 2108-2111.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın.
- Şanlı, S. (2006), Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Şahin, F. ve Şahin, D. (2013). Bilim ve Sanat Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi [Special Issue]. *Üstün Yetenekli Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-66.
- Şenel, E. ve Buluş, M. (2017). Okul Öncesi Öğretmenlerinde Tükenmişlik Döngüsü ve Tükenmişlik Döngüsünde Öz Yeterliğin Aracılık Rolü, *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42), 1-23.

- Teltik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme, yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tuna, M. ve Çimen, Z. (2013). Ankara'da Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 60-78.
- Tutar, H. (2007) *Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Lisans ve Ön lisans Programlarında Çalışan Öğretim Elemanları Üzerinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, 42(2), 87 104.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tümkaya, S. ve Türker, P. (2010), İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(38), 92-109.
- Tüzün, S., Uzuner, A., Öztürk, A. ve Akman, M. (2015) Toplu Taşıma Araçlarında Kullanan Sürücülerde Tükenmişlik Durumu: Kesitsel Bir Çalışma. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*, 19: 22-30
- Uğurlu, F. ve Aylar, F. (2017). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına Yönelik Öğretmen Öz-algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1). 28-43.
- Uluçınar Sağır, Ş. (2014). İlköğretim Öğrencilerine Yönelik Fen Kaygı Ölçeği, *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37, 1-20.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Process of scientific research and data analysis with SPSS*. Ankara: Detay Publications, 28-54.
- URL-1, <http://www.ebordo.net/meslekler/sosyal-bilgiler-ogretmenligi-hakkinda-bilgi.html> adresinden 10 ocak 2017 tarihinde edinilmiştir.
- URL-2, http://haydarliimkbybo.meb.k12.tr/tema/icerikler/sosyal-bilgiler_ogretmenligi_1040652.html adresinden 10 ocak 2017 tarihinde edinilmiştir.
- URL-3, <http://www.tdk.gov.tr> adresinden 10 ocak 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Yazıcı, K. ve Avcı, E. (2011). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 29-37.

- Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında Algılanan Rol Çatışması ve Belirsizliği ve İş Doyumu İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 942-973.
- Yılmaz, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 135-157.



EKLER

Ek 1: Amasya Genelinde Görevli Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Sayısına İlişkin Üst Yazı



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 47613789-42-E.5298435
Konu: Sosyal Bilgiler Branşı Öğretmen Sayısı

18.04.2017

Sayın: Nagihan EVCI
evcinagihan@gmail.com

İlgi : 11.04.2017 tarih ve 4956929 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçe ile Müdürlüğümüzden talep etmiş olduğunuz Kadrolu ve Sözleşmeli Sosyal Bilgiler Branşındaki öğretmen sayıları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Gereğini rica ederim.

Abdullah GÜRBÜZ
İl Millî Eğitim Müdür V.

AMASYA İL GENELİ SOSYAL BİLGİLER BRANŞI YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN SAYILARI		
Yönetici	Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmen	Toplam
28	132	160

Nergiz Mah. Elmaziye Cad. 05100 Merkez/AMASYA
Elektronik Ağ: amasya.meb.gov.tr
e-posta: istatistik05@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Nazım Kürşad KARAKÖSE / Öğretmen
Tel: (0 358) 212 29 92 / 220
Faks: (0 358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 025b-4a72-3d01-b59c-04ed kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Araştırmada Kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve Ölçek Form

Değerli meslektaşım, bu çalışmanın amacı; öğretmenlerde tükenmişlik düzeyleri öz algılarının neler olduğunu belirlemektir.

Vereceğiniz desteğin araştırma için önemini göz önünde bulundurarak, lütfen sorulara size göre gerçeğe en yakın cevapları vermeye çalışınız. Buradaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ölçeği tahmini cevaplama süresi 10-15 dakika arasındadır.

Değerli vaktinizi ayırarak bu araştırma kapsamında, bana verdiğiniz destek için çok teşekkür eder, saygılar sunarım.

Nagihan EVCİ
Amasya Üniversitesi Sosyal Bilgiler Eğitimi
Yüksek Lisans Öğrencisi
İletişim: evcinagihan@gmail.com

Bu bölümde size ait kişisel bilgiler istenmektedir. Size uygun olan seçeneği, lütfen (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

- 1) Cinsiyet : Kadın Erkek
- 2) Yaşınız : 20-30 yaş 31-40 yaş 41-50 yaş 51-60 yaş 61 yaş ve üzeri
- 3) Mesleki Hizmet Süresi: : 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

1) Görev Yaptığınız İlçe
:.....

2) Görev Yaptığınız Okul :
:.....

Aşağıdaki cümlelerde size en yakın gelen seçeneği lütfen (O) işareti içine alınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hizmet içi eğitime katılmadığım için, mesleğimdeki gelişmelere ayak uydurma noktasında başarısız olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım çalışmalar sonucunda okul yönetimi tarafından takdir edilmediğimde heyecanım kırılır.	1	2	3	4	5
3	Öğretmen maaşları yetersiz olduğu için, mesleğime tam olarak motive olamıyorum.	1	2	3	4	5
4	Sınıf içerisinde öğrencilerimin disiplinsiz davranışlar sergilemesi nedeniyle bozulan sınıf düzeni mesleğime olan ilgimi azaltır.	1	2	3	4	5
5	Öğrencilerimin derste başarısız olmaları mesleki bilgimin yetersiz olduğunu düşündürür.	1	2	3	4	5
6	Yönetimsel anlamda yeterince desteklenmediğimde kendimi değersiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Maddi yönden zorlandığımda mesleğime olan ilgim azalıyor.	1	2	3	4	5
8	Öğrencilerimin saygısız tavırlar sergilemesi beni mesleğimden uzaklaştırır.	1	2	3	4	5
9	Programda öğrencinin hazırbulunuşluk seviyesine göre çok soyut veya çok somut kalan kazanımlar öğrenmeyi azalttığı için mesleğimde yetersiz olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
10	Okul yönetiminden hak ettiğim övgüyü alamadığımda kendimi haksızlığa uğramış hissedirim.	1	2	3	4	5
11	Elde ettiğim gelir toplumdaki saygınlığımı düşürüyor.	1	2	3	4	5
12	Velilerin yersiz eleştirileri beni mesleğimden soğutur.	1	2	3	4	5
13	Öğretmen-aile arasındaki işbirliği yetersiz olduğu zaman kendimi suçlarım.	1	2	3	4	5
14	Öğretmen arkadaşlarım tarafından fikirlerim önemsenmediğinde çalıştığım ortamdan memnun olamıyorum.	1	2	3	4	5
15	Lütfen bu maddeyi boş bırakarak bir sonraki maddeye geçiniz.	1	2	3	4	5
16	Maaşımın ihtiyaçlarımı karşılamaması beni kaygılandırır.	1	2	3	4	5
17	Programda öğrenciye verilen proje ödevleriyle ilgilenirken müfredatı uygulayamamak beni kaygılandırır.	1	2	3	4	5
18	Disiplinsiz sınıf ortamı mesleğimde başarısız olduğumu düşünmeme neden olur.	1	2	3	4	5
19	Alanım ile ilgili güncel bilgi ve becerileri kazanma konusunda hizmet içi eğitim alamadığım için kendimi yetersiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Öğretmen arkadaşlarımla yeterli iletişim kuramadığımda, kendimi yalnız hissedirim.	1	2	3	4	5
21	Ekonomik olarak farklı gelir kaynaklarını arayışım verimsizliğimi artırıyor.	1	2	3	4	5
22	Öğrencilerimin ders işleyiş tarzım hakkındaki olumsuz eleştirileri beni mesleğimden soğutur.	1	2	3	4	5
23	Meslektaşlarımdan gerekli saygıyı göremediğimde kendimi onlara uzak hissedirim.	1	2	3	4	5

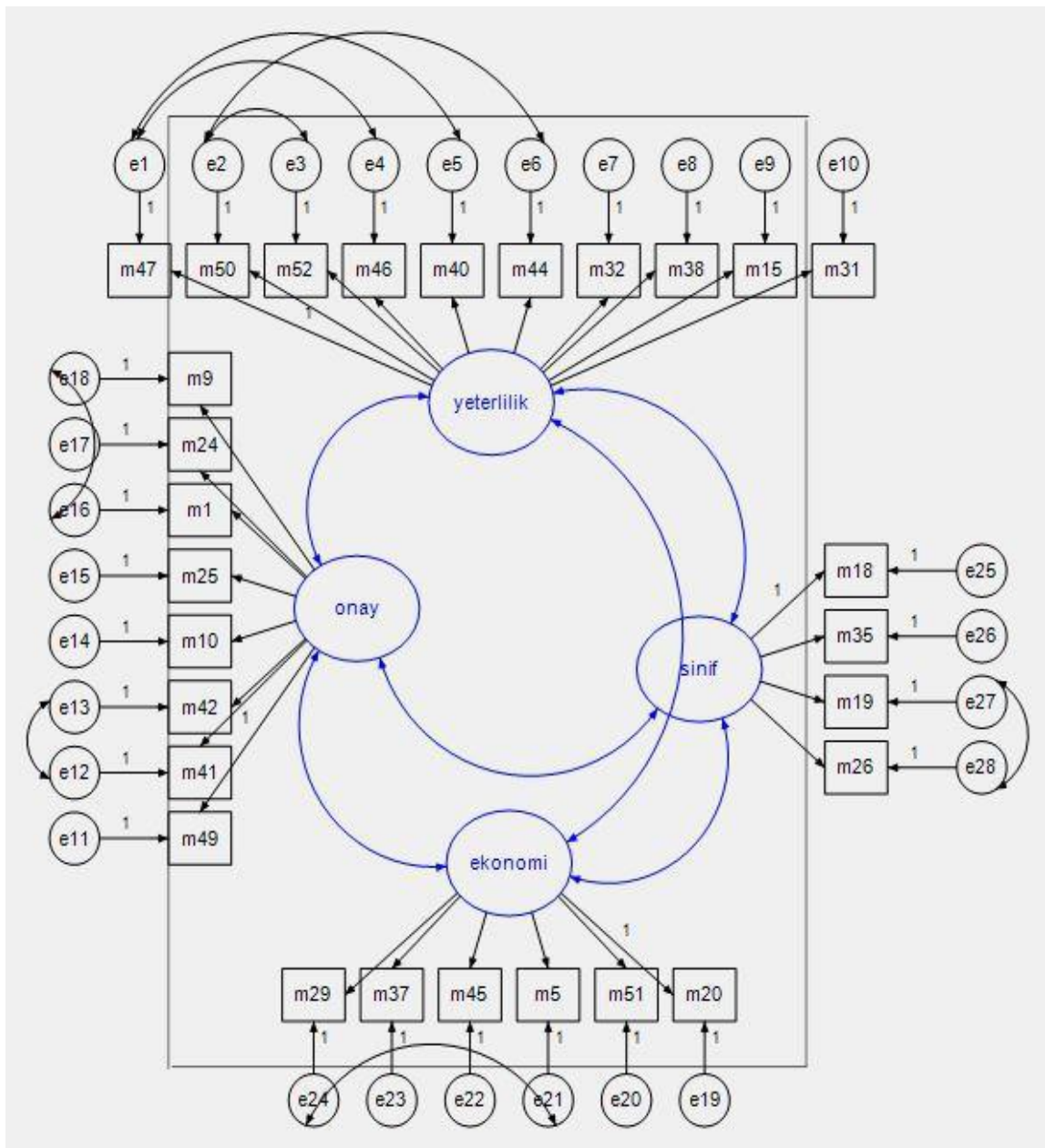
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24	Maddi yönden kaygım olmasa mesleğime devam etmezdim.	1	2	3	4	5
25	Uygun materyalleri kullanma konusunda gerekli eğitimleri alamadığım için derste etkili olamıyorum.	1	2	3	4	5
26	Yönetim yetkilerimi sınırlandırdığında kendimi kısıtlanmış hissedirim.	1	2	3	4	5
27	Eğitim sistemindeki değişikliklere ayak uyduramadığımda kendimi derste verimsiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
28	Düşük motivasyonlu kişilerle çalışmak beni karamsarlığa iter.	1	2	3	4	5
29	Üniversite yıllarında aldığım eğitim ile öğretmenlik uygulaması arasındaki farklar yetersiz olduğumu düşünmemi sebep oluyor.	1	2	3	4	5

Ek 3: Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği'ne Ait Faktör Tablosu

	Maddeler	Faktör Ortak Varyansı	F1	F2	F3	F4
Yeterlik Algısı	M47 Hizmet içi eğitime katılmadığım için, mesleğimdeki gelişmelere ayak uydurma noktasında başarısız olduğumu düşünürüm.	,543	,727			
	M50 Öğrencilerimin derste başarısız olmaları mesleki bilgimin yetersiz olduğunu düşündürür.	,477	,685			
	M52 Programda öğrencinin hazırbulunuşluk seviyesine göre çok soyut veya çok somut kalan kazanımlar öğrenmeyi azalttığı için mesleğimde yetersiz olduğumu düşünürüm.	,494	,678			
	M46 Öğretmen-aile arasındaki işbirliği yetersiz olduğu zaman kendimi suçlarım.	,483	,644			
	M40 Alanım ile ilgili güncel bilgi ve becerileri kazanma konusunda hizmet içi eğitim alamadığım için kendimi yetersiz hissediyorum.	,478	,627			
	M44 Öğrencilerimin ders işleyiş tarzım hakkındaki olumsuz eleştirileri beni mesleğimden soğutur.	,406	,612			
	M32 Uygun materyalleri kullanma konusunda gerekli eğitimleri alamadığım için derste etkili olamıyorum.	,424	,592			
	M38 Eğitim sistemindeki değişikliklere ayak uyduramadığımda kendimi derste verimsiz hissediyorum.	,491	,583			
	M15 Üniversite yıllarında aldığım eğitim ile öğretmenlik uygulaması arasındaki farklar yetersiz olduğumu düşünmeme sebep oluyor.	,327	,510			
M31 Programda öğrenciye verilen proje ödevleriyle ilgilenirken müfredatı uygulayamamak beni kaygılandırır.	,334	,450				
Onaylanma Beklentisi	M9 Yaptığım çalışmalar sonucunda okul yönetimi tarafından takdir edilmediğimde heyecanım kırılır.	,593		,723		
	M24 Yönetimsel anlamda yeterince desteklenmediğimde kendimi değersiz hissediyorum.	,617		,773		
	M1 Okul yönetiminden hak ettiğim övgüyü alamadığımda kendimi haksızlığa uğramış hissederim.	,543		,684		
	M25 Öğretmen arkadaşlarım tarafından fikirlerim önemszenmediğinde çalıştığım ortamdan memnun olamıyorum.	,524		,672		

	M10	Öğretmen arkadaşlarımla yeterli iletişim kuramadığımda, kendimi yalnız hissederim.	,398		,661	
	M42	Meslektaşlarımdan gerekli saygıyı göremediğimde kendimi onlara uzak hissederim.	,368		,659	
	M41	Yönetim yetkilerimi sınırlandırdığında kendimi kısıtlanmış hissederim.	,321		,468	
	M49	Düşük motivasyonlu kişilerle çalışmak beni karamsarlığa iter.	,338		,431	
Ekonomik Doyum	M29	Öğretmen maaşları yetersiz olduğu için, mesleğime tam olarak motive olamıyorum.	,701		,819	
	M37	Maddi yönden zorlandığımda mesleğime olan ilgim azalıyor.	,698		,776	
	M45	Elde ettiğim gelir toplumdaki saygınlığımı düşürüyor.	,487		,670	
	M5	Maaşımın ihtiyaçlarımı karşılamaması beni kaygılandırır.	,534		,662	
	M51	Ekonomik olarak farklı gelir kaynaklarını arayışım verimsizliğimi artırıyor.	,561		,644	
	M20	Maddi yönden kaygım olmasa mesleğime devam etmezdim.	,423		,566	
Sınıf İçi Doyum	M18	Sınıf içerisinde öğrencilerimin disiplinsiz davranışlar sergilemesi nedeniyle bozulan sınıf düzeni mesleğime olan ilgimi azaltır.	,739		,823	
	M35	Öğrencilerimin saygısız tavırlar sergilemesi beni mesleğimden uzaklaştırır.	,723		,777	
	M19	Velilerin yersiz eleştirileri beni mesleğimden soğutur.	,544		,686	
	M26	Disiplinsiz sınıf ortamı mesleğimde başarısız olduğumu düşünmeme neden olur.	,603		,612	
	Öz değer		7.552	2.617	2.406	1.596
	Temel Bileşenler Analizi		26.970	9.346	8.592	5.702
	% Varyans		16.303	12.896	12.038	9.374
	Kümülatif Varyans		16.303	29.199	41.236	50.610

Ek 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Oluşan Model



Ek 5: Ölçek Uygulama İzin Yazısı



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 47613789-44-E.483970
Konu: Anket Çalışması İzni

12.01.2017

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Amasya Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 05.01.2017 tarih ve 302.08.01-E.114 sayılı yazısı.

İlgi yazıda, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı 1580060001 nolu öğrencisi Nağihan EVCİ'nin Yrd. Doç. Dr. Faruk AYLAR'ın danışmanlığında "Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği" konulu tez çalışması kapsamında ekte belirtilen anketleri Amasya ili Merkez ve İlçelerinde ki Sosyal Bilgiler öğretmenlerine uygulama yapabilmek için izin talep edilmektedir.

Müdürlüğümüzce yapılan inceleme sonucunda ilgi yazıda belirtilen anketin, Müdürlüğümüze bağlı merkez ve ilçelerde görev yapan Sosyal Bilgiler öğretmenlerine; Okul Yönetiminin bilgisi ve planlamasında, eğitim - öğretimi aksatmadan gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larınızı arz ederim.

Hakkı DEĞERLİ

Müdür a.

İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR

12.01.2017

Dr. Hüseyin GÜNEŞ

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1- Resmi Yazı (1 sayfa)
- 2- Anket (2sayfa)

Nergiz Mah. Elmasiye Cad. 05100 Merkez/AMASYA
Elektronik Ağ: amasya.meb.gov.tr
e-posta: istatistik05@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Strateji Geliştirme Birimi
Tel: (0 358) 212 29 92 / 220
Faks: (0 358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5c16-de4f-30fc-a060-ec30 koda ile teyit edilebilir.

8. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Nagihan EVCİ, 1992 yılında Yozgat'ın Sorgun ilçesinde doğdu. İlk ve ortaöğretimini Sorgun ilçesine bağlı Eymir kasabasında tamamladıktan sonra 2010 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Lisans Programına başladı. 2014 yılında bu bölümden mezun oldu. 2015 yılında Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilgiler Eğitimi alanında tezli yüksek lisans eğitimine başladı. Halen yüksek lisans eğitimi devam etmektedir. Lisansüstü eğitimi esnasında yayımlanmış 2 ulusal makalesi bulunmaktadır.

Yapılan Çalışmalar

Evcı, N. ve Aylar, F. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz-Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1). 44-58

Evcı, N. ve Aylar, F. (2017). Derleme: Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(4). 389-412.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres: Karşıyaka Mahallesi, Şenyurt Caddesi No:6 Kat:1 66700 Sorgun/ YOZGAT

E-mail: evcinagihan@gmail.com

Telefon: 0538 728 91 12