

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
RESİM-İŞ EĞİTİMİ BİLİM DALI

GÖRSEL SANATLAR ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
DOYUM VE TÜKENİMLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

SEYİDE TÜRKYILDIZ GÜR

BOLU-2019

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
RESİM-İŞ EĞİTİMİ BİLİM DALI

GÖRSEL SANATLAR ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Seyide TÜRKYILDIZ GÜR

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Meral PER

BOLU, TEMMUZ-2019

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR tarafından hazırlanan “Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ve Tükenmişlik Düzeylerini İncelenmesi (Bolu İli Örneği)” adlı çalışma, jürimiz tarafından Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Resim İş Eğitimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (12.07.2019)

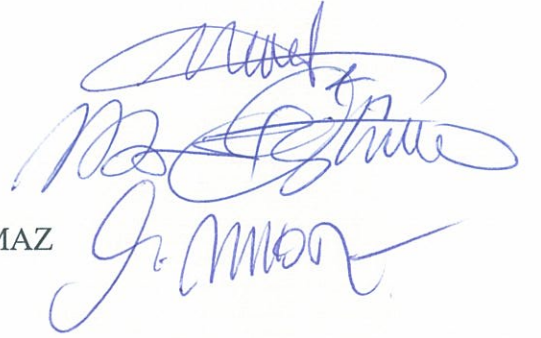
Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Meral PER

Üye : Prof. Mahmut ÖZTÜRK

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Selahattin YILMAZ



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı


Prof. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım, "Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Bolu İli Örneği)" başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bir üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 12/07/2019

İmza

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR



ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım, "Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Bolu İli Örneği)" başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bir üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığımı beyan ederim. 12/07/2019

İmza

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR



Aileme...

TEŞEKKÜR

Görsel sanatlar eğitimi, genel eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Çalışma hayatında görsel sanatlar öğretmenlerinin amaçlarını gerçekleştirirken karşılaştıkları zorluklar bulunmaktadır. Bu konuda haftalık ders saat sayısının az olması, materyal ve malzeme eksikliği, kaynak kitapların yetersiz olması, çevrenin görsel sanatlar dersine karşı ön yargılı olması gibi birçok olumsuz durumdan bahsetmek mümkündür. Bu sorunlar görsel sanatlar öğretmenlerinin kendilerini kısıtlanmış, değersiz ve yalnız hissetmelerine sebep olmaktadır.

Bu çalışma, Bolu il ve ilçelerinde yer alan ortaokul ve liselerde görevli tüm görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla ortaya koyulmuştur. Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmanın konusunu Bolu ilinde çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri oluşturmaktadır. Bu çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Anabilim Dalı Resim-İş Eğitimi Bilim Dalı Başkanlığı bünyesinde gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın her aşamasında yanımda olan, bilgisini, ilgisini bir an olsun esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Meral PER'e, istatistiksel analizlerde yardımcı olan Ceren MUTLUER'e, değerli yorumlarından ve katkılarından dolayı Prof. Mahmut ÖZTÜRK'e, Dr. Öğr. Üyesi Selahattin YILMAZ'a, değerli zamanlarını ayırıp anket formlarını dolduran görsel sanatlar öğretmenlerine, anketlerin uygulanma aşamasında yardımcı olan okul müdür ve müdür yardımcılara, benimle birlikte yoğun emek ve zaman harcayan arkadaşlarıma, aileme, tüm desteğiyle hep yanımda olan eşim Emrah GÜR'e ve emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR

Bolu, 2019

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	İİ
İÇİNDEKİLER	İİİ
TABLolar LİSTESİ.....	Vİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	İX
KISALTMALAR LİSTESİ	X
SEMBOLLER LİSTESİ	Xİ
ÖZET	Xİİ
ABSTRACT.....	XİV
I. BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu ve Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırma Soruları.....	5
1.4. Sayıtlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar.....	7
II. BÖLÜM	8
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1 Kuramsal Temeller	8
2.1.1. Eğitim.....	8
2.1.2. Sanat.....	11
2.1.3. Türkiye'de Görsel Sanatlar Eğitimi.....	13
2.1.4. Tükenmişlik	17

2.1.4.2. Tükenmişliğe yol açan etkenler	20
2.1.4.3. Tükenmişliğin belirtileri	21
2.1.4.4.1. İş.....	22
2.1.4.4.2. İş tükenmişliği.....	23
2.1.4.4.3. Meslek.....	23
2.1.4.4.4. Mesleki tükenmişlik.....	24
2.1.4.4.4.1. Pines Tükenmişlik Modeli	24
2.1.4.4.4.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli	25
2.1.4.4.4.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	26
2.1.4.4.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	26
2.1.4.4.4.5. Maslach Tükenmişlik Modeli	27
2.1.4.5. Birey ve çalıştığı kurumun tükenmişlikten etkilenme sonuçları	28
2.1.4.5.1. Bireysel faktörler	28
2.1.4.5.1.1. "A Tipi" kişilik yapısında olma.....	28
2.1.4.5.1.2. Dış kontrol odaklı olma.....	29
2.1.4.5.1.3. Kendine yeterlilikten yoksun olma	29
2.1.4.5.1.4. Empati yeteneği.....	29
2.1.4.5.1.5. Beklenti düzeyi.....	30
2.1.4.5.1.6. Demografik değişkenler	30
2.1.4.5.2. Örgütsel faktörler	31
2.1.4.6. Tükenmişliğin sonuçları	32
2.1.4.7. Tükenmişlikle mücadele teknikleri	33
2.1.4.7.1. Bireysel mücadele teknikleri	33
2.1.4.7.2. Örgütsel mücadele teknikleri	34
2.1.4.8. Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik.....	35
2.1.5. Mesleki Doyum.....	35
2.1.5.1. Mesleki doyumun önemi	36
2.1.5.2. Mesleki doyumunu etkileyen etkenler.....	37
2.1.5.3. Mesleki doyum kuramları.....	37
2.1.5.3.1. Herzberg'in iki faktör kuramı	38
2.1.5.3.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	38
2.1.5.3.3. ERG Kuramı	39

2.1.5.4. Mesleki doyumu ve tükenmişlik	39
2.1.6. İlgili Araştırmalar	40
2.1.6.1. Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar	40
2.1.6.2. Yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalar	44
III. BÖLÜM.....	47
3. YÖNTEM	47
3.1. Araştırmanın Modeli.....	47
3.2. Evren ve Örneklem	47
3.3. Veri Toplama Araçları	48
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	48
3.3.2. Tükenmişlik Envanteri	48
3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği.....	49
3.4. Verilerin Analizi	50
3.4.1. Mesleki doyum ölçeğine ilişkin DFA sonuçları	50
3.4.2. 10 maddeli tükenmişlik ölçeğine ilişkin DFA sonuçları	53
3.4.3. 21 maddeli tükenmiş ölçeğine ilişkin DFA sonuçları	56
IV. BÖLÜM.....	59
4. BULGULAR.....	59
4.1. Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	59
4.2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	63
4.3. Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	65
4.4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	69
4.5. Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	74
4.6. Altıncı Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	77
4.7. Yedinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular.....	80
4.8. Sekizinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	85

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	87
5.1. Sonuç	87
5.1.1. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir olup olmadığına ilişkin sonuçlar	87
5.1.2. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar.....	88
5.1.3. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile çalışılan yerleşim birimi değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar.....	89
5.1.4. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile mezun olduğu üniversite değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar.....	89
5.1.5. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar.....	90
5.1.6. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar	91
5.1.7. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile mezun olduktan sonraki atanma süreleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar.....	91
5.1.8. Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar	92
5.2. ÖNERİLER	93
KAYNAKÇA.....	94
EKLER.....	100
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Mesleki doyum ölçeğine ilişkin model veri uyum değerleri	52
Tablo 3.2. Yapısal eşitlik modelinde uyum indeksleri için kesme noktaları	52
Tablo 3.3. 10 Maddeli tükenmişlik ölçeğine ilişkin model veri uyum değerleri (standartlaştırılmış çözüm)	54
Tablo 3.4. 21 Maddeli tükenmişlik ölçeğine ilişkin model veri uyum değerleri (standartlaştırılmış çözüm)	57
Tablo 4.1. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	60
Tablo 4.2. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	61
Tablo 4.3. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	62
Tablo 4.4. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre tükenmişlik ölçeği Anova için betimsel istatistikler	63
Tablo 4.5. Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre Anova sonuçları.....	63
Tablo 4.6. Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları.....	64
Tablo 4.7. Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları.....	64
Tablo 4.8. Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre ikinci tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları.....	65
Tablo 4.9. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalışılan yerleşim birimine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	66
Tablo 4.10. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalışılan yerleşim birimi değişkenine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	67
Tablo 4.11. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalışılan yerleşim birimine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	68
Tablo 4.12. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olunan üniversiteye göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	69

Tablo 4.13. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olunan üniversiteye göre 10 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	71
Tablo 4.14. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olunan üniversiteye göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	72
Tablo 4.15. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları.....	75
Tablo 4.16. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları	75
Tablo 4.17. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezuniyet durumuna göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları.....	76
Tablo 4.18. Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	77
Tablo 4.19. Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet yılı değişkenine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	78
Tablo 4.20. Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet süresine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	79
Tablo 4.21. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları	81
Tablo 4.22. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	82
Tablo 4.23. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları.....	83
Tablo 4.24. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik ölçekleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Eğitim türleri ve aşamaları	11
Şekil 2.2. Sanat Türleri	13
Şekil 2.3. Sanatın eğitsel yönü	15
Şekil 2.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli: Tükenmişliğin gelişim süreci	25
Şekil 2.5. Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli	27
Şekil 3.1. Mesleki Doyum Ölçeği DFA Diyagramı	51
Şekil 3.2. 10 Maddeli Tek Boyutlu Tükenmişlik Ölçeği DFA Diyagramı.....	54
Şekil 3.3. 20 Maddeli Tükenmişlik Ölçeği DFA Diyagramı.....	56



KISALTMALAR LİSTESİ

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

YİBO: Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

Akt: Aktaran

Diğ: Diğerleri

TÖ: Tükenmişlik Ölçeği

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ort: Ortalama

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

SS: Standart Sapma

RMSEA: Yaklaşık Hataların Karakökü Ortalaması

NNFI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi

CFI: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi

GFI: İyilik Uyum İndeksi

SEMBOLLER LİSTESİ

χ^2 : Ki-Kare

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

r: Korelasyon

p: Manidarlık düzeyi

N: Kişi sayısı

U: Man Whitney u

%: Yüzde

ss: Standart sapma



ÖZET

GÖRSEL SANATLAR ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (BOLU İLİ ÖRNEĞİ)

Türkyıldız Gür, Seyide

Yüksek Lisans Tezi

Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı

Resim-İş Eğitimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Meral PER

Haziran - 2019, xv + 108 Sayfa

Bu çalışmanın amacı görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Ayrıca, araştırmaya katılan görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, yaş, çalışılan yerleşim birimi ve benzeri sosyo-demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir.

Araştırmanın evrenini; 2018-2019 eğitim öğretim yılı içinde Bolu il ve ilçelerinde bulunan özel ve devlet eğitim kurumlarındaki orta okul ve liselerde görev yapan 61 görsel sanatlar öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında Pines tarafından geliştirilen Burhan ÇAPRI (2006) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Tükenmişlik Envanteri", Zeynep HAMAMCI, Yıldız KUZGUN ve Seher AYDEMİR SEVİM (1999) tarafından Herzberg'in iki faktör kuramından yola çıkarak geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" ve araştırmacı tarafından düzenlenen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 21 sorudan oluşan maddeler 7 dereceli ölçek ile cevaplanarak mesleki tükenmişliği ölçmekte kullanılmıştır. İkinci bölümde Tükenmişlik ölçeği-kısa formu 10 sorudan oluşmuş maddelere 7 dereceli ölçek ile cevap verilmiştir. Mesleki doyum ölçeği, 21 sorudan oluşan 5 dereceli ölçek ile cevaplanarak mesleki doyumunu ölçmektedir. Kişisel bilgi formu, 9 sorudan oluşan ve demografik değişkenlerin öğrenilmesine yardımcı olan bir ölçektir. Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve mesleki doyum ölçme

araçlarının uygulama grubu bu araştırmanın hedef kitlesi ile benzer olmadığı için yapı geçerliğini sağlamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İstatistiksel analizler için SPSS bilgisayar yazılımı kullanılmıştır. Kişisel bilgileri değerlendirilirken frekans (f) ve yüzde (%) hesaplamaları yapılmıştır ve anket yoluyla elde edilen verileri test etmek için istatistiksel analiz yöntemleri t-testleri ve ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (F) yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, görsel sanatlar öğretmenlerinin vermiş oldukları mesleki doyum ölçeği ve tükenmişlik ölçeği puanları, bazı demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark ortaya koymaktadır. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalıştığı yerleşim birimi ile fiziksel tükenme değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre merkezde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, köyde görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Ayrıca görsel sanatlar öğretmenlerinin mezuniyet durumları ile zihinsel tükenme ve ölçeğin bütünü alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, lisans mezunu olan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarından daha fazla tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Bir diğer sonuca göre görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu bağlamda görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlarla 10 maddelik ve 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, Tükenmişlik, Görsel Sanatlar Öğretmeni, Eğitim

ABSTRACT**THE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF
VISUAL ARTS TEACHERS
(SAMPLE OF BOLU PROVINCE)**

Türkyıldız Gür, Seyide

Post Graduate Thesis

Department of Fine Arts Education

Branch of Painting Education

Thesis Advisor: Dr. Meral PER

July - 2019, xv + 108 Pages

The aim of this study is to analyze the relationship between the job satisfaction and burnout levels of visual arts teachers. Also, it is analyzed whether the job satisfaction and burnout levels of visual arts teachers change in terms of gender, age, work region and similar socio-demographic variables or not.

The population of the study consists of 69 visual arts teachers who work in public and private secondary and high schools in Bolu province and its districts in 2018-2019 education year. For data gathering, "Burnout Inventory" developed by Pines and adapted to Turkish by Burhan ÇAPRI, "Job Satisfaction Scale" developed by Zeynep HAMAMCI, Yıldız KUZGUN and Seher AYDEMİR SEVİM through Herzberg's two-factor theory and "Personal Information Form" issued by the researcher herself. The burnout scale has two parts. 21 questions with 7 degree-measure in the first part were used to measure the job burnout. In the second part, the burnout scale- the short version- has 10 questions with 7 degree-measure. Job satisfaction scale has 20 questions with 5 degree-measure and measures the job satisfaction. Personal information form has 9 questions and helps learn demographic variables. Since the study groups of Turkish adaptation of the Burnout Scale and job satisfaction scale instruments are not similar to this study's target group, confirmatory factor analysis was conducted in order to obtain construct validity. SPSS computer software was used for

statistical analyses. Frequency (f) and percentage (%) calculations were done for personal information analyses, and statistical analysis methods, t-tests and ANOVA were used to test the data gathered through questionnaire. One-way analysis of variance (F) was applied in order to determine whether there is a significant difference among factors which are thought to influence teachers' motivation.

The results of the study show that the scores of job satisfaction scale and burnout scale reveal a significant difference in terms of some demographic variables. A significant difference was found between the work regions of visual arts teachers and their physical exhaustion variable. Within this context, the burnout level of teachers working in the city centre is higher than that of the teachers working in country sides. Besides, a significant difference was detected between graduation status and mental exhaustion of visual arts teachers and sub-dimensions of the whole scale. Accordingly, teachers with a bachelor's degree have a higher level of burnout than teachers with master's degree. According to another result, there is a significant difference between visual arts teachers' job satisfaction and job burnout. Concordantly, it was found that the more visual arts teachers' job satisfaction level gets, the less their burnout level becomes. A negative and moderate relationship was found between the scores of job satisfaction scale and the scores of 10 and 21 question-burnout scales.

KeyWords: Job Satisfaction, Burnout, Visual Arts Teachers, Education

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, problem durumu ve önemi, araştırmanın amacı, sayıtları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan değişkenlerin tanımına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu ve Önemi

Sanat, insanlığın var olduğu en eski zamanlardan günümüze kadar geçen süreçte hayatın ayrılmaz bir parçası olmuştur. Yapılan çalışmaların, estetik kaygılar güderek şekillendirilmesi sonucunda, topluma veya sanatsal birçok çalışmaya ışık tutması amaçlanmıştır. Sanat, düşüncelerin ve duyguların belirli bir teknik ve estetik kurallara göre maddeyle birlikte maddede ifade edilmesi olayıdır (Balamir, 1999). İnsanlar; plastik sanatlar üzerinde kurduğu hayallerini, isteklerini, düşüncelerini doğru ve planlı bir şekilde sanat eserine aktarabilmek için görsel sanatlar eğitimine ihtiyaç duyabilmektedirler.

Görsel sanatlar eğitimi, kişinin el becerilerini geliştirmesini desteklediği gibi yaratıcılığı da destekler niteliktedir. Geçmişte görsel sanatlar alanında yapılan çalışmalar gördüğünü aktaran, var olanı gerçekçi bir biçimde yansıtan estetik çalışmalar olarak yorumlanabilir. Ancak teknolojinin gelişmesi ile birlikte insanların yaratıcı özelliklerine yönelmesi özgürlüklerini daha çok keşfetmeye başlamaları onları yapılmamış ve düşünülmemiş çalışmalar üretmeye yönlendirmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte görsellik ve tasarımın önemi zirveye doğru tırmanmaktadır. Hem teknolojinin getirdiği günlük yaşamdaki değişimler hem de eğitim alanındaki gelişmeler sanat eğitiminin önemine dikkat çekmektedir (Ayaydın, 2015).

Mevcut eğitim sisteminde kaliteye ve başarıya ulaşabilmek için, eğitimimizin temel amacı olan öğrencilere geleceği gösteren, yaratıcılığını, özgüvenini, tartışma

kabiliyetini geliştiren eğitimciler arasında bulunan görsel sanatlar öğretmenleri, bu yolda ne kadar çok çaba sarf ederse, sanatın gelişmesi, kültürün zenginleşmesi ve aktarılması o kadar başarılı olacak, toplumun sanat hakkındaki düşüncesi de bir o kadar gelişecektir. Őimdiye kadar dünyada ve ülkemizde sanat eğitimine duyulan ihtiyaçtan sıklıa söz edilmekte olup bilimsel çalışmalar da bu düşünceyi savunmaktadır (Gökay ve zdemir, 2010). Gelişmiş ülkelerde sanat eğitimi ve ğretimi alanında pek çok gelişme olmaktadır. Örneğin, görsel sanatlar eğitimi Amerika Birleşik Devletleri'nde hem ülke çapında hem de eyaletler bazında büyük önem teşkil etmektedir. Türkiye'de görsel sanatlar eğitimi okul öncesi, ilkokul ve ortaokuldan ortaöğretim kademesine kadar kademeli bir Şekilde verilmektedir. Güzel sanatlar liseleri, güzel sanatlar fakülteleri ve eğitim fakültelerinde bulunan resim-iş ğretmenliği bölümleri Türkiye'de sanatın gelişiminde büyük rol oynamaktadır.

Çalışma hayatı, hayatımızın vazgeçilmez bir ögesidir. Çalışma ortamında gün içinde yaşanılan bir çok olay vardır ve zaman içinde çalışan kişide olumlu ve olumsuz bir çok duygunun ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Kimi zaman eğitim ortamlarında yaşanan olaylar, öğretmenlik mesleğini sıkıntılı bir hale getirmektedir. Öğretmenlerden beklenen, toplumun içinde bulunduğu problemlere çözüm aramak, öğrencileri karmaşık ve ani teknolojik gelişmelerin yaşandığı bir çevreye hazırlamaktır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin bir diğer görevi de kaliteli bir okul-aile işbirliği kurmak ve çocukların eğitim-ğretimi konusunda ebeveynlere rehberlik etmektir. Eğitim-ğretim faaliyetlerini yürüten bir ğretmen aynı zamanda idarecilerle, diğer öğretmenlerle, öğrencilerle, velilerle, okulda çalışan eğitim dışı personellerle ve okulun çevresiyle de uyum içinde çalışmalıdır. İnsanlarla devamlı birebir çalışmak zorunda olan ğretmen, meslek hayatında çok yönlü bir iletişim becerisine sahip olmalıdır. Tüm bu iletişimin olumlu gerçekleşebilmesi için öğretmenin yeterli kaynağa sahip olması gerekir. Aksi halde, çalışma ortamında sorunlarla karşılaşabilir. Eğitim ortamında yaşanan stres ve sorunlara bağlı olarak, öğretmenlerin mental sağlıklarının bozulması ve çalışma hayatlarının olumsuz etkilenmesinden dolayı öğretmenlik mesleği büyük oranda yıpratıcı bir meslektir. İlk zamanlardaki idealizm bir kaç yıl sonra yerini olumsuz duygu ve düşüncelere bırakmaktadır (Işıkhan, 2004). Bunun sonucu olarak, öğretmenlerde fiziksel ve zihinsel tükenmişlik düzeylerinde artış, öğrencileri hakkında kalıcı olumsuz duygular geliştirme ve mesleki başarısızlık hissi görülmektedir (Şahin, 2008). Benzer

durumlar görsel sanatlar öğretmenleri için de geçerlidir. Görsel sanatlar eğitimi yapısı ve işleyişine göre pek çok sorun içermektedir. Görsel sanatlar eğitimi alan kişi, öncelikle okuduğu bölüm ile yaptığı meslek arasında isim uyumsuzluğu yaşamaktadır. Yüksek öğretim kurumlarından mezun olan öğretmenler "resim-iş öğretmeni" adı ile mezun olurken çalıştıkları kurumda "görsel sanatlar öğretmeni" olarak görev almaktadırlar. Bu uyumsuzluk resim iş eğitimi alan öğretmenin dersi işlerken aynı uyumsuzlukları yaşamasına sebep olmaktadır. Ders saatinin yetersiz olması, materyal ve fiziksel ortamdaki eksiklikler, öğretmenlerin atanmadan önce yaşadıkları KPSS süreci gibi birçok sorun öğretmenlerin yorgunluk ve duygusal tükenme yaşamalarına sebep olmaktadır. Tükenmişlik; kişinin isteğinde, gücünde, idealizminde, bakış açısında ve hedeflerinde meydana gelen azalmadır ve bireyin devamlı ümitsiz, bitkin ve umutsuz hissetmesine neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel yıpranma halidir (Pines ve Aronson, 1988). Tükenmişlik kavramının 1970'lerde bilim camiasına girmesinden bu yana yapılan araştırmaların çoğu, öğretmenlerdeki tükenmişliğin varlığını belgelemiştir ve tükenmişliğe sebep olan meslek kaynaklı değişkenleri tanımlamaya çalışmışlardır (Pines, 2002). Eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile anlaşmazlıkları, disiplin problemleri, gereğinden fazla öğrencisi olan sınıflar, fiziki çevredeki imkansızlıklar, çok fazla zaman alan bürokratik işlemler, toplumun okullar üzerindeki sosyal ve siyasi baskıları, çalışanı ödüllendirme yetersizliği ve çalışanın karar alma sürecine katılımının yetersizliği öğretmenlerin diğer mesleklere oranla daha çok tükenmesine neden olmaktadır (Türk, 2004). Aslında, bir meslek bireyin ihtiyaçlarına ne kadar cevap verebiliyorsa birey için de o kadar önem arz etmektedir (Hamamcı, Kuzgun ve Sevim, 1999). İnsanlar hayatlarının büyük bölümünü iş yerinde ve meslekleriyle ilgili iş ve işlemleri planlayarak geçirirler. Bununla birlikte iş hayatında olumlu ve olumsuz olarak karşılaştığımız pek çok durum vardır. Bireyin işinde mutlu olması ve işinden haz alması kendisini iyi hissetmesini sağlamaktadır. Bunun sonucunda kişi yaşamın devamı için gerekli olan enerjiye sahip olmaktadır. Birey çalışma hayatında kendini verimli olarak gördüğü zaman iş doyumuna ulaşmakta ve büyük bir sevgi ile çalışma hayatına devam etmektedir. Mesleki doyum, kişinin uğraştığı işle ilgili kendini mutlu hissetmesi durumudur (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 2000). Öğretmenlerin kendini mutlu hissetmeleri başarılarının artmasını sağlamaktadır. Çalışanların başarılarının artınca mesleki doyumları artmakta, mesleki

doyumlarının artmasıyla da tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bireyin çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğu zaman bireyi her zaman memnun kılan bir doyum noktası yoktur. Çalışma ortamında bir ihtiyaç karşılandığında diğer ihtiyaç ortaya çıkar. Mesleklerin kendilerine has imkanları ve çalışanlarını mesleki açıdan tatmin etme yöntemleri vardır. Dolayısıyla, öğretmenlerin mesleki doyumlarının araştırılması önem arz etmektedir. Çünkü gelecek nesilleri yetiştirme süreci bir hayli zordur ve çaba gerektirmektedir. Mesleki doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin hayattan aldıkları zevkte düşmektedir (Vural, 2004).

Mesleki doyumun öğretmenlerde cinsiyete bağlı da farklılık gösterdiği görülebilmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki doyum ile alakalı bakış açıları değişiklik gösterebilir. Mesleki doyum aynı zamanda sınıf seviyeleri, öğretmenlerin yaşları, gelirleri, mesleki kıdemleri ve okul yönetimiyle olan iletişimlerinden de etkilenmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyumunu konusunda yapılan birçok çalışma, mesleki doyumun içsel ve dışsal unsurlardan etkilendiğini göstermiştir. Ödemeler, sosyal haklar ve iş güvenliği dışsal faktörlerle alakalı iken, işin kendisinden alınan öz saygı, başarı duygusu ve kişisel gelişim içsel faktörlerle alakalıdır (Gençtürk ve Memiş, 2010).

Otacıoğlu (2008)' nun yaptığı çalışmada; mesleki doyum ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında, başlangıçta örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerine sahip olan bireylerin bu özelliklerini yoğun stres ve bununla baş edebilme konusunda eksik kalmaları sonucunda kaybettikleri gözlenmiştir. Çalışanlarda ilk olarak iş doyumsuzluğu, ardından da tükenmişlik görülmektedir. Günümüzde görsel sanatlar öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlar ve uyumsuzluklar mesleğe karşı olumsuz duygular yaşanmasına zamanla meslek doyumuna ulaşamayarak tükenmişlik sorunu yaşamalarına sebep olabilmektedir.

Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği ile alakalı rol algıları, faaliyetleri ve hareketleri stres, endişe ve tükenmişlik faktörleri tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir (Girgin ve Baysal, 2006). Tükenmişlik yaşayan öğretmenler daha emredici, uzlaşmasız, irdeleyici, sınırlayıcı ve yetkici hareket etmeye başlarlar. Bu durum, öğretmenlerin ders ortamındaki ve ders dışı ortamlardaki hal ve hareketlerini etkileyebilir. Girgin ve Baysal'a (2006) göre, öğretmenlerin yaşamış oldukları

tükenmişlikten kaynaklanan sorunlar sadece öğretmenlerin kendisini değil aynı zamanda öğrencileri, okulu, veliyi, öğretmen arkadaşlarını ve kendi yakınındakileri olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucu olarak, eğitim-öğretimin kalitesinde düşüş yaşanmaktadır. Yapılan bu araştırmada görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerine etki eden yaş, cinsiyet, mezuniyet durumu, çalışılan yerleşim birimi, mezun oldukları üniversite vb. demografik faktörler incelenmektedir. Bu etkenler görsel sanatlar öğretmenlerinin iş ortamlarında içinde buldukları şartları oluşturmaktadır. Bu durum görsel sanatlar öğretmenlerini olumlu etkileyerek mesleki doyuma ulaşmalarını sağlarken bazı görsel sanatlar öğretmenlerini olumsuz etkileyerek tükenmişlik yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu araştırma ile öğretmenlerin çalışma ortamlarının olumlu ve olumsuz etkilerine dikkat çekilmek istenmektedir. Ayrıca, Türkiye'de görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik ve mesleki doyumları üzerine daha önce yapılmış bir çalışma olmayışı bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bolu ili Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

1. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
2. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

3. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri çalışılan yerleşim birimine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
4. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri mezun olduğu üniversiteye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
5. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri mezuniyet durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
6. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri hizmet sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
7. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?
8. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan oluşturan öğretmenlerin araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Pines Tükenmiş Ölçeğinde yer alan soruları içtenlikle cevaplamışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1- Araştırmanın katılımcıları, 2018-2019 eğitim ve öğretim yılı Bolu ili ve ilçelerindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 80 görsel sanatlar öğretmeni ile sınırlıdır.

2- Araştırma, görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi kavramları üzerinde etkili olabileceği düşünülen yaş, cinsiyeti, mezuniyet durumu, çalışılan yerleşim birimi, mezun olunan üniversite, hizmet süresi, atanma süresi gibi değişkenler ile sınırlıdır.

3- Bu araştırma, ölçme araçları olarak Kuzgun, Sevim, Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" ve "Pines'ın Tükenmişlik Ölçeği"nden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Bireyin davranışlarından kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir.

Görsel Sanatlar: Görsel sanatlar, göze hitap eden ürünler çıkaran sanatlardır. Seramik, resim, heykel, tasarım, fotoğrafçılık, çini ve mimarlık bu sanatlara örnek olarak verilebilir.

Görsel Sanatlar Öğretmeni: Çalıştığı eğitim kurum ya da kuruluşunda; öğrencilere ya da yetişkinlere, resim/resim-iş ile ilgili konularda eğitim veren kişidir.

Meslek: Bir kişinin hayatını kazanabilmesi için devamlı olarak yaptığı; bilgi, eğitim veya yaratıcı güç gerektiren faaliyet olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

Mesleki Doyum: Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen, işi ile ilgili tutumudur.

Tükenmişlik: Tükenmişlik, kişinin mesleğini özgün anlam ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlarla artık eskisi gibi ilgilenemiyor olması ya da aşırı stres ve doyumsuzluk içerisinde psikolojik olarak mesleğinden uzaklaşması olarak tanımlanır.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümde kuramsal temeller ve ilgili araştırmalar ele alınmıştır. Kuramsal temeller eğitim, sanat, Türkiye' de görsel sanatlar eğitimi, tükenmişlik ve mesleki doyum kavramlarını açıklamaktadır. İlgili araştırmalar, Türkiye' de gerçekleştirilen araştırmalar ve yurt dışında gerçekleştirilen araştırmalar olarak iki bölümde ele alınmıştır.

2.1 Kuramsal Temeller

Bu bölümde öncelikle eğitim, sanat ve görsel sanatlar eğitimi kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ardından tükenmişlik kavramı, tükenmişlik sendromunun nedenleri, türleri, belirtileri hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra mesleki doyum hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Son olarak da mesleki doyum ile tükenmişlik arasındaki ilişki açıklanacaktır.

2.1.1. Eğitim

Eğitim, en bilenen tanımı ile, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişimi meydana getirme süreci (Ertürk, 1972) şeklinde tanımlanmaktadır. Buradan yola çıkarak eğitim aracılığı ile insanın kendi davranışlarını, ilgilerini, düşüncelerini ve becerilerini değiştirmeye ve geliştirmeye çalıştığı söylenebilir.

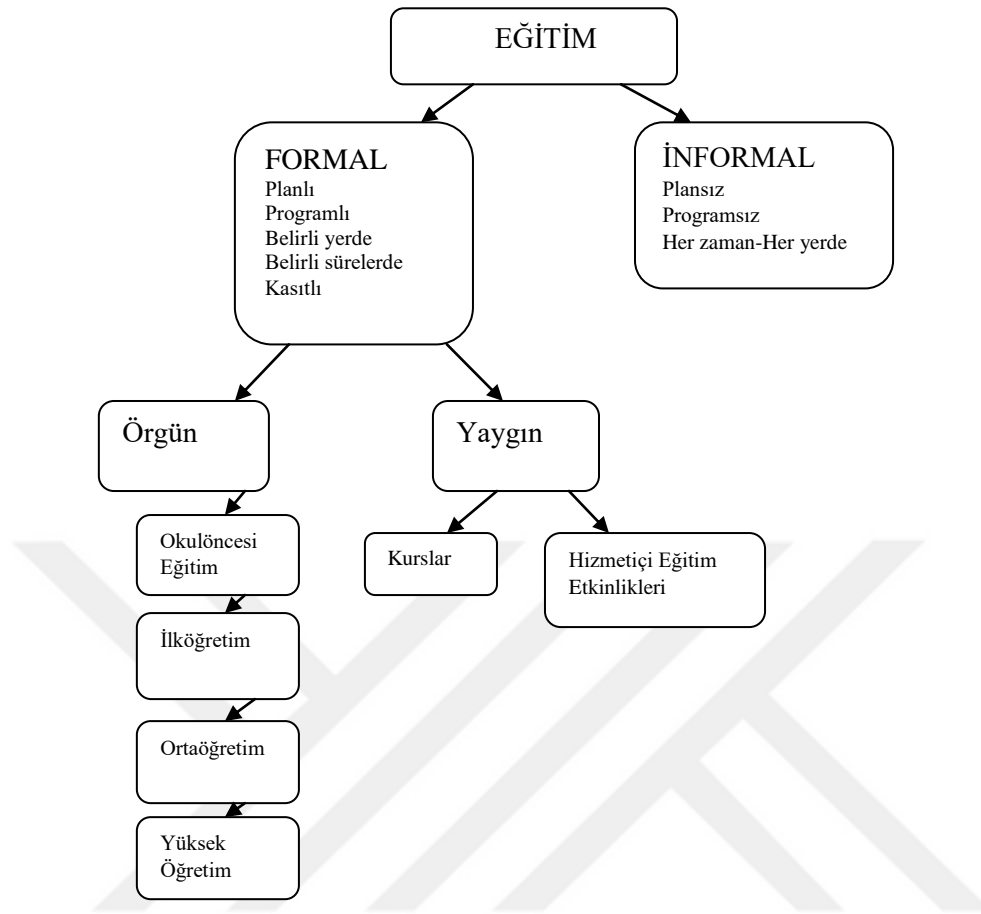
Eđitim; Őekil vermek, dűzene sokmak, adam etmek, insanlaŐtırmak ya da bireyi hayvanlaŐmaktan kurtararak insan olmanın gereklerini Őğretmek Őeklinde tanımlanabilecek olan eđitim kavramı; Tűrkçede "eđmek" mastarından veya "eđ" emri kipinden tűretilmiŐ bir terimdir. Temelinde deđiŐim-deđiŐtirmek-Őekil vermek olan eđitim kavramı, mevcut durumdan farklı bir konuma getirme olarak da tanımlanabilir (Őzkan, 2016).

Sanat gibi eđitim de insanlıđın tarihi ile baŐlamıŐtır. Çűnkű bireyler, dođduktan sonra fiziki ve sosyal bir çevrede yaŐamaktadır, bu çevreye uyum sađlayabilmek için etkileŐime girmektedir. Bu etkileŐim esnasında bireyler çeŐitli beceriler kazanabilmektedir. Birey, kalıtımla getirdiđi gizil gűlerini yaŐadıđı toplum içerisinde geliŐtirebilmekte ve yeni kűltűrel deđerler yaratabilmektedir (Selçuk, 1991).

Bireyler sanatsal, ruhsal, bedensel, dinsel, çevresel, fiziksel nitelikleriyle geliŐim sűreci içindedir. Eđitim ortamı ile bu sűre gerçekleŐir. Bűtűn ortam ve kurumlar, her tűr yerleŐim alanları, okul, iŐ yeri, aile, eđitim unsurlarını oluŐturmaktadır. Toplum ve kiŐiler için bűtűn bu unsurların hedefe yűnelik oluŐturulması zorunludur (Bilhan, 1990). Bireyin yaŐamının geçmiŐ, bugűn ve gelecek olmak űzere her yűnűnű kapsayarak, onun toplumsal hayata ve içinde bulduklarıa uygun davranıŐ deđiŐikliđi sađlama sűreci olan eđitim; zamanda, mekanda kapsamlılık gűsteren, sűreli ve çok geniŐ boyutlu olan, bilgi dahil her tűrlű tecrűbe űzerinde durulan bir kavramdır. Buradaki tecrűbeden kasıt eđitsel olabileceđi gibi eđitsel olmayan tecrűbelerdir (Őzkan, 2016).

Her toplum eđitimi farklı Őekilde tanımlar. Ziya Gűkalp'e gűre eđitim, eđitilmiŐ kiŐilerin mevcut yetiŐmekte olan kiŐilere dűŐűncelerini, duygularını ve bilgilerini aktarmasıdır (Ayhan, 1997). Eđitim, bireyin topluma uyum sađlama sűreci olduđu gűrűlmektedir. İŐlam bilginleri, eđitimi daha çok ahlaki geliŐim olarak tanımlamaktadır. Korku, kıŐkanlık, cimrilik, gereksiz inat gibi olumsuz duyguların eđitilmesi ve insanın insanlaŐtırılması sűreci olarak gűrűrler. Kant'a gűre eđitim insanın tabiatında bulunan gizli becerilerin geliŐtirilmesi olarak karŐımıza çıkar (Őzkan, 2016). Bu tanımlardan bazıları formal eđitimi iŐaret ederken bazıları da informal eđitimi ele almaktadır. Eđitim olgusu formal ve informal eđitim olarak iki bűlűme ayrılmaktadır. Formal eđitim; planlı, programlı, belirli yerde, belirli sűrelerde, kasıtlı olarak meydana

gelir. Hazırlanan amaçlar doğrultusunda ve bir program sınırı içerisinde ilkeli, planlı ve programlı, belli bir yerde, uzman kişilerce verilen eğitimidir. Formal eğitim "örgün" ve "yaygın" olmak üzere iki bölüme ayrılır. Örgün eğitim; önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere belirli bir plan ve program dahilinde, belirli bir mekanda ve belirli bir süre içerisinde belirli yaştaki kişilere yönelik olarak verilen eğitimidir. Örgün eğitim, formal eğitimin içinde, yaygın eğitim dışındaki eğitim olarak da tanımlanabilir (Özkan, 2016). Örgün eğitimde olduğu gibi yaygın eğitim türünde de amaç, plan, program, süre ve mekan söz konusudur. Fakat yaygın eğitimi örgün eğitimden ayıran bazı özellikler vardır. Bunlar örgün eğitime hiç girmemiş yada belli bir kademesinden ayrılmış veya devam ediyor olan kişilere yönelik yapılan eğitim türüdür. Yaygın eğitim, bireyi bir mesleğe hazırlar ve bireyin mesleğe ait bilgi ve görgülerini artırmak amaçındadır (Özkan, 2016). Bu eğitim kapsamında hizmet içi eğitim ve kurslar verilmektedir. İnfomal eğitim ise önceden hazırlanmış planı veya programı olmayan ve doğal olarak gelişen eğitimi ifade eder. Bu eğitim okulda, ailede, akran ve arkadaş gruplarında, medya aracılığıyla, okuma, dinleme, gözleme, taklit gibi çeşitli yollarla gerçekleşir. Eğitim, insanın bütün yaşamını kuşatmakta ve okuldan önce ailede başlamakta, okulla devam etmekte, okul dışında toplum ve iş yaşamında ve ömür boyu her yerde her zaman gerçekleşmektedir (Şişman, 2015). Şekil 2.1'de eğitim türleri ve aşamaları görülmektedir.



Şekil 2.1. Eğitim türleri ve aşamaları (Özkan, 2016).

2.1.2. Sanat

Sanat, insanlığın tarihi kadar eski bir kavramdır. Sanatın tanımı ve nasıl ortaya çıktığı ile ilgili pek çok görüş vardır. Sanatın ne olduğu ve fonksiyonunu anlamak için tarihsel süreçteki gelişimini incelemek gerekmektedir. Geçmişe baktığımızda, her kültürün kendine has sanatı vardır. İnsan topluluğunun olduğu yerde yaşam için gerekli olan maddiyatın yanı sıra, insanlığın maneviyatına hitap eden sanat, etkinlik olarak kendini göstermektedir (Artut, 2004). İnsan başlangıçta yiyecek ve su depolamak için topraktan küp yapmakla hedefine ulaşmıştır. Fakat daha sonra depolama işlevi değiştirilmeden bu kabın yüzeyinde yapılan farklı sembolik şekiller, renkli boyamalar, bu kapları sadece amaçları için değil, belki de dışındaki dekoratif süsleme işlevlerinden dolayı seçilir ve satın alınır hale getirmiştir (Ayaydın, Vural, Tuna ve Gökay Yılmaz,

2009). Bu süslemeler zamanla insanların duygularını yansıtan nitelikte olmuştur. Günümüzde de bu özellik farklı biçimlerde ortaya çıkmıştır. Artık daha karmaşık olan teknoloji, iletişim sistemlerinde görsel semboller farklı amaçlar için çok hızlı bir şekilde kullanılmaktadır. Geçmişte ve günümüzde sanatın günlük hayatımız içinde bir vazgeçilmez olduğu ve farklı fonksiyonlarda insan hayatının içinde yer aldığı görülmektedir.

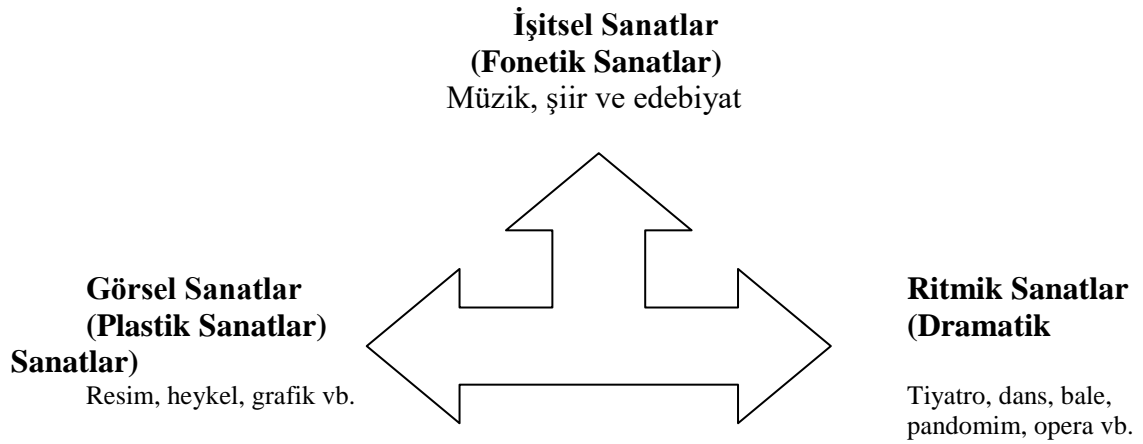
Sanatın nasıl ortaya çıktığı konusunda kesin bir yargıya varmak mümkün değildir. Bu konu insanlığın başlangıcıyla birlikte ele alınmalıdır. Ancak, alet yapabilen insanlarla alakalı bulguların 400.000 yıl öncesine kadar dayandığı düşünülmektedir. İlk defa mağara duvarlarında rastlanan boyalı resimler ise Fransa ve İspanya'da bulunmasına karşılık; fildişi ve taş heykellerinin bulunduğu bölgeler Doğu Afrika'dan, Akdeniz, Avrupa ve Kuzey Rusya'ya kadar uzanmaktadır (Artut, 2004).

Bilgilendirici, bilinçlendirici, eğitici, yüceltici, arındırıcı fonksiyonlarına sahip olan sanat, eğitimin geniş kapsamlı konularından biridir (Kırıçoğlu, 2014). Sanat ile eğitim ayrılmaz bir bütündür. Genel eğitimin içinde pek çok alanda sanatın etkili bir şekilde kullanıldığını görülmektedir. Resim, heykel, müzik, şiir ve tiyatro bireyin konsantrasyon gücünü artıran, yaratıcılığını destekleyen, anlama ve anlatma kabiliyetini geliştiren sanat dallarından bazılarıdır. Zamansal, mekansal ve zamansal-mekansal ölçütler kullanılarak sanat;

a) Görsel sanatlar (resim, heykel, grafik vb.)

b) İşitsel sanatlar (müzik, şiir vs.)

c) Hem görsel hem işitsel sanatlar (tiyatro, opera vs.) olmak üzere üç ana kategoride sınıflandırılmaktadır. Şekil 2.2 'de bu sanat türleri görülmektedir.



Şekil 2.2. Sanat Türleri (Artut, 2004).

Yetenek kavramı, sanat söz konusu olduğu zaman unutulmaması gereken özelliklerden birisidir. Sanat eğitimi ile birlikte bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesi çağdaş toplumlar için çok önemlidir.

Tarihi süreç içerisinde sanatın rolü başlangıçta, görünen bir belge özelliği taşıırken, sonraki dönemlerde Klee'ye göre sanatın işlevinin görünenden ziyade görünmeyene odaklanıp, onu görünür hale getirmek olduğu düşüncesi yayılmaya başlamıştır (İpşişoğlu, 1993). Bu durum sanatta görselleştirmenin önemini vurgulamaktadır.

2.1.3. Türkiye'de Görsel Sanatlar Eğitimi

Ulusal ve uluslararası pek çok kaynak görsel sanatlar eğitiminin önemine vurgu yapmakta ve bu eğitimin insan hayatına kazandırdıklarına değinmektedir. Gelişmiş toplumlarda eğitimciler, görsel sanatlar eğitiminin insan üzerindeki pozitif etkilerine inanmaktadır. Yaşamında sanata yer veren kişi, kendi duygularını iyi bilen, anlayabilen ve yönlendirebilen bir bireye dönüşür. Görsel Sanatlar eğitimi görme, algılama,

düşünme ve uygulama sıralamasında yani zekâ, bellek ve pratik arasında bütünleşmeyi sağlamakta en etkili eğitim biçimidir.

Genel eğitimin amaçları düşünüldüğünde görsel sanatlar eğitiminin amaçlarının doğru bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Görsel Sanatlar eğitimi, kişide uyum ve bütünlük duygusunu geliştirir. Yani görsel sanatlar eğitimi, çağdaş insan anlayışına uygun nesiller yetiştirmeyi, insanı kendi değerleri içinde var etmeyi amaçlar (Ayaydın, 2015). Böylece birey, yaşamın her alanında yaratıcı özelliklerini kullanan kişiler olarak kültürel değerlere ve topluma katkıda bulunabilecektir.

Geleceğin toplum yapısının oluşturulmasında önemli bir rol de görsel sanat eğitimi derslerine düşmektedir. Görsel sanatlar eğitimi sonucunda herkes sanatçı olmak zorunda değildir (Ayaydın, 2015). Bu eğitim ile bireylerin günlük yaşamı içerisinde güzel ve estetik olanı fark edebilme, eleştirebilme özelliklerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca birey, günümüz toplumlarından önce yaşamış uygarlıkların eserlerini anlama, onlarla sanat yolu ile iletişim kurma özelliğine sahip olmaktadır.

Görsel sanatlar eğitimi, öğrencilerin mevcut bilgileriyle gündelik hayatta ve diğer derslerde öğrendikleri bilgileri arasında uyumlu bir bağ kurmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bağ kurma yöntemi çağdaş eğitim anlayışımızın bir parçası olan disiplinler arası yaklaşımın bir sonucudur. Görsel sanat eğitimiyle varılmak istenen üç temel eğitsel hedef şunlardır:

a) Görsel sanatlar dersini alan öğrenciler, çeşitli kültür ve toplumların geçmişinde veya günümüzde ortaya çıkardıkları sanat biçimini inceleyerek, ve onların ne ifade ettiğini anlayarak değerlendirmeyi öğrenmektedirler. Öğrencilerden, analiz ettikleri sanat eserini yorumlarken kendilerine ait kelimeleri ve tecrübelerini kullanmaları beklenir. Böylelikle alışılmış basmakalıp yorumlardan uzak duran öğrenciler kendilerine ait fikir yürütme ve öz anlatım kabiliyetlerini geliştirirler.

b) Öğrencilerin görsel sanat eserlerini incelemeleri, onlara çözümlemeli ve eleştirel fikir yürütme anlayışı kazandırıp, ulusal ve uluslararası sanatları farklı bir biçimde tanımlamayı öğretecektir.

c) Son olarak öğrencilerin sanat pratiği üzerine fikir sunmaları ve bu fikirleri iyileştirmeleri, çeşitli malzemeler kullanarak bu fikirleri üretime geçirmeyi öğrenmeleri

amaçlanmaktadır (Ayaydın, Vural, Tuna ve Gökay Yılmaz, 2009). Şekil 2.3 'te sanatın eğitsel yönü gösterilmektedir.

- Görsel İletişim → Görme Becerisi = Tasarlama yetisi
- Plastik Eğitim → Dokunma, Algılama = Dizayn etme
- Duyuşsal Eğitim → Sesleri Tanımlama = Kulak eğitimi
- Ritmik Eğitim → Dans, Drama = Ritmik beceriler, Hareket
- Bilişsel Eğitim → Konuşma, Düşünme = Kelime dağarcığının gelişimi
Yetisi
- İş Eğitimi → Üç Boyut Kavramı = El becerilerinin gelişimi

Şekil 2.3. Sanatın eğitsel yönü (Artut, 2004)

Osmanlı İmparatorluğu'nda uygulanan batılılaşma hareketleri sonucunda gelişen yenileşme hareketlerinden birisi resim, perspektif, desen, teknik resim gibi derslerin öğretim programlarına alınmasıdır. Bu uygulama askeri okullarda ve sivil okullarda kullanılmıştır (Etike, 1995). Askeri okullarda teknik resim ve hat sanatının yanı sıra resim dersleri de yer almıştır. Askeri okullardan mezun olan bazı öğrenciler yetenekleri açısından dikkat çektikleri için daha detaylı eğitim almak için Almanya ve Fransa başta olmak üzere Avrupa'ya gönderilmişlerdir. Batılı anlamda Türk Resim Sanatının öncüleri olan bu asker ressam, eğitimlerini tamamlayıp ülkemize döndüklerinde resim sanatında önemli rol oynamışlardır (Ayaydın, Vural, Tuna ve Gökay Yılmaz, 2009).

1883 yılında İlk Güzel Sanatlar Akademisi olan Sanayi Nefise Mektebi'nde resim eğitimi alanında özellikle portre ve figüratif çalışmalara ağırlık verilmiştir. İlk dönemlerinde Osmanlı azınlıklarına yönelik olan öğrencilere eğitim sağlayan Sanayi Nefise Mektebi, daha sonra bu geleneğini kırarak Müslüman öğrencilere de eğitim vermeye başlamıştır. Sanayi-i Nefise mektebinde resim atölyeleri, İbrahim Çallı öncülüğünde, yabancı hocaların egemenliğinden kurtularak Türk eğitimcilere teslim edilmiştir (Tansuğ, 1993).

Sanayi-i Nefise Mektebi ve İnas (Kız) Sanayi-i Nefise Mektebi'nde sanat eğitimi almış olan öğretmenlerin öğretim yöntemleri konusunda yetersiz kaldıkları ve eski kopya yöntemiyle yapılan çalışmalar neticesinde diğer ülkelerdeki sanat gelişmeleri takip edilememiştir. Bu sebeple sanat eğitiminde yerli yöntem arayışları söz konusu olmuştur.

Osmanlının son döneminde açılan Darülmüallim okulunda, ülkemiz resim eğitiminde 'basitten karmaşığa' ilkesiyle geleneksel yöntemler yerine farklı yöntemler kullanılmaya başlanmıştır. Darülmüallim'in öğretmenleri arasında bulunan İsmail Hakkı Baltacıoğlu, Almanya'da aldığı eğitimden sonra okullarda verilen resim eğitiminin müfredatlarında yenilikler yapılmasını sağlamıştır.

Cumhuriyet ilan edilmeden önce 16.01.1921 tarihinde düzenlenen "Maarif Kongresi"nde ilkokul ve ortaokul müfredatlarının geliştirilmesi ve ders konuları yer almıştır. 1925 ve 1927 yılında Dewey, Stiehler, Parker gibi yabancı eğitimciler ülkemize davet edilmiştir. Bu eğitimcilerin hazırladıkları raporlarda resim öğretmeni yetiştirilecek ayrı bir bölüm kurulmasına karar verilmiştir. Ayrıca okullarda uygulanan sanat eğitimine çağdaş uygulamalar getirildiği de vurgulanmıştır. Bu uygulamalar da öncelikle ilkokulun 1. sınıfında el becerilerinin geliştirilmesi, oyunlarla, renkli ve renksiz çalışmalarla çocukların hayal dünyalarının zenginleştirilmesi gerekmektedir. Bu şekilde yerli ve yabancı sanat eserlerini değerlendiren yorumlayan ve tanımlayan öğrenciler yetiştirilmesi hedeflenmiştir.

Ülkemizde eğitim programlarında yapılan yenilemelerle, 1968 yılında uygulamaya konulan "İlköğretim Resim-İş Dersi Öğretim Programı" daha sonraki yıllarda oluşturulan "Resim Dersi Öğretim Programlarını Geliştirme Özel İhtisas Komisyonu" tarafından hazırlanan ve 1992-1993 öğretim yılında yürürlüğe giren yeni programa kadar uzun bir süre uygulamada kalmıştır. Önceden "İlköğretim Resim İş Dersi" olarak okutulan ders, Talim Terbiye Kurulu 11 Eylül 2006 tarih ve 351 sayılı kararı gereği "İlköğretim Görsel Sanatlar (1-8. Sınıflar) Dersi'ne dönüşmüş olup, günümüz görsel sanatlar eğitimi anlayışına göre biçimlendirilmiş bir ders uygulamaya konmuştur (MEB, 2006). 15 Ekim 2007 tarihinde "İlköğretim Görsel Sanatlar Dersi (1-8. Sınıflar) Öğretim Programı"nda bazı değişiklikler yapılmış, 29 Eylül 2013 tarihinde ise yeniden düzenlenen "İlköğretim Kurumları (İlkokul ve Ortaokul) Görsel Sanatlar

Dersi (1-8. Sınıflar) Öğretim Programı” 2014-2015 Öğretim Yılı’ndan itibaren kademeli olarak uygulanmaya başlamıştır (Tezcan, 2017). Bunun sonucu olarak "Resim-İş" dersinin adı "Görsel Sanatlar" olarak değişmiş ve bu programda önceki programlarda çok az yer kaplayan müze bilinci alanı önemle üzerinde durulan bir konu olmuştur (Ayaydın ve diğ., 2009). Fakat ilerleyen yıllarda görsel sanatlar dersi, liselerde ortak ders kapsamında çıkarılarak seçmeli ders olarak verilmeye başlanmıştır.

2.1.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından, kişinin iş hayatında yaşadığı yıpranma, başarısızlık, güç azalması, isteksizlik ve kişinin isteklerinin karşılanmaması sonucu yaşadığı içsel tükenme durumu olarak ifade edilmiştir (Göktepe, 2016).

Tükenmişlik kavramıyla alakalı farklı araştırmacılar çeşitli tanımlamalarda bulunmuşlardır. Literatürde bu kavram hakkında en çok kabul edilen iki tanım mevcuttur. Bunlardan birincisi Maslach'ın tanımıdır. Maslach'a göre; tükenmişlik, kişinin işine karşı yaşadığı davranış değişikliklerinin bir sonucu olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve azalan başarı duygusu olmak üzere üç alt başlıktan oluşmaktadır. Bunların yanı sıra, fiziksel ve kronik yorgunluk, umutsuzluk ve çaresizlik duyguları, olumsuz benlik kavramının oluşması sonucu iş, yaşam ve diğer insanlar hakkında olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme sonucudur (Maslach ve Pines, 1979).

Diğer tanım ise Pines ve Aronson'a aittir. Tükenmişlik; istek, güç, idealizm, bakış açısı ve hedef kaybıdır. Bireyin daimi strese, ümitsizliğe ve çaresizliğe kapılarak fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumunda olmasıdır (Pines ve Aronson, 1988). Pines'in Psikoanalitik-Varoluşçu Modeli'ne göre, tükenmişlik bireylerin meslek seçiminde erken çocuklukta yaşadıkları ve çözümlenmemiş aile iletişimlerinin bir sonucudur. Başka bir ifadeyle, kişilerin bir mesleğe ilgi duymasının asıl sebebi erken çocukluk yaşantılarını başarılı bir şekilde atlatabilmeleridir (Pines, 2002).

Bireylerin önem arz eden meslek seçimi konusuna aşırı odaklanmaları, bireyleri yüksek düzeyde bir beklenti haline sokar. Böyle bir beklenti içinde olan birey, çözümlenmemiş bazı çocukluk yaralarına çözüm bulma gayreti içerisinde. Bireyin hayatında duyduğu haz ve başarı bu yaraların düzelmesini sağlamaktadır. Ancak hayatlarında başarısızlık yaşarlarsa veya yanlış yolda oldukları hissine kapılırlarsa, seçmiş oldukları meslek çocukluk yaralarını düzeltmek yerine aynı yaraların tekrar tecrübe edilmesine ve dolayısıyla tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Pines, 2002; Pines ve Nunes, 2003).

2.1.4.1. Tükenmişlik sendromuna sebep olan kavramlar

Günlük yaşamdaki gibi, iş hayatında da olumlu ve sağlıklı ilişkilerin olması, kişilerin mesleklerine ve kurumlarına karşı olumlu bakış açısı kazanmalarını, kişisel olarak yaptıkları işten daha çok haz almalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda, kişiler ve kurumlar için olumlu davranışlardan vazgeçmenin ne anlama geldiğini bilmek, bu sorunlara nelerin sebep olduğunu analiz etmek gerekir ki bu sorunlardan biri de tükenmişliktir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik kavramı çalışma hayatının daha verimli ve uyumlu olmasıyla ilgili çalışanların sağlık durumlarını da ilgilendiren bir alandır. Tükenmişlik kavramı iş hayatının niteliğini düşürecek ve çalışanların sağlığını etkileyecek boyutlarda olabilmektedir. Uzun süren tükenmişlik hissi "kronikleşmiş stres durumu" ve "iş doyumsuzluğu" gibi durumlara sebep olmaktadır. Stres, genel uyum belirtisi, iş doyumu ve doyumsuzluğu gibi bazı kavramlar tükenmişlikle ilgilidir.

Günlük yaşantımızda sık sık adı geçen ve birçok problemin sebebi olan stres kavramı, sürekli değişmekte olan dünyamızda hem kaçınılmaz hem de üstesinden gelmesi mecburi olan bir olgu haline gelmiştir.

Genel Uyum Belirtisi yaşanan stres sonucu, bireyin fiziksel ve ruhsal olarak zorlanması ve bireyin tehdit edilmesiyle görülen bir durumdur. Tehdit edilen bireyin dengesi bozulur ve canlılığını korumak amacıyla alarm durumuna geçer. Sarsılan

dengeyi yeniden sağlanabilmesi için yeni duruma adapte olmak gerekmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002).

Bazı araştırmacılar iş doyumunu işe devamlılık, iş yönetimlerinin geliştirilmesi ve iş yerindeki işbirliğinin artırılması konularında sergilenen bir davranış olarak görürken, bazı araştırmacılar ise iş doyumunun bir sonuç olduğunu ileri sürmektedirler (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001). Eğer bir kişi işinden memnunsay, işini seviyorsa, kendisinin iş için doğru kişi olduğunu ve işin kendisi için doğru iş olduğunu düşünüyorsa ve aldığı ücreti yeterli görüyorsa, bu birey yüksek iş doyumuna sahiptir. Bu tarz olumlu şartların eksikliği ise kişilerde iş doyumusuzluğuna sebep olmaktadır (Çelikkol, 2001).

Tükenmişlik kavramının en önemli isimlerinden biri olarak görülen Maslach, Tükenmişlik sendromunu iş hayatına bağlı stres, iş yükü, ödül, kontrol gibi alanlarda değerlendirmektedir. Tükenmişlik, iş hayatında bu gibi sebeplerden dolayı ortaya çıkmaktadır.

İş yükü, bireyin yapabileceğinden fazlaysa veya görev tanımı tam olarak yapılmamışsa, birey sorunlarla karşılaşmaya başlamaktadır. Bireyin kaldırdığından daha fazla iş verilmesi bireyi yorgunluğa ve tükenmişliğe sürüklemektedir.

Kontrol alanında, birey yaptığı işlerde karar verme serbestliğine sahip olmadığı durumlarda problem yaşamaktadır. Sürekli üstlerinden emir alan birey, işi yerine getirme konusunda "hayır" diyebilme özgürlüğüne sahip değildir.

Ödül alanında, birey gösterdiği çaba ölçüsünde maaş veya ödüllendirme almıyorsa sorun oluşmaktadır. Hak ettiğinden daha az maaş aldığı düşünün birey, kendisinin değersiz ve faydasız olduğunu düşünebilir.

Aidiyet alanında, karşılıklı ilişkilerde problemler, negatif iletişim kalıplarının kullanımı ve mobbing (psikolojik taviz) olduğunda sıkıntı yaşanmaktadır. Aidiyet duygusunun kaybedildiği çalışma ortamı bireyi çalışma ortamından uzaklaştırmaktadır.

Kendilerine adaletsiz davranıldığını düşünen bireyler; yaşadıkları haksızlığa bağlı olarak görevlerini yerine getirme konusunda direnç geliştirir, böylelikle çatışma için uygun şartlar oluşur. Bu durum hem çalışan hem iş veren için çalışma ortamını çekilmez bir hale getirmektedir.

Değerler alanında ise, çalışanların bireysel özelliklerinin kurumun vizyon ve misyonuyla uyuşmaması, çalışanların görevlerinde sergiledikleri davranışların iyi ya da kötü olarak sınıflandırma kıstaslarının yoksunluğu, farklı dünya görüşüne ve değerler sistemine sahip bireylerin olumsuz anlamda körüklenmesi durumunda problemler yaşanmaktadır. Bireyin değerleri ile çalışılan kurumun değerleri arasındaki bu uyumsuzluk zamanla çatışma durumuna gelmektedir (Göktepe, 2016).

2.1.4.2. Tükenmişliğe yol açan etkenler

Tükenmişliğe yol açan etkenler iki bölümde ele alınmaktadır. Tükenmişlik, çalışma ortamından kaynaklanan etkenler ve bireyin kendisinden kaynaklanan etkenler sonucunda ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma koşullarına bağlı tükenmişliğe yol açan sebepler şöyle sıralanabilir:

- İş tanımının belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı,
- Verilen hizmetin mali karşılığının yetersiz olması,
- Eğitimi uygun olmayan kişilerin denetleme ve yönetimde rol alması,
- Yönetimin çalışanlara dönütte bulunmaması,
- Görev tanımı ve görev yetkisi arasında uyumsuzluk,
- Resmi yazışmaların zaman alması,
- Diğer çalışanlara kıyasla daha çok ihtiyaca sahip olan kişilerin çalışma ortamını sabote etmesi,
- Uzun mesai saatleri ve vardiya kaynaklı uykusuzluk,
- İş arkadaşları arasında haksız rekabet, eşitsizlik ve paylaşım olmaması,
- Hizmet alan kişilerin sergiledikleri uygunsuz davranışlar, hoşnutsuzluk,
- Gürültülü bir ortamda çalışmak,
- Yetersiz materyal ve kaynak temini,
- Tatil günlerinde mesai yapmak,
- Riskli bir işte çalışmak ve iş güvenlik önlemlerinin yoksunluğu,
- Hizmet içi eğitimler ve kariyer geliştirme imkanlarının olmaması,

- Karar verme üstünlüğünün sadece üst mercilerde bulunması, çalışanların karar vermemesi,
- Takdir ve ödül yoksunluğu.

Bireysel koşullara bağlı tükenmişliğe yol açan sebepler ise şöyle sıralanabilir:

- Nevrotik kişilik özelliklerine sahip olma
- Endişeli bir birey olmak,
- Özgüveninin ve özsaygısının düşük olması,
- Kişilerarası ilişkilerde aşırı hassasiyet,
- Kariyer konusunda memnuniyetsizlik,
- Boş zaman geçirme faaliyetleri ve tatil gibi kişinin kendine vakit ayırabileceği olanakların olmaması,
- Aile ve sosyal çevrenin bireyden yüksek beklentiler içinde olması,
- Yapılan işin kontrolünün kaybedildiğini hissetmek,
- Aile ile zaman geçirememek.

2.1.4.3. Tükenmişliğin belirtileri

Tükenmişlik gitgide komplike hale gelen iş dünyasında küçük emareler göstererek başlamaktadır. Bu emarelere, engellenmişlik duygusu, duygu patlamaları, rahatsız edilmeme isteği, ötekileşme duygusu, yetersiz performans, ilaç ve alkol kullanımında artış örnek olarak verilebilir (Potter, 1995).

Tükenmişlik genel anlamda fiziksel, duygusal ve davranışsal alanları içeren belirtilerden oluşmaktadır (Baysal, 1995). Tükenmişliğin sinyalleri çok çeşitlidir ve tükenmişliğin ayrıntılarını tüm açıklığıyla görebiliriz. Eğer bir birey tükenmişlik yaşıyorsa, iş doyumsuzluğu ve yorgunluk hislerine kapıldığını anlar. Bunun sonucu olarak, işe gitme isteksizliği, aksilik ve katlanamazlık, kendinden şüphelenmeye başlama gibi benlik imajına uymayan davranışlarda bulunabilirler (Kırlangıç, 1995).

1. Fiziksel Belirtiler: Tükenmişliğin fiziksel belirtileri genel olarak şu şekilde sıralanabilir: yorgunluk ve bitkinlik hissi, geçmeyen soğuk algınlıkları/grip, baş ağrıları, mide, bağırsak hastalıkları, yüksek kolesterol, yüksek tansiyon, kas gerilmeleri, kronik yorgunluk, alerji, uyku bozuklukları, solunum güçlüğü, kilo kaybı veya şişmanlık, uyuşukluk, deri şikayetleri, diyabet vb. Bu tip problemlerden sürekli yakınmalar ciddi bir tükenmişlik sendromunun habercisidir.

2. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler: Tükenmişlik; kaygı, depresyon gibi ruhsal açıdan tehlikeli durumlara da yol açabilmektedir. Bu gibi durumlar; alınganlık, belirgin üzüntü, apatik (duygusuz, ilgisiz) görünüm, asılsız şüpheler ve paranoya, öz saygı ve özgüvende azalma, başarısızlık hissi, suçluluk, içlerlemişlik, çaresizlik vb. duygularla karakterize edilmektedir.

3. Davranışsal Belirtiler: Diğer belirtilere nazaran, başkaları tarafından kolaylıkla görülebilen davranışsal belirtiler, tükenmişliğin çok ciddi bir evreye geçtiğinin işaretidir. Birey içinde bulunduğu karmaşık süreci saklamaya çalışsa da, tükenmişlik bireyin içinde gizleyemeyeceği kadar rahatsızlığa sebep olur.

Tükenmişlik yaşayan bireylerde; çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, gözyaşlarını tutamama, aşırı alınganlık, yalnız kalma isteği, işe gitmek istememe, işe geç gelme/gelmeme, ilaç, alkol ve tütün vb. almaya eğilim, unutkanlık, hareketli olmayış, başkalarına fazla güvenmeme, çalışmaya yönelmede direnç, hizmet sunulan kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve onlarla alay etme, değişime direnç ve katılık, çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma gibi davranışlar gözlenmektedir (Freudenberger, 1981).

2.1.4.4. İş ve meslek yaşamında tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının meslek ve iş hayatındaki etkilerini tanımlayan açıklamalar aşağıda verilmiştir.

2.1.4.4.1. İş

İş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir ürün ortaya koymak için efor sarf ederek yapılan etkinlik, çalışma, hayatını kazanmak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

2.1.4.4.2. İş tükenmişliği

İşletmeler, çalışanlarına psikolojik ve ekonomik açıdan üstesinden gelinemeyecek yoğunlukta görev yükler hale gelmişlerdir. Eğer çalışan, işverenin kendisinden daha çok çalışması gerektiğini düşünüyorsa, tükenmişlik bu çalışanlar için normal bir olguya dönüşür. Kişinin duygusal enerjisini yitirmesi, kişiyi beraber çalıştığı kişilere ve hizmet sunduğu insanlara karşı duyarsızlaştırır. Bu durum kişisel başarı hissini azaltır ve tükenmişlik kaçınılmaz bir hal alır (Sürgevil, 2006). Günümüz iş dünyasında çalışanların yaşadığı aşırı baskı ve zorlama sonucu, çalışanların psikolojik dengesi bozulur; iş doyumsuzluğu, iş veriminin azalması, fiziksel ve psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına neden olur. Tükenmişlik olarak adlandırdığımız bu durum çalışanların hem iş hayatında hem de sosyal hayatlarında zayıf sorun teşkil edebilir; bu ise kurumun performansını da olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanların kavgacı, öfkeli, bitkin tavırları iş ortamındaki çalışma gücünü etkiler. Özellikle hizmet sektöründe hizmet dışı sektörlere göre tükenmişlik durumunu yaşayan ve işten ayrılmalara kadar sebep olan durumlar daha fazla yaşanmaktadır.

2.1.4.4.3. Meslek

Meslek; belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak söylenmiştir. Bir kimsenin geçimini sağlamak için sürekli yaptığı; bilgi, eğitim veya yaratıcı güç gerektiren etkinlik olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

2.1.4.4.4. Mesleki tükenmişlik

Günümüzde pek çok meslek grubunda görülen alt problemin stres kaynaklı olduğu düşünülen kavram mesleki tükenmişlik olarak adlandırılır. Mesleki tükenmişlik bireyin belirlediği hedeflere ulaşamama durumunda hayal kırıklığı yaşayarak, yıpranması ve enerjisini kaybetmiş hissetmesidir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007).

İş hayatında tükenmişlik sendromu çeşitli modeller aracılığıyla tanımlanmıştır. Bilimsel araştırma literatüründe en yaygın olarak kullanılanları; Cherniss, Edelwich ve Brodsky'nin dört basamaklı tükenmişlik modeli, Pines tükenmişlik modeli, Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik modeli ve Maslach'ın tükenmişlik modelleridir.

2.1.4.4.4.1. Pines Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, bireyleri duygusal açıdan tüketen ortamların bireyler üzerinde meydana getirdiği fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişliğin üç boyutundan biri olan fiziksel bitkinlik; enerjide azalma, sürekli hissedilen yorgunluk ve güçsüzlük ile betimlenmektedir. İkinci boyut olan duygusal bitkinlik; ümitsizlik, karamsarlık, kapana kısılma hissi, yanılmışlık ve hayal kırıklığı gibi duyguları içermektedir. Üçüncü boyut olan zihinsel bitkinliğin belirtileri ise; bireyin şahsına, icra ettiği işe, diğer insanlara ve hayata karşı olumsuz tutumlar sergilemesidir (Pines ve Aronson, 1988).

Pines'a göre (1988) tükenmişliğin temel nedeni, bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamlarıdır. Bu noktada "motivasyon düzeyi" kavramı önemli bir anlam taşımaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerini sürekli duygusal baskı altında hissettikleri bir çalışma ortamında tükenmişlik yaşamaları söz konusu olmaktadır. Nitekim, yüksek düzeyde stresli bir iş çevresi, düşük düzeyde destek ve ödüllendirme, motivasyon düzeyi yüksek olan bireyleri, başarılı olabilecekleri iş ortamlarından veya fırsatlarından uzaklaştırmaktadır. Var olmalarının anlamını

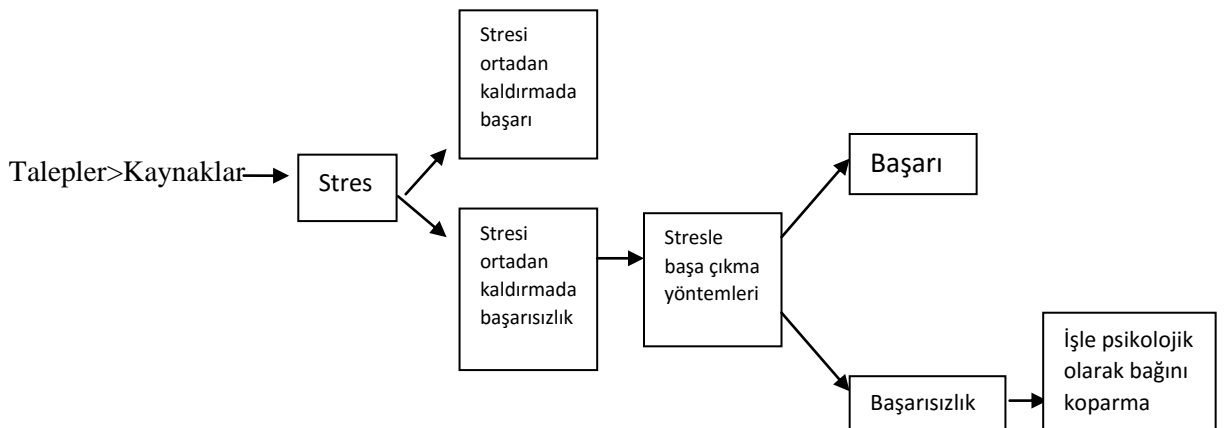
"başarı"da bulan bireyler için ise tükenmişliğe neden olan başarısızlıklar, utanç verici ve yıkıcı olarak algılanırlar. Tükenmişlik, bireyin motivasyon düzeyini giderek azaltarak, işten ayrılmalara, hatta mesleği tamamen terk etmelere bile yol açabilir.

Tükenmişliğin; fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu şeklinde ifade edilmesinden hareketle, Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanterinden sonra kullanılan en yaygın ikinci ölçek olarak kabul edilmektedir (Pines ve Nunes, 2003).

2.1.4.4.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss ruh sağlığı çalışanları, yaklaşık iki yıl süreyle halk sağlığı hemşireleri ve lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarından yola çıkarak bir tükenmişlik modeli oluşturmuştur. Bu meslek gruplarının yapısı diğer mesleklere göre ekstra çalışma ve talepleri içermektedir.

Cherniss'in tükenmişlik modelinde bireyler, ilk adımda, iş yerinden ya da bireysel kişilik özelliklerinden kaynaklanan stres ile karşılaşır. İkinci adımda bireyler stresin kaynağını bulmaya çalışır ve stresle bu şekilde başa çıkmaya çalışır. Bu adımda kişiler ya pozitif başa çıkma yoluyla pozitif tutumlar geliştirir ya da negatif başa çıkma yöntemine bağlı olarak negatif tutum geliştirerek tükenmişliği pekiştirir. Diğer ifadeyle tükenmişlik burada, "işe bağlı stres ve doyumsuzluğa karşı geliştirilen psikolojik soyutlanma" dır. Cherniss'e göre tükenmişliğin gelişim süreçleri şekil 2.4 'te verilmiştir.



Şekil 2.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli: Tükenmişliğin gelişim süreci

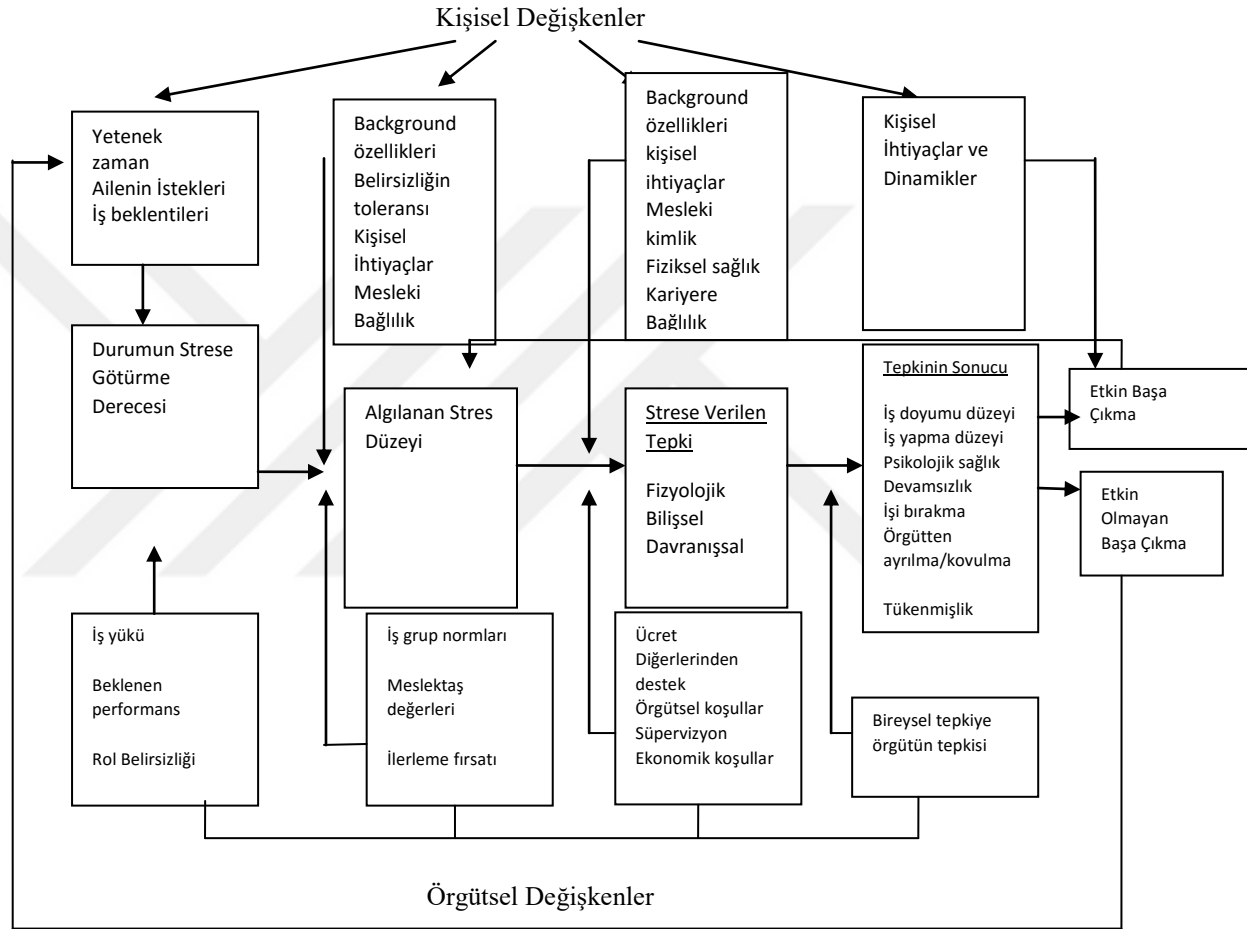
2.1.4.4.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçtiğini ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir. Çoğu zaman "Tükenmişliğin Gelişim Süreci" denildiğinde akla gelen bu aşamalar "İdealistik coşku, durgunluk, engelleme ve apati (duygusuzlaşma)" şeklinde ifade edilmişlerdir.

2.1.4.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman (1982) tükenmişlikle ilgili yapılmış olan bütün tanımlamaların bir sentezini yaparak, kendilerine özgü bir tükenmişlik kavramına ulaşmışlardır. Buna göre tükenmişlik, "Kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır" (Sılığ, 2003).

Pearlman ve Hartman (1982)'in modeli, bilişsel/algısal bir odağa sahiptir ve bu modele göre tükenmişlik, strese verilen bir reaksiyon sonucu gelişir (Baysal, 1995). Bu model, tükenmişlikle ilgili kişisel ve örgütsel değişkenleri tanımlamaktadır ve modele göre tükenmişliğin üç boyutu, üç büyük stres belirtisi yansıtmaktadır. Bunlar; yorgunluk ve fiziksel semptomlar odaklı olan fizyolojik belirtiler, duygusal tükenme gibi tutum ve duygulara odaklı olan duyusal/bilişsel belirtiler, duyarsızlaşma ve düşük iş verimliliği gibi davranışlara odaklı olan davranışsal belirtilerdir (Sılığ, 2003; Baysal, 1995). Şekil 2.5 'te Pearlman ve Hartman tükenmişlik modeline ait kişisel ve örgütsel değişkenler gösterilmektedir.



Şekil 2.5. Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli (Baysal, 1995).

2.1.4.4.5. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişlik modeli, literatürde "Çok boyutlu tükenmişlik modeli" ya da "Üç boyutlu tükenmişlik modeli" olarak da anlatılmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik; "yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin,

duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom" olarak tanımlanmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stresörlere yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization, cynicism) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.4.5. Birey ve çalıştığı kurumun tükenmişlikten etkilenme sonuçları

Tükenmişliği tetikleyen etkenler üzerine söylenmiş pek çok bilgi; araştırmacıların yaptıkları özenli ve dikkatli birçok çalışma sonucunda elde ettikleri bulgular ve gözlemler sonucunda elde edilmiştir. Bu çalışmalardan elde edilen sonuç; tükenmişliğin hem bireyin kendisinden kaynaklandığını hem de bireyin haricinde çevrenin etkisiyle gerçekleşen etkenler olduğunu göstermiştir (Sürgevil, 2006).

2.1.4.5.1. Bireysel faktörler

Bireyler günlük yaşamları içerisinde pek çok engelle karşılaşabilirler. Bazı bireyler karşılaştığı bu engelleri daha yoğun hissederek stres altına girer ve bu durumla başa çıkabilme becerilerini kullanıp kullanamaması birey için önem arz etmektedir (Torun, 1997). Bütün insanların tükenmişlik yaşama olasılığının vardır ancak tükenmişlik yaşama olasılığı belirli özellikteki kişilerin diğerlerine nazaran daha çok taşıdığı söylenebilir. Bu özellikler arasında; A tipi kişilik yapısında olma; dış kontrol odaklı olma; kendine yeterlilikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden yoksun olma, gerçekçi olmayan beklenti düzeyine sahip olma gibi özellikler sayılabilmektedir.

2.1.4.5.1.1. "A Tipi" kişilik yapısında olma

A tipi kişilik yapısına sahip bireyler tükenmişlik durumuna daha yakın olduğu düşünülmektedir. Freudenberger, Niehouse ve Helliwell tarafından A tipi kişilik büyük olasılıkla bir "tükenmişlik" tipi olarak tanımlanmıştır. Bu kişiliğe sahip olan bireylerin rekabetçi ruhuna sahip olduğu bu durumun da tükenmişlik duygusuna kapılmalarına sebep olan bir etken olarak değerlendirilmektedir. A tipi kişilik yapısındaki bireyler; mükemmeliyetçi, kendisiyle ve başkalarıyla devamlı yarış içinde olan, başarı güdüsü yüksek kişilerdir (Sürgevil, 2006).

2.1.4.5.1.2. Dış kontrol odaklı olma

Tükenmişlik durumunu gösteren bir diğer kişilik özelliği dış kontrol odaklı olma özelliğidir. Dış kontrol odaklı yapıdaki insanlar, yaşamları üzerindeki kararları kendisi dışındaki insanların vermesini istemektedir. Bu kişiler, yaşamı ile ilgili aldığı kararlarda stresle başa çıkamayacağını düşünerek başkalarının aldığı kararlarda pasif kalıp stresin etkilerine katlanmayı tercih etmektedirler. Öz kontrol gücüne sahip bireylerin dış kontrol odağına sahip bireylere kıyasla, stresle daha etkili şekilde başa çıkabileceklerini vurgulamıştır (Sürgevil, 2006).

2.1.4.5.1.3. Kendine yeterlilikten yoksun olma

Kişisel yeterlik duygusunda eksiklik, kişinin olumsuz benlik algısı ile orantılı bir kavramdır. Bireyin kendisi hakkındaki yetersizlik duygusu onu olumsuz olaylar karşısında savunmasız bırakacaktır. Kendini değerli görmeyen birey yaşadığı sıkıntılar karşısında stresle mücadele edemeyip tükenmişlik duygusuna kapılacaktır. Öz yeterliliğe sahip bireyler, problemlerle başa çıkabilme stratejisi geliştirebildiklerinden, stresin üstesinden daha hızlı ve etkili şekilde gelebilirler veya stresin olumsuz etkilerini daha az oranda yaşayabilirler (Solmuş, 2004).

2.1.4.5.1.4. Empati yeteneği

Empati, bireyin kendisini karşıdaki insanın yerine koyarak düşüncelerini, duygularını anlamaya çalışma ve bunu karşısındakine iletme yöntemidir. Empati becerileri yüksek insanlar çevresindeki insanları anlama ve yardım etme becerileri yüksek insanlardır. Bu özellikleri çevreleri tarafından sevilme olasılıklarını artırmaktadır. Ancak empati kurabilen bireyler yaşadıkları duygu yoğunluğu sebebiyle bir süre sonra kendilerini zayıf ve hassas bir halde hissedebilirler. Başkalarının problemlerini, kendi problemleriymiş gibi gören bireyler, daha güçsüz ve kırılgan hale gelebilir (Sürgevil, 2006).

2.1.4.5.1.5. Beklenti düzeyi

Gerçekçi bir beklenti düzeyinde sahip olmak kişinin kendisini iyi tanıması ve çevresindeki imkanlarının farkında olması ile ilgili bir durumdur. Meslek yaşamına yeni adım atmış gençlerde bu durum bilinenin aksine farklı olabilir. Kişi, kendinden gerçekçi olmayan beklentiler geliştirebilir. Kişilerin çalışma hayatı hakkında kurdukları hayaller ve umutları yapabileceklerinden yüksekte tuttıkları benlikleri buna sebep olabilir. Ancak çalışma hayatının onlara sunduğu koşullar hayal kırıklığı yaşamalarına sebep olabilir.

Kişilerin hayalleriyle alakalı olan Tükenmişlik kavramı, hedeflere ulaşamaması sonucunda bireyde yaşama karşı hayal kırıklığı ve bıkkınlığa yol açmaktadır. Bireyin içinde hedeflediği olağan dışı bir durumsa ve birey kendi içerisinde bu hedefe ulaşmak için çabalıyorsa hayal kırıklığı, yorgunluk ve tükenmişlik kaçınılmaz bir hal alabilmektedir. Kendi kafasının içinde devamlı çatışma yaşayan kişi sonunda yaşam enerjisini kaybederek herhangi bir işi yapması için gerekli olacak enerjiyi kaybedecektir (Freudenberger, 1981).

2.1.4.5.1.6. Demografik değişkenler

İşe yani başlayan kişilerin daha kıdemli kişilere göre; bekar olanların evli olan çalışanlara göre; çocuğu olmayan çalışanların çocuklu çalışanlara göre; bir üniversiteden mezun olanların üniversiteyi bitirmemiş olanlara göre; İş deneyimi bir

yıldan az olanların beş yıldan fazla zamandır çalışanlara göre; kadın çalışanların kadınsı tarafı baskın olan kişilerin veya erkek çalışanların erkeksi tarafının ağır basan bireyler olmaları her iki cinsiyet açısından kendisini dengelemiş kişilere göre, daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur (Torun, 1997). Bugüne kadar yapılan pek çok çalışma sonucu, demografik değişkenlerin kişilerin tükenmişlik düzeylerinde etkili olduğunu göstermiştir.

2.1.4.5.2. Örgütsel faktörler

Çalışanlara verilen değerın ikinci planda olması, yapılan işin karşılığında alınan ücretin kaygısı, çalışanı strese sokan çalışma ortamı, tükenmişliğin görüldüğü yoğun yerler arasındadır. Kısacası çalışma ortamları bireyin tükenmişliğini gösteren yerlerden biridir. İşyerinde çalışandan beklenen performansın hep daha fazla olması bireyi hem psikolojik hem fiziksel olarak yormaktadır. Çalışan, işe başladığı zamanlarda göstermiş olduğu performansını giderek yorgun ve isteksiz, mutsuz ve güçsüz bir hale bırakır.

Maslach ve Leiter 1997 yılında tükenmişliğı etkileyen örgütsel faktörleri araştırırken, çalışanın ile örgüt arasındaki uyum ve uyumsuzluğu gösteren bir modeli öne sürmüşlerdir. Bu araştırmada, çalışanınla örgüt arasında ne kadar çok dengesizlik olursa, tükenmişlik seviyesi de o kadar çok yükselir. Bu modelin öne sürdüğü tükenmişliğı tetikleyen faktörler; iş yükü, denetim, ödüller, aitlik hissi, adalet ve değerler olarak sayılabilir (Maslach ve Leiter, 1997).

İş yükü çalışanın ve iş veren için farklı ifadeler demektir. İş veren iş yükünü çalışanın verimliliğı olarak görürken çalışanın için harcadığı enerji demektir. Aşırı iş yükü çalışanda tükenmişliğin en ciddi sebeplerinden birisidir. Kişi ve yaptığı iş arasında iş ağırlığının kişiye uygun olması; yapılan işin hem nicelik hem de nitelik olarak kişinin karakterine ve beklentilerine uyumlu olması çalışanın açısından çok önemlidir. Yani yapılan iş bireye gereğinden fazla ağır gelmiyorsa, yapılan iş bir düzene sahiptir ve çalışanın yıldıracak ve kapasitesini zorlayacak kadar fazla değildir. Birey ile iş arasında,

iş yükü açısından uyumsuzluk ise işin türünün ve miktarının bireyi zorlamasını ifade etmektedir (Sürgevil, 2006).

Kontrol; bireyin işi hakkında sahip olduğu seçim yapabilme, karar verebilme, sorun çözebilme ve sorunlarını dile getirebilme olanağı şeklinde ifade edilebilir (Sürgevil, 2006). Özellikle örgütün karar alma sürecine etkin olarak katılamamak ve örgütün işleyişi esnasında karar verme gücüne sahip olmamak, bireyi işinden uzaklaştırır ve düşük performans sergilemesine sebep olur (Dincerol, 2013).

İş hayatındaki ekonomik, örgütsel veya sosyal ödüllendirmedeki eksiklik, kişilerin sosyal güvenlik bağlamında negatif hislere kapılmasına yol açar. Birey uygun bir şekilde ödüllendirilirse, takdir edildiğini anlar ve kurumun kendisine önem verdiğini hissederek mutlu olur (Dincerol, 2013).

Çalışan iş yerinde, tek başına hareket etmek yerine iş ortamındaki topluluğun parçası olmak istemektedir. Bu sebeple çalışma ortamlarında, belirli hedefler üzerine kurulmuş çalışma grupları hem bireyler hem de gruplar için oldukça büyük önem taşımaktadır (Silah, 2001). Birey ile iş arasındaki uyum iş yerindeki iletişim ve uyum ile bireyin beklentileri arasında bağlantıları gösterir. Bireylerin grup içindeki uyumlu çalışmaları onların iş yükünü birlikte aştıklarını ve daha sosyal bir varlık olmalarına yardımcı olduklarını gösterir. Ancak grup içinde uyumsuzluk, bireyin yalnız ve soyutlanmış hissetmesine sebep olmaktadır.

Adalet, iş yerinde alınan kararların çalışanlar tarafından adil ve eşit olduğunun düşünülmesidir. İş tanziminin eşit yapılmaması, taraflı olma, terfi ve kariyer planlamalarının doğru ve eşit yapılmaması, çatışmalarda haksız olmalarına rağmen tarafların kendilerini savunmaları kurum içinde adaletsizliğe sebebiyet verebilir (Dincerol, 2013).

2.1.4.6. Tükenmişliğin sonuçları

Tükenmişliğin belirtileri aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak da karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişliğin sonuçları, işten uzaklaşma, işi aksatma, hastalıktan kaynaklanan belirtilerden dolayı işe gelmeme veya geç saatte gelme gibi eğilimler, işten ayrılma, başka bir iş alanına geçme isteği, işte ve iş dışındaki insanlarla sıkıntı yaşama, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, ani öfkelenme, paranoya, cilt hastalıkları, psikolojik sorunlar, depresyon gibi pek çok fiziksel, bilişsel ve duygusal problemi ortaya çıkarmaktadır.

Stresin son aşaması olan tükenme halinde, insan vücudunun direnci kaybolur, psikolojik sorunların yanı sıra akut ve kronik hastalıklar da görünmeye başlar. Yoğun stres yaşayan bir birey kolaylıkla sinirlenebilir ve küçük olaylara bile aşırı tepkiler gösterebilir. Bu bireylerin uyku alışkanlıkları değişir, içki ve sigara tüketimleri artar, gitgide daha bitkin ve aksi olurlar. Sürekli her şeye şüpheyle yaklaşırlar, kendi işlerini bırakıp başkalarının işlerini de kontrol altına almaya çalışırlar. Yükselen gerginlik sonucu tansiyonları da yükselir ve baş ağrıları yaşamaya başlarlar, unutkanlık başlar, işe odaklanmakta sıkıntı yaşarlar. Stres kaynaklı hazımsızlık ve kolit gibi psikosomatik hastalıklara yakalanırlar (Tengilimoğlu ve Tutar, 2009).

2.1.4.7. Tükenmişlikle mücadele teknikleri

Tükenmişlik ile mücadele edebilmek için bireyin öncelikle tükenmişlik problemi olduğunu kabul etmesi gerekmektedir. Bu aşamadan sonra tükenmişlik ile mücadele edebilmek için bireysel ve örgütsel düzeyde bazı teknikler kullanılabilir (Baysal, 1995).

2.1.4.7.1. Bireysel mücadele teknikleri

Tükenmişlik kişisel bir sorun olarak görüldüğü zaman veya çevresel koşullar kontrol edilemeyecek durumdaysa; bireysel mücadele tekniklerine baş vurulması gerekir. Bu şekilde bir mücadele kapsamında aşağıda belirtildiği gibi çeşitli bireysel stratejiler ileri sürülebilir:

- Kendini tanıma
- Gerçekçi hedefler belirleme
- İşin yapılış tarzını değiştirme
- Psikolojik geri çekilme
- İşe ara verme
- Kendi kendine dialog kurma / İç konuşma
- Olumlu yanları görme
- Sorunları içselleştirmeme
- Zaman yönetimi
- Stres yönetimi
- Solunum kontrolü
- Dinlenme ve gevşeme
- Doğru beslenme, egzersiz ve uyku
- Mizah duygusu ve gülme
- İş değiştirme

2.1.4.7.2. Örgütsel mücadele teknikleri

İş verenlerin veya idarecilerin birçoğu çalışanların tükenmişlik düzeyleriyle ilgilenmezler. Tükenmişliği iş verenin sorumluluğu olarak görmez ve bununla mücadele etmek istemezler. Ancak bu görüşe sahip kurumların çalışanların tükenmişliğini ihmal ettiği ve var olan bir sorunu görmezden gelmekten başka durum olmadığı yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu bakış açısı hem çalışanlar için hem kurumlar için çözülmez sonuçlar doğurmaktadır. Tükenmişlikle başa çıkabilmek için hem iş ortamını hem bireye yönelik mücadele tekniklerini düşünmek gerekir. Tükenmişlikle ilgili örgütsel mücadele tekniklerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

- Personel seçimi
- Yönetim ve örgüt geliştirme
- Personeli güçlendirme

- Katımlı yönetim
- İş zenginleştirme
- Kariyer danışmanlığı
- Çalışılan çevre koşullarının iyileştirilmesi
- Çatışmaların yönetimi
- Sosyal destek
- Performans değerlendirme
- Eğitim programları

2.1.4.8. Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik

Dworkin'e göre, öğretmenlerin iş bırakma isteği, benzer eğitimi almış uzmanlara göre 3 kat daha fazladır. Araştırmalara göre, öğretmenlerin çoğunluğu erken emekli olmak istemektedirler; bir kısmı da farklı mesleklere yönelmektedir. Maddi kısıtlamalar, öğretim üzerindeki kısıtlı hakimiyet ve sosyal bağlılıktaki eksiklik binlerce öğretmeni olumsuz etkileyerek, öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna kapılmalarına neden olur. Tükenmişlik sendromuna kapılan öğretmenlerin oranı farklı zamanlarda tüm öğretmenlerin %25'ine tekabül etmektedir (Dworkin, 1987).

Öğretmenlerdeki Klasik Tükenmişlik modeli Kyriacou ve Suttcliffe tarafından 1978'de ortaya atılmıştır. Bu modele göre stres öğretmenin algılarındaki farklılığın bir sonucudur. Yani öğretmen;

- Üzerindeki taleplerin fazla olduğuna yönelik bir algıya sahip olduğunda,
- Bu talepleri karşılamakta zorluk çekmeye başladığında,
- Yaşanılan başarısızlıkların etkisiyle ruhsal ve fiziksel sağlığı tehlikeye girdiğinde, tükenmişlik yaşar (Dincerol, 2013).

2.1.5. Mesleki Doyum

Kuzgun'a (2003) göre meslek, kişinin karakteri hakkında bize önemli ipuçları vermektedir. Bireyler kendi yaşam şekillerine uygun ve kendi düşünceleriyle uyumlu mesleklere yönelmektedir. Bunun yanı sıra mesleğin kimliğine uyan ve kimliğini geliştirmesini sağlayan bir meslek olması gerekmektedir. Meslek, bireyin yaşadığı ortamdan ve içinde toplum tarafından saygı görmesine, bireye işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

Meslek, meslek tercihi ile başlayan ve kişinin hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelen bir olgudur. Bireyi etkisi altına alan meslek kavramının içinde bireyin yoğun şekilde hissettiği mesleki doyum kavramı, literatürde iş doyumunu ya da iş tatmini şeklinde de yer almıştır (Yalçınkaya, 2000). Doyum kavramı, başkaları tarafından doğrudan görülmeyen ve sadece çalışan tarafından hissedilerek ifade edilebilen zevki veya huzuru ifade etmek için söylenir. Mesleki doyum, bireyin kendini daha iyi hissetmesi ile ilgili bir terimdir. Genellikle bireyin içinde bulunduğu çevrede (aile, okul, işyeri) elde edilen memnuniyet ya da memnuniyetsizliği bu kavram içinde düşünmek gerekir. Birey, yaşadığı çevrelerin elverişli veya elverişsiz durumlarına göre, sahip olduğu olanakları ölçüsünde doyum sağlayacak ve psikolojik olarak huzurlu olacaktır. Aksi takdirde doyumsuzluğa uğrayarak hüsrana dediğimiz psikolojik durum içerisine girecektir (Çelebi, 2012).

Mesleki doyum (tatmin), bireylerin iç yaşantılarının sonucunda açığa çıkan pozitif ruh halidir. Kişinin yaptığı iş, ihtiyaçları ve değer yargıları ile uyumlu ise açığa çıkan duygu bütünlüğü iş tatminidir. Kısacası iş tatmini, yapılan işin farklı yönlerine duyulan tutumların toplamıdır denebilir (Koca, 2016).

2.1.5.1. Mesleki doyumun önemi

Hayatının her alanında çeşitli örgütlere bağlı olan insan, bu örgütler içinde çalışırken mutlu olmak, ihtiyaçlarını karşılamak, yaptıklarının takdir görmesi ve yaptığı işten zevk almak gibi çeşitli beklentiler içinde olacaktır. Çalışanın beklentilerinin karşılanması hem kişinin içinde olduğu örgüte bağlanmasını sağlayacak hem de

kurumda daha yüksek performans göstermesine katkıda bulunacaktır. Motivasyonları iyi olan iş görenlerin birlikte çalıştığı bir örgütte, huzurlu bir ortamda yüksek verim elde edilmesi örgütün hedeflerine ulaşmasında büyük rol oynayacaktır. Aksi durum söz konusu olduğunda ise, örgütün hedefleri geri plana itilecek, kişisel sıkıntılar kişilerin beyinlerini devamlı rahatsız ederek çalışanların potansiyelini düşürecektir (Fidan, 2014).

2.1.5.2. Mesleki doyumu etkileyen etkenler

Bireylerin mesleki bakımından belirli özelliklere sahip olma durumunun yanı sıra, bireylerin de meslekten beklentileri vardır. Bir kişi yapmak istediği bir işin; ücret, işin niteliği, saygı görmesi, çalışma arkadaşları ile ilişkileri, yükselme olanakları ve çalışma koşulları olmak üzere bazı kriterlere sahip olmasını beklemektedir .

Ücret, çalışanın yaptığı iş karşısında aldığı ödeme olarak tanımlanmaktadır. İş ve niteliği, çalışanların yaptıkları işin önemli olduğunu düşünerek bundan doyum sağlamalarıdır. Saygı görme ile çalışanların başarılarının görülmesi ve bireyselliklerine saygı duyulması amaçlanmaktadır. Bireyin, çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti kendisini iş örgütünün bir parçası gibi hissetmesini sağlamakta ve böyle bir bütünleşme ile çalışanların doyumu yükselmektedir. Meslekte yükselme olanakları da mesleki doyumu etkileyen faktörlerden biridir. İşe yeni başlayan kişiler işlerinde kendilerini ispat etmek adına veya işlerinin üstesinden gelebilen çalışanlar yaptıkları işlerin karşılığı olarak yükselme olanaklarına sahip olmak isterler. Çalışmalarının karşılığını alan çalışan mutlu hisseder ve mesleki doyumu yaşar. Çalışma koşulları, çalışanlar için tatmin edici fiziksel çevreye sahip olmak anlamına gelir. Bunlar; bireyden kaynaklanan etkenler, özel yaşamdan kaynaklanan etkenler ve çalışma yaşamından kaynaklanan etkenlerdir (Günbayı, 2001).

2.1.5.3. Mesleki doyum kuramları

Meslek hayatı boyunca kişinin davranışlarını belirleyen pek çok etken vardır. Bir çalışma grubu içerisinde çalışanların meslek doyumları incelenirken güdülenme kavramından yararlanılmaktadır. Meslek ortamındaki bu özellikleri anlatan kuramlar şunlardır;

2.1.5.3.1. Herzberg'in iki faktör kuramı

Herzberg ve arkadaşları bu kuramda güdüleme konusuna daha çok özendirme araçları yönünden yaklaşmışlardır. Kuramcılara göre, iş görenin karamsar olmasına ve işi bırakmasına neden olan etmenler ile, iş göreni mutlu eden onu kurumunda tutan, özendirici etmenlerin bütün olarak düşünülmemesi gerekmektedir. Bunun nedeni, bireylerin çalıştığı kurumdaki bazı olayların varoluşu, doyuma katkıda bulunurken, bu olayların yokluğu herhangi bir etki oluşturmamakta ve doyumsuzluğa sebep olmamaktadır. Aksine bazı etmenlerin yok oluşu, iş görende kötümserliğe sebep olmakta ve doyumsuzluğa engel olmaktadır. Herzberg iş göreni kötümser kılan bu etmenlere hijyen faktörleri adını vermiştir. Hijyen etmenler demesinin nedeni ise bu etmenlerin iş göreni çalıştığı yerden koparması, ayırmasıdır (Eren, 2012).

Herzberg, tükenmişlik kavramının asıl çıkış noktasını büyük oranda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden almıştır. Bu kuramın hijyen etmenleri; iş arkadaşları ile ilişkiler, teknik denetim, şirket politikası ve yönetim, güvenlik, iş koşulları ve ücretler iken motivasyon etmenleri; kendisi, sorumluluk, başarı-gelişme-ilerleme ve tanınmadır. Bu motivasyon etmenleri doyuma yol açan etmenler, hijyen etmenleri ise dışsal veya doyumsuzluğa neden olan etmenlerdir (Bingöl, 1997).

2.1.5.3.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Bartol ve Martin 'e göre Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı günümüzde kullanılan ve bireylerin gereksinimlerini anlatmak için güdülenme kuramlarının içinde yaygın olarak bilinen kuramlardan biridir. Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren kuramdır (Çelikkanat, 2000).

Bu kuram James ve Dewey'in geleneksel fonksiyonalizmi içinde, Wertheimer, Goldstein ve Gestalt psikoloji ile Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung ve Adler'nin dinamikleri ile geliştirilmiştir. Bu etkileşim ya da sentez sonucu, gereksinim hiyerarşisi kuramı, holistik dinamik kuram olarak da adlandırılabilir (Çelikkanat, 2000). Maslow'a göre bireyler daha iyi bir durumda olmayı arzulamakta ve sahip olmadıkları şeyleri istemektedir. Elde ettikleri gereksinimleri onu güdülemez. Bireyin yüksek düzeyli gereksinimlerinin ortaya çıkabilmesi için temel gereksinimlerinin karşılanmış olması gerekir. Gereksinimler hiyerarşisi aşağıda belirtildiği gibidir:

- Fizyolojik Gereksinimler
- Güvenlik Gereksinimleri
- Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri
- Saygınlık Gereksinimleri
- Kendini Gerçekleştirme

2.1.5.3.3. ERG Kuramı

Maslow kuramı ile yakından ilişkili olan bir kuram da Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Erg kuramı diye bilinen bu kurama göre, beş gereksinim yerine üç temel gereksinimden söz edilmiştir. Bunlar varlık gereksinimleri, ilişki gereksinimleri ve gelişme gereksinimleridir (Çelikkanat, 2000).

2.1.5.4. Mesleki doyumu ve tükenmişlik

Mesleki doyum ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde, bireyler en başlarda örgüte bağlılık duygusu hissederler ve çalışma yeterliliklerine sahiplerdir. Fakat yoğun stres ve bu durumun üstesinden gelememe sonucunda örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini yitirirler. Bu durum ilk olarak mesleki doyumsuzluğu, ardından da tükenmişliği getirir (Otacıoğlu, 2008). Tükenmişlik kavramı, çalışan bireyin çalışma ortamında hissettiği enerji ve güç kaybı olabilirken mesleki doyum bu durumun aksine çalışanın kendisini iyi ve rahat hissettiği bir ruh hali olabilmektedir. Mesleki doyum ve tükenmişlik kişinin iş hayatında sıkça yaşadığı

durumların karşısında hissettiği olumlu ve olumsuz duygular olduğu söylenebilir. Literatürde mesleki doyum ve tükenmişliğin genellikle bir arada işlendiği görülmüştür. Yapılan bazı araştırmalarda mesleki doyum arttıkça tükenmişlik düzeylerinde azalma olduğu tespit edilmiştir.

2.1.6. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin ve diğer meslek gruplarının tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri konusunda Türkiye' de ve yurtdışında gerçekleştirilen çok fazla sayıda bilimsel çalışma sunulmuştur.

2.1.6.1. Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar

Ulusal alanda yapılan çalışmaların bir kısmında elde edilen veriler ve sonuçları şöyledir;

Göksal (2018) İstanbul Sultangazi ilçesinde çalışan Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ölçmek amacıyla yaptığı araştırmada yaş değişkenine göre 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin 40+ yaş üstü öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Erkek matematik öğretmenlerinin kadın matematik öğretmenlerine göre duyarsızlaşma oranının daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışma durumuna göre, kadrolu matematik öğretmenlerinin ücretli matematik öğretmenlerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.

İnci ve Burak (2017) yaptıkları araştırmada Antalya ilinde çalışan müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırmada yapılan çalışmada müzik öğretmenlerinin duygusal tükenmişliklerinin orta düzeyde, duyarsızlaşma düzeylerinin düşük düzeyde, kişisel başarısızlık düzeylerinin de yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Filiz (2014) İstanbul ili Üsküdar ilçesinde, resmi ilköğretim okullarında çalışan farklı branşlardaki öğretmenlerin demografik değişkenlere göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini araştırmıştır. Sonuç olarak, kişinin mutluluğu ve doyumu tüm yaşam alanlarını içermektedir. İşinden memnun olmayan kişiler, zamanla psikolojik ve ruhi sorunlar yaşayarak tükenmektedir. İş doyumsuzluğunun ve tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu gelmektedir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan bireylerde; işe gelmeme, geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, çatışma vb. durumlar görülmüştür.

Dincerol'un (2013) Samsun il merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretimde görev alan farklı branşlardaki öğretmenlerin belirli kriterlere göre tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre mesleki ve iş tükenmişlik sonuçlarının farklılaşmasında okul idarecileri ve yönetsel sorunların ön plana çıktığı görülmektedir. Literatürde birçok araştırma sonucunda öğretmenlerde iş tükenmişliği saptanmışken, bu çalışmada da mesleki tükenmişlik düzeyinin yükseldiği görülmektedir.

Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013) Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında çalışan farklı branşlardaki öğretmenlere iş doyumu ölçeği ve kişisel bilgi formu uygulayarak bir araştırma yapmışlardır. Sonuç olarak ortaöğretim kurumlarında farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları doyumların demografik değişkenler yanında öğretmen görüşlerine göre değerlendirilen değişkenlerden de etkilendiği ortaya konmuştur. Doyuma etki ettiği düşünülen değişkenler çerçevesinde; öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltmek için çalıştıkları okulların fiziksel koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Kalabalık sınıfların öğrencilerin aktif olduğu ve yenilenen ortaöğretim programının amaçları doğrultusunda uygulanabilecek düzeye getirilmesi, laboratuvar, spor alanları, teknoloji sınıfları vb. alanlar ihtiyaçlara göre tekrar düzenlenmesi, öğretmenlerin ders araç-gereç eksikliklerinin belirlenerek giderilmesi gerekmektedir. Bunlara ek olarak, meslektaşlarıyla sorun yaşayan öğretmenlerin genelde iş

doyumlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Öncelikle okullarda yöneticilerle ve meslektaşlarla yaşanan sorunların nedenleri belirlenerek çözüme yönelik önerilerin geliştirilmesi önemlidir. Ayrıca, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesine katkı sağlayacak insan ilişkileri ve iletişim konularında hizmet içi seminerlere yer verilmesi önerilmektedir.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012) İzmir ilinin Kemalpaşa ilçesinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam 224 öğretmenin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin hangi sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, Maslach tükenmişlik envanterinin duygusal tükenmişlik boyutunun, İş Betimleme Ölçeğinin bütününü ve tüm alt ölçekleri ile ters yönde anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırmada Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon kat sayısı kullanılarak tükenmişlik ölçeğinin alt ölçeklerinin birbiriyle bağlantısı hesaplanmıştır. Sonuçlara göre her bir alt ölçeğin birbiriyle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kullanılan ölçeğin geçerliliği hakkında da bilgi vermektedir. Tükenmişlik envanterinin tüm alt ölçeklerinin birbiriyle bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır.

Şen (2012) Uşak ili merkez ilköğretim okullarına bağlı anasınıfları ve bağımsız anaokullarında görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı ile mesleki düzeyleri arasındaki etkileşimi araştırmıştır. Şehir merkezinde görev yapan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin gecekondü ve mahalle okullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Girgin (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin sosyo-demografik düzeylerini ve mesleki bilgilerini içeren bir kişisel bilgi formu ile Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği-öğretmen formu kullanılmıştır. Araştırmanın alt boyutlarının çözümlenmesinde varyans analizi ve t-testinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmenlerin medeni durumu, çalışma yılı,

görev yaptıkları eğitim kademesi, ders yükleri vb demografik değişkenler ile tükenmişlik alt boyutları arasında belirgin farklılıklar bulunmuştur.

Soyer, Can ve Kale (2009) Türkiye'nin çeşitli illerinden toplam 247 beden eğitimi öğretmeninin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Toplam görev yapılan okul sayısına bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde azalma alt ölçek puanları ve iş doyum düzeyi puanlarının istatistiksel sonucuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmacılar beden eğitimi öğretmenleri mesleklerinin gerektirdiği özelliklerden dolayı spora karşı ilgili, iyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen, nerede olursa olsun mesleğinin sorunlarıyla ilgilenen ve çözüm bulmaya çalışan uyumlu kişiler olmasından dolayı görev yapılan okul sayısına bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde farklılık yaşamadıklarını öne sürmüşlerdir.

Kayabaşı, (2008) yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere göre; öğretmenlerin cinsiyetiyle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ilişki olmadığı, ancak cinsiyetin kişisel başarı düzeylerini etkilediği; öğretmenlerin medeni durumları, yaşları, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri ve branşları ile duygusal tükenmişlikleri, kişisel başarıları ve duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Avşaroğlu ve diğerleri (2007) tarafından teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada; öğretmenlerin yaşı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Eşini kaybetmiş öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu saptanmış, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yükseldiği görülmüştür. Ayrıca çalışmalarında; ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu belirtilmiş olup, öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları

manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediğini saptamışlardır.

Gençay (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmada 93 beden eğitimi öğretmenine (78 erkek, 15 bayan) ölçek uygulanmıştır. Öğretmenlerin demografik değişkenleri ile iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin günlük çalışma süreleri ile iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Aynı şekilde çalışma ortamından memnun olmaları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlikleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Özkaya'nın (2006) Çanakkale ilinde yatılı ilköğretim bölge okulu ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, YİBO ve ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri açısından duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Duyarsızlaşma boyutu açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

2.1.6.2. Yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalar

Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes ve Salovey'in (2010) yaptıkları araştırmaya göre, İngiltere'nin Kent kasabasında 49'u erkek ve 74'ü kadın olmak üzere 123 öğretmen üzerinde ortaokul öğretmenleri arasındaki duygu düzenleme becerisi, tükenmişlik, ve mesleki doyum arasındaki ilişki incelenmiştir. Duygu düzenleme becerileri yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumunu daha yüksek olduğu, kişisel olarak daha başarılı hissettikleri ve idarecilerinden daha fazla sosyal destek gördükleri saptanmıştır. Duygu düzenleme becerileri, mesleki doyum ve kişisel başarı arasında

pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Fakat benliğini yitirme ve duygusal tükenmişlik ile pozitif bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Koustelios ve Tsigilis'in (2005) yaptıkları çalışmada Yunanistan'da ilkokul ve ortaokulda görev yapan 175 beden eğitimi öğretmeni arasında tükenmişlik ve mesleki doyum arasındaki ilişki araştırılmıştır. Tükenmişlik ölçeği olarak Maslach tarafından geliştirilen ölçek, mesleki doyum ölçeği olarak da Koustelios ve Bagiatis tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, mesleki doyumun en fazla işin kendisinden, daha sonra ise yönetimden ve çalışma şartlarından etkilendiği; tükenmişliğin ise kişisel başarıdan ve duygusal tükenmeden etkilendiği bulunmuştur. Ayrıca, mesleki doyumun içsel boyutlarının dışsal boyutlara kıyasla tükenmişlikle daha çok ilişkili olduğu görülmüştür.

Robinson, Bridges, Rollins ve Schumacker (2019) son yıllarda özel eğitim öğretmenlerinde görülen yıpranma oranlarıyla birlikte öğretmenlerin mesleği bırakmaları, bu konu hakkında araştırma yapma ihtiyacı doğurmuştur. ABD'nin 34 eyaletinde devlet okullarında çalışan 363 özel eğitim öğretmenine anket uygulanmıştır. Sonuçlar, mesleki doyum ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Chenevey, Ewing ve Whittington (2008) Amerika'nın Ohio eyaletinde bulunan 145 tarım eğitimi öğretmenin üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin tükenmişliğe sahip olup olmadıkları, eğer var ise tükenmişliğin seviyesini araştırmışlardır. Bu çalışma aynı zamanda, tarım eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun mesleki stres, kişisel zorlanma, kişisel başa çıkma yöntemleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi de ortaya çıkarmıştır. Rastgele seçilen 388 öğretmenden 145'i ölçeğe cevap vermişlerdir. Öğretmenler ağırlıklı olarak 1 veya 2 çocuğa sahip olan, evli, beyaz erkek, 10 yıldan az iş tecrübesi olan kişilerdir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğu yüksek seviyede mesleki doyuma, düşük seviyede mesleki strese ve kişisel zorlanmaya, yüksek seviyede kişisel olarak başa çıkma becerisine sahiptir. Fakat bu öğretmenlerde orta seviyede tükenmişlik, orta ve yüksek arası yoğunlukta tükenmişlik seviyesi bulunmuştur. Demografik özellikler ve tükenmişlik arasında, örgütsel faktörler ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kitchel ve diğ. (2012) yaptıkları bir araştırmada, öğretmenlerin mesleki doyum, stres ve tükenmişliklerini anlamak için ABD'nin 6 eyaletindeki liselerde bulunan tarım eğitimi öğretmenleri üzerinde çalışmışlardır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin kişisel başarı ve benlik yitimi kaynaklı tükenmişlik seviyelerinin düşük düzeyde olduğunu; tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik seviyelerinin ise orta düzeyde olduğunu göstermiştir.

Rezaee, Khoshsima, Zare-Bahtash ve Sarani (2018) İran'daki İngilizce öğretmenlerinin mesleki doyum ile mesleki performansları üzerine yeterli araştırma bulunmaması sebebiyle, Tahran, İsfahan, Arak ve Lorestan illerinde bulunan özel ve devlet okullarında çalışan 440 erkek ve kadın öğretmene mesleki doyumlarını ve mesleki performanslarını ölçmek için 2 adet ölçek uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre İngilizce öğretmenlerinin mesleki doyumuyla mesleki performansları arasında orta seviyede olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Zarafshan ve diğ. (2013) otizmli çocukların öğretmenlerinde ve özel gereksinimi olan çocukların öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik düzeylerini araştırmışlardır. Bu araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri, İş Tanımlayıcı Endeksi ve Genel Sağlık Anketi olmak üzere 3 ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları, Tahran'da bulunan 12 okuldan 93 kadın öğretmendir. Ayrıca Pearson ve Spearman'ın korelasyon istatistik testleri, varyans analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenler arasında kriter geçerliliğinde anlamlı bir fark gözlenmiş, diğer değişkenlere göre ise anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Otizmli çocukların öğretmenleri, özel eğitim gerektiren diğer engelli çocukların öğretmenleriyle karşılaştırıldığında, yüksek düzeyde tükenmişlik ve genel zihinsel sağlık sorunları yaşamaktadır.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modelinden, evren ve örneklemeden, veri toplama araçlarında ve verilerin analizinden bahsedilecektir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan mesleki doyum ölçeği, 10 maddeli tükenmişlik ölçeği ve 21 maddeli tükenmişlik ölçeğinin DFA sonuçlarına ve model veri uyum sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma iki ve daha çok sayıda değişken arasında birlikte değişimin varlığı veya derecesini araştıran genel tarama modellerinden ilişkisel araştırma modeli kullanılarak yapılmıştır. İlişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırma, genellikle ilişkisel araştırma modeli olarak adlandırılır (Büyüköztürk ve diğ., 2016).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Bolu'nun il ve ilçelerinde MEB'e bağlı özel ve devlet eğitim kurumları ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 80 görsel sanatlar öğretmeni oluşturmaktadır. Bu öğretmenler arasında rastgele seçilen ve gönüllü katılım sağlayan 61 görsel sanatlar öğretmeni araştırmanın çalışma grubudur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Pines Tükenmişlik Envanteri ve Mesleki Doyum Ölçeği olmak üzere üç ölçme aracı kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, görsel sanatlar öğretmenlerinin demografik değişkenlerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış 9 sorudan oluşmaktadır. Formun nasıl doldurulması gerektiği ile ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır. Araştırmanın güvenilirliği açısından, ölçmeye katılanlardan isim alınmamıştır.

Kişisel bilgi formunda, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, çalıştığı il/ilçe/köy, mezuniyet durumu, mesleki hizmet süresi, mesleğe atandığı yıl, mezun olduktan kaç yıl sonra atandığı ile ilgili soruları yanıtlamaları istenmiştir.

3.3.2. Tükenmişlik Envanteri

Pines ve Aronson' nın (1988) "Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)" literatürde en sık kullanılan ölçme araçlarından biridir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Yönetici, öğretmen, sanatçı, bilim adamı, öğrenci ve sosyal çalışmacı gibi birçok farklı meslek çalışanın (Pines, Aronson ve Kafry, 1981) yanı sıra politik çatışma-uyuşmazlık (Pines, 1994) ve evlilik ve ilişki (Pines, 1996) gibi mesleki olmayan alanlarda da kullanılan ölçme aracı Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiştir. Bireylerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere yedi dereceli (1 Hiçbir zaman ve 7 Her zaman) bir ölçek üzerinde görüşmecilerin beyanına dayalı [*self-report*] olarak hazırlanmış yirmi bir maddeden oluşan ölçek (Pines ve Aronson, 1988) oldukça geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak ifade edilmektedir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Yapı geçerliği için yapılan faktör analizi çalışmalarında ölçeğin tek boyutlu (Corcoran, 1986; Justice, Gold

ve Klein, 1981; Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993) ve üç boyutlu (Enzmann, Schaufeli, Janssen ve Rozeman, 1998; Shirom ve Ezrachi, 2003) olduğuna ilişkin farklı sonuçlar rapor edilmiştir. Yapı geçerliği için kanıt oluşturması amacıyla yapılan bir diğer çalışmada, mesleki tükenmişlik ile özerklik, iş ve yaşamdan alınan doyum gibi mesleki özelliklerle negatif; baş ağrısı, iştahsızlık, sinirlilik, sırt ağrısı ve mide ağrısı gibi fiziksel semptomlar arasında pozitif ilişkiler bulunarak anlamlı sonuçlara ulaşıldığı rapor edilmiştir (Pines ve Aronson, 1988; Pines ve ark., 1981; Schaufeli ve Enzmann, 1998). Ayrıca ölçüt bağımlı geçerlik çalışmaları kapsamında, MTE'nin alt boyutlarıyla ilişkisine bakılmış ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır (Corcoran, 1986; Enzmann ve Kleiber, 1989; Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993; Stout ve Williams, 1983). Diğer yandan, Pines ve Aronson (1988) güvenilirlik çalışmaları kapsamında, ölçeğin iç tutarlık katsayısının 0.90, bir ve dört ay arayla uygulanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısının ise sırasıyla 0,88 ve 0,66 olduğunu rapor etmişlerdir (Çapri, 2006) .

TÖ'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını farklı meslek çalışanları üzerinde gerçekleştiren (Çapri, 2006) elde ettiği bulgular sonucunda, ölçme aracının görüşmecilerin beyanına dayalı [*self-report*] tek faktörlü fakat üç bileşenli bir ölçme aracı olarak geçerli ve güvenilir bir biçimde kullanılabileceğini rapor etmiştir. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğinin belirlemek için, Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve alt ölçekleri ile TÖ puanları arasındaki ilişki incelemiştir. Bu çalışmadan elde edilen verilere göre, toplam TÖ puanları ile duygusal tükenmişlik ($r = .57, p < .01$) ve duyarsızlaşma ($r = .30, p < .01$) alt ölçekleri puanları arasında anlamlı düzeyde pozitif korelasyon, kişisel başarı ($r = -.22, p < .01$) puanları arasında ise anlamlı düzeyde negatif bir korelasyon gözlenmiştir. TÖ'nin güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlık katsayısı .93; iki ay arayla elde edilen korelasyon katsayısı .83 ve eşdeğer yarılar yöntemi ile ölçeğin iki yarısı arasındaki eşdeğerlik katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır (Çapri, 2006).

3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği

Bu araştırmada kullanılan Mesleki Doyum Ölçeği; Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen bir ölçektir.

Ölçek beşli likert tipi 20 sorudan oluşmaktadır. Uygulaması kolay bir ölçektir. Soru formunun başında nasıl kullanılacağı ile ilgili bilgi vardır. Uygulama sırasında zaman sınırlaması yoktur. Sorular kişilerin mesleki etkinliklerinin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgilidir. 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,20 numaralı olumlu maddeler, her zaman: 5, sık sık: 4, ara sıra: 3, nadiren: 2 ve hiçbir zaman: 1 şeklinde, kalan olumsuz maddeler ise bunun tersi şeklinde puanlanmaktadır. Testten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100' dür. Alınan puanlar yükseldikçe mesleki doyum yükselir (Aslan, 2006).

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, daha önceden Burhan Çapri (2006) tarafından Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve Hamamcı ve diğerleri (1999) tarafından Herzberg'in iki faktör kuramından yola çıkarak geliştirilen mesleki doyum ölçme araçlarının uygulama grubu bu araştırmanın hedef kitlesi ile benzer olmadığı için yapı geçerliğini sağlamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

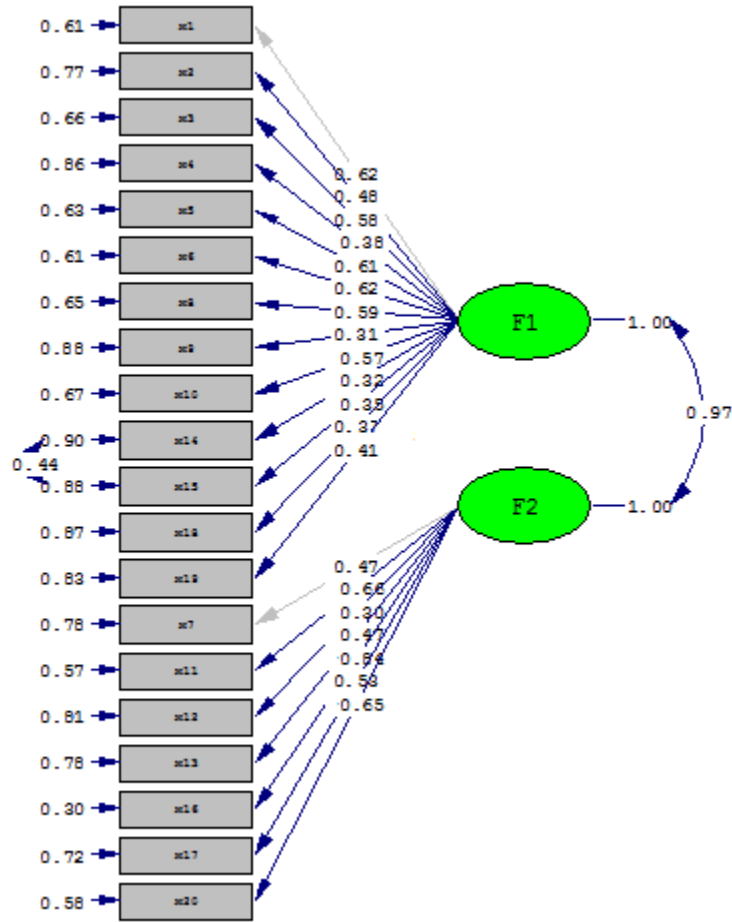
Araştırmanın verilerinin çözümlenmesi aşamasında, istatistiksel analizler için SPSS 22.00 bilgisayar yazılımı kullanılmıştır. Görsel sanatlar öğretmenlerinin kişisel bilgileri değerlendirilirken frekans (f) ve yüzde (%) hesaplamaları yapılmıştır. Aynı öğretmenlerin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirtmek için t-testi ve Anova testi gerçekleştirilmiş ve veriler $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Bu analizlere ilave olarak, anketlere katılan görsel sanatlar öğretmenlerinin motivasyonlarını etkilediği düşünülen faktörler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (F) yapılmıştır.

3.4.1. Mesleki doyum ölçeğine ilişkin DFA sonuçları

Mesleki doyum ölçeği ilk geliştirildiğinde 28 maddeli ve iki boyutludur. Türkçe uyarlamasında ise iyi temsilciler seçilerek 20 maddeye indirgenmiştir. Ölçeğin

1,2,3,4,5,6,8,9,10,14,15,18 ve 19. Maddeleri birinci boyutta/ niteliklere uygunluk boyutuna yüklenirken, 7,11,12,13,16,17 ve 20 maddeleri ise ikinci boyutta/ gelişme fırsatı boyutuna yüklenmiştir. Bu ölçekteki 9,10,11,14 ve 19. Maddeler ters kodlanarak istatistiksel işlemler yapılmıştır.

Ölçek sonuçların göre manidar farklılıklar incelenmeden önce DFA yapılmıştır. DFA, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenler yola çıkarak örtük değişken oluşturmaya yönelik bir süreçtir (Schumacker ve Lomax, 1996). Aşağıda verilen Şekil 3.1’de mesleki doyum ölçeğinin DFA grafiği verilmiştir.



Şekil 3.1. Mesleki Doyum Ölçeği DFA Diyagramı

Şekil 3.1’de sunulan F1 ifadesi birinci boyutu yani niteliklere uygunluk boyutunu, F2 ifadesi ise ikinci boyutu yani gelişme fırsatı boyutunu temsil etmektedir. Bu grafikte standartlaştırılmış çözüme dayalı faktör yükleri ve hata varyansları yer almaktadır. Bu analizde tek bir modifikasyon yapılmıştır. Bu modifikasyon madde 14 ve madde 15 için hata kovaryanslarının tanımlanmasıdır.

Kurulan modele ilişkin model veri uyum indeksleri Tablo 3.1 'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Mesleki Doyum Ölçeğine İlişkin Model Veri Uyum Değerleri (Standartlaştırılmış Çözüm)

	χ^2 (sd)	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	λ	ϵ	Faktörler arası korelasyon
1.Düzye	298,98	0,078	0,82	0,74	0,94	0,92	0,31-	0,30-	yok
2Faktörlü	(60)						0,84	0,90	
Robust									
ML									

Tablo 3.2. Yapısal eşitlik modelinde uyum indeksleri için kesme noktaları (Büyüköztürk, Şekercioğlu ve Çokluk, 2010)

Uyum İndeksleri	Kriterler	Kesme Noktaları
χ^2	$p > 0,05$	
χ^2/sd		$\leq 2 =$ Mükemmel Uyum $\leq 2,5 =$ Mükemmel Uyum (küçük örneklerde) $\leq 3 =$ Mükemmel Uyum (büyük örneklerde) $\leq 5 =$ Orta uyum düzeyi
GFI		$\geq 0,90 =$ Mükemmel Uyum
AGFI		
CFI		
NNFI(TLI)		
RMSEA		$\leq 0,080 =$ Kabul Edilebilir Uyum $\leq 0,050 =$ Mükemmel Uyum

Tablo 3.2 'de verilen kriterlere göre Tablo 3.1 değerleri yorumlanmıştır. Ki kare değeri örneklem büyüklüğünden oldukça etkilenen bir uyum indeksidir. Örneklem sayısı arttıkça ki kare değeri büyümektedir. Bunun için zayıf bir istatistiktir. Bu nedenle hesaplanan ki kare değeri serbestlik derecesine bölünerek düzeltilmeye çalışılmaktadır.

Bu DFA analizinde de ki kare değeri serbestli derecesine bölüldüğünde 4,98 değeri elde edilmiştir. Bu değer yorumlandığında orta uyum gösterdiği görülmektedir.

RMSEA değeri incelendiğinde istenilen değer aralığındadır. RMSEA değeri model veri uyumu için incelenen önemli bir indekstir. Hesaplanan 0,078 değeri mükemmel uyumun bir göstergesidir.

GFI ve AGFI değerleri 0,90 kriterinin altında çıkmıştır. Ama bu değerler 0,90 değerinden çok fazla uzaklaşmamıştır. Bu iki indeks için kurulan DFA modeli incelendiğinde model veri uyumunun desteklenmediği görülmüştür.

CFI ve NNFI değerleri sırasıyla 0,94 ve 0,92 olarak bulunmuştur. Bu değerler verilen 0,90 kritik değerinin istenilen sınırları içerisindedir. Bu bağlamda model veri uyumunu sağlamaktadır.

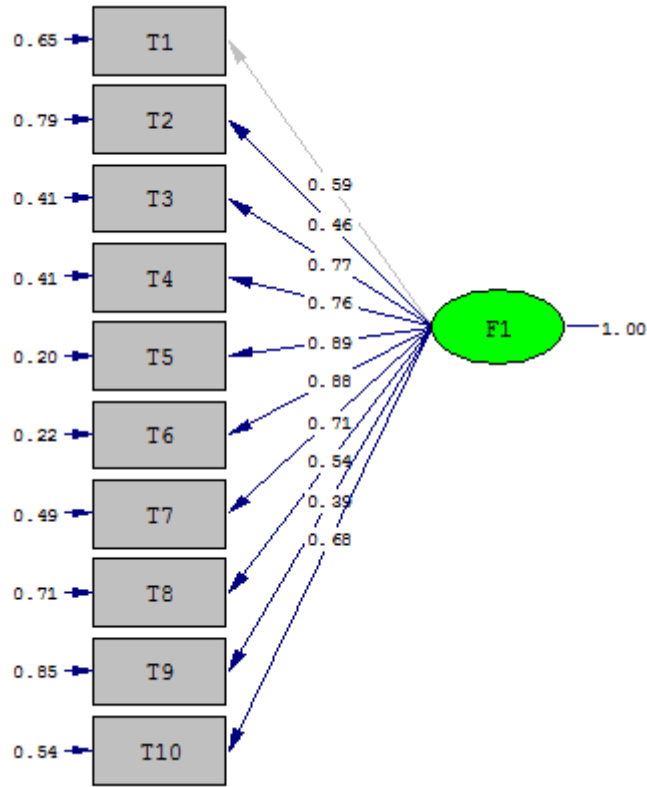
Tüm maddelerle işlem yapıldığında tüm maddelerin faktör yük değeri 0,30'un altında değer aldıkları görülmektedir. Benzer bir şekilde tüm maddelerin hata varyans değerleri incelendiğinde ise 0,90'ın altında oldukları görülmüştür. Bu iki parametre ölçek boyutlar için iyi birer temsilci olduklarına kanıttır. Faktörler arasında da yüksek bir korelasyon çıkmaması higher order düzeyinde DFA yapılmasının önüne geçmiştir.

DFA analizi için verilen uyum indekslerini bütüncül olarak yorumlamak gerekmektedir. Bütüncül olarak model veri uyum indeksleri incelendiğinde iki alt boyutlu mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliği DFA analizi ile sağlanmıştır.

Birinci ölçeğin yapı geçerliği test edildikten sonra diğer ölçeklerin sıra ile yapı geçerlikleri DFA analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.4.2. 10 maddeli tükenmişlik ölçeğine ilişkin DFA sonuçları

Bu araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise 10 maddeli tükenmişlik ölçeğidir. Bu ölçek geliştirilirken tek boyutlu olarak tasarlanmıştır. Belirtilen bu 10 maddenin görsel sanatlar öğretmenleri için de uygunluğu DFA analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. LISREL 8.80 programı ile elde edilen DFA diyagramı Şekil 3.2 'de sunulmuştur.



Şekil 3.2. 10 Maddeli Tek Boyutlu Tükenmişlik Ölçeği DFA Diyagramı

10 maddelik tükenmiş ölçeğine ilişkin model veri uyum değerleri Tablo 3.3 'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. 10 Maddeli Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Model Veri Uyum Değerleri (Standartlaştırılmış Çözüm)

	χ^2 (sd)	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	λ	ϵ	Faktörler arası korelasyon
1.Düzyen 1 Faktörlü Robust ML	93,78 (35)	0,072	0,87	0,84	0,95	0,94	0,39- 0,89	0,20- 0,85	yok

Tablo 3.3 ve Şekil 3.2 birlikte yorumlanmaya çalışılmıştır. DFA sonuçlarına birinci ölçekte olduğu gibi ki kare istatistiği ile başlanmıştır. Ki kare değeri 93,78 ve serbestlik derecesi 35 olarak bulunmuştur. Ki kare değeri birinci ölçeğe göre daha düşük

çıkıştır. Bu istenilen bir değerdir. Ki kare değeri serbestlik derecesine bölüldüğünde 2,68 değer elde edilmektedir. Tablo 3.1'deki kritik değerlerle kıyaslandığında '3' değerinden daha düşük çıkmıştır. Bu istenilen durumdur. Ki kare istatistiği için bu yapının model veri uyumunu sağladığı görülmektedir.

DFA analizi için güçlü bir istatistik sunan RMSEA değeri 0,072 olarak bulunmuştur. 0.08 kritik değerinin altında olması model veri uyumunu desteklediğini göstermektedir.

GFI ve AGFI değerleri incelendiğine 0,90 kritik değerine yakın bir değere ulaşırsa da model veri uyumu için istenilen değeri aşamadığı için model veri uyumunun sağlanamadığını göstermektedir.

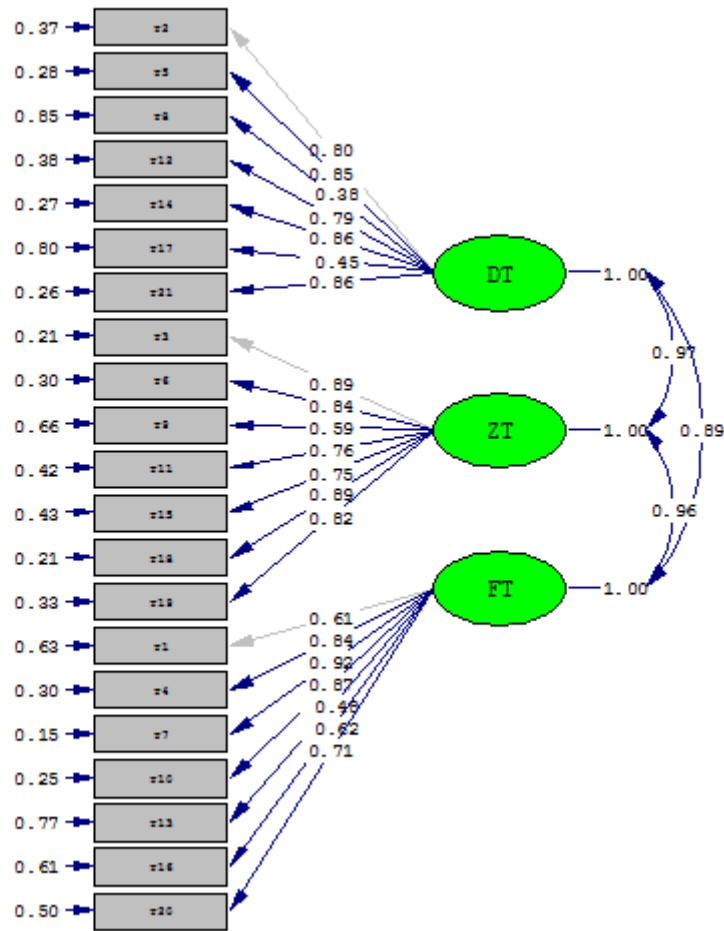
CFI ve NNFI değerleri incelendiğinde sırasıyla 0,95 ve 0,94 değerleri elde edilmiştir. Bu değerler Tablo 3.2 'de belirtilen kritik değerlerin mükemmel uyum için verilen aralıkları arasındadır. Bu durum model veri uyumunu sağlandığına kanıttır.

Faktör yük değerlerine bakıldığında faktör yük değerleri 0,39 ile 0,89 arasında değiştiği görülmüştür. Bir maddenin ilgili boyut için iyi bir temsilci olması için faktör yük değerinin 0.30 ve üstü olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Kurulan bu model için de bu durum sağlanmıştır. Faktör yük değeri ile ilişkili hata varyanslarına bakıldığında 0,20-0,85 arasında değiştiği görülmektedir. Hata varyansı 0,90 ve üstü çıkması o maddenin ilgili boyut için uygun bir temsilci olmadığına kanıttır (Büyüköztürk, 2011). Bu araştırmanın bu boyutu incelendiğinde hiçbir maddenin hata varyans değeri 0,90 değerini geçmediği görülmektedir.

DFA analizi için verilen uyum indekslerini bütüncül olarak yorumlamak gerekmektedir. Bütüncül olarak model veri uyum indeksleri incelendiğinde iki at boyutlu mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliği DFA analizi ile sağlanmıştır.

3.4.3. 21 maddeli tükenmiş ölçeğine ilişkin DFA sonuçları

Bu araştırmada kullanılan üçüncü ölçek ise 21 maddeli tükenmişlik ölçeğidir. Bu ölçek geliştirilirken üç alt boyuttan oluşmaktadır. Belirtilen bu 21 maddenin görsel sanatlar öğretmenleri için de uygunluğu DFA analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. LISREL 8.80 programı ile elde edilen DFA diyagramı Şekil 3.3 'te sunulmuştur.



Şekil 3.3. 21 Maddeli Tükenmişlik Ölçeği DFA Diyagramı

21 maddelik tükenmiş ölçeğine ilişkin model veri uyum değerleri Tablo 3.4 'te sunulmuştur.

Tablo 3.4. 21 Maddeli Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Model Veri Uyum Değerleri (Standartlaştırılmış Çözüm)

	χ^2 (sd)	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	λ	ε	Faktörler arası korelasyon
1.Düzey 3Faktörlü Robust ML	431,18 (186)	0,08	0,79	0,75	0,95	0,95	0,38-0,92	0,15-0,85	yok

Tablo 3.4 ve Şekil 3.3 birlikte yorumlanmaya çalışılmıştır. DFA sonuçlarına birinci ölçekte olduğu gibi ki kare istatistiği ile başlanmıştır. Ki kare değeri 431,18 ve serbestlik derecesi 186 olarak bulunmuştur. Ki kare değeri birinci ölçeğe göre daha düşük çıkmıştır. Bu istenilen bir değerdir. Ki kare değeri serbestlik derecesine bölüldüğünde 2,32 değer elde edilmektedir. Tablo 3.4'teki kritik değerlerle kıyaslandığında '3' değerinden daha düşük çıkmıştır. Bu istenilen durumdur. Ki kare istatistiği için bu yapının model veri uyumunu sağladığı görülmektedir.

DFA analizi için güçlü bir istatistik sunan RMSEA değeri 0,08 olarak bulunmuştur. 0.08 kritik değerinde olması model veri uyumunu desteklediğini göstermektedir.

GFI ve AGFI değerleri incelendiğine 0,79 ve 0,75 değerleri elde edilmiştir. Bu değerler model veri uyumu için istenilen değeri aşamadığı için model veri uyumunun sağlanamadığını göstermektedir.

CFI ve NNFI değerleri incelendiğinde iki uyum indeksinin de 0,95 olduğu görülmüştür. Bu değerler Tablo 3.2 'de belirtilen kritik değerlerin mükemmel uyum için verilen aralıkları arasındadır. Bu durum model veri uyumunu sağlandığına kanıttır.

Faktör yük değerlerine bakıldığında faktör yük değerleri 0,38 ile 0,92 arasında değiştiği görülmüştür. Bir maddenin ilgili boyut için iyi bir temsilci olması için faktör yük değerinin 0.30 ve üstü olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Kurulan bu model için de bu durum sağlanmıştır. Faktör yük değeri ile ilişkili hata varyanslarına bakıldığında 0,15-0,85 arasında değiştiği görülmektedir. Hata varyansı 0,90 ve üstü

çıkması o maddenin ilgili boyut için uygun bir temsilci olmadığına kanıttır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu araştırmanın bu boyutu incelendiğinde hiçbir maddenin hata varyans değeri 0,90 değerini geçmediği görülmektedir.

DFA analizi için verilen uyum indekslerini bütüncül olarak yorumlamak gerekmektedir. Bütüncül olarak model veri uyum indeksleri incelendiğinde iki at boyutlu mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliği DFA analizi ile sağlanmıştır.

Bu araştırmada öncelikle ölçeklerin yapı geçerliği test edilmiştir. Test etme sürecinde LISREL 8.80 programı kullanılmıştır. Kurulan DFA modelleri belirtilen programla diyagrama dönüştürülmüştür. Kullanılan ölçekler belirtilen demografik özelliklere göre manidarlık test edilirken IBM-SPSS 22.00 programı kullanılmıştır. Yaş değişkenine göre mesleki doyum ölçeği, 10 maddelik tükenmişlik ölçeği ve 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinin manidarlık testi için non-parametrik testlerden Kruscal Wallis kullanılmıştır. 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinin bütünü normal dağıldığı için ANOVA testi kullanılmıştır. Cinsiyet ve mezuniyet durumları iki kategori olduğu için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Çalışılan yerleşim birimi, mezun olunan üniversite, mezun olduktan sonra atanma süresi ve hizmet süreleri değişkeni çok kategori olduğu ve puanlar normal dağılmadığı için Kruscal Wallis testi kullanılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada ölçek ve ölçeğin boyutlarına yönelik bulgularda belirtilen ortalamalar her bir boyut için elde edilen toplam puanların ilgili boyuttaki madde sayısına bölünmesi ile elde edilen değerler üzerinden hesaplanmıştır.

4.1. Birinci araştırma sorusuna ilişkin bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmada toplanan verilerde yaş değişkeni üç kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler 21-34 yaş arası, 35-44 yaş arası ve 45 ve üzeri şeklindedir. Bu bağlamda kullanılan üç ölçeğin sonuçları hakkında manidar sonuç elde edilip edilmediği aşağıda sunulan tablolarda verilmiştir.

Farklı yaş düzeylerine göre mesleki doyum ölçeği uygulanan grubun yaşa göre aldıkları puanların Kruscal Wallis testi sonuçları Tablo 4.1 'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Sıra		χ^2	p	Anlamlı Fark
			Ortalaması	sd			
Niteliklere Uygunluk	21-34 yaş arası	13	31,6923	2	4,58196	0,10117	Yok
	35-44 yaş arası	33	27,13636				
	45 ve üstü	15	38,9				
Gelişme Fırsatı	21-34 yaş arası	13	32,80769	2	0,19222	0,90837	Yok
	35-44 yaş arası	33	30,27273				
	45 ve üstü	15	31,03333				
Ölçeğin Bütünü	21-34 yaş arası	13	33,96154	2	0,75896	0,68422	Yok
	35-44 yaş arası	33	29,25758				
	45 ve üstü	15	32,26667				

p<0,05*

Tablo 4.1 incelendiğinde mesleki doyum ölçeğinin sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Kruscal Wallis testi ile incelenmiştir. Mesleki doyum ölçeğinin niteliklere uygunluk, gelişme fırsatı alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Analiz sonuçları, görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki doyum ölçeğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür, $\chi^2_{\text{niteliklere uygunluk}} (sd=2, N=61)= 4,58196$; $\chi^2_{\text{gelişme fırsatı}} (sd=2, N=61)= 0,19222$; $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=2, N=61)= 0,75896$; $p>0,05$. Bu bulgu, genç yaştaki görsel sanatlar öğretmenleri ile orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin mesleki doyuma göre tutumlarında olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin iş doyum puanlarının Kruscal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin ve iş doyum puanları anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

Farklı yaş düzeylerine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği uygulanan grubun yaşa göre aldıkları puanların Kruscal Wallis testi sonuçları Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik Ölçeği	1	13	34,5	2	0,671	0,715	Yok
	2	33	30,33				
	3	15	29,43				

$p < 0,05^*$

Yukarıdaki tablo 4.2'de tükenmişlik ölçeği puanlarının yaşa göre değişip değişmediği sunulmuştur. Bu ölçek alt boyutlara sahip olmadığı için ölçeğin toplam puanına göre manidarlık testi yapılmıştır. 10 maddeden elde edilen sonuçlara göre yaşa göre tükenmişlik düzeylerinde manidar bir farklılık gözlenmemiştir, χ^2 ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ (sd=2, N=61)= 0,671; $p > 0,05$. Bu bağlamda farklı yaş gruplarına göre görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşma olmamaktadır. Bu bulgu Kayabaşı (2008)'nin yaptığı bir çalışmasının bulgularıyla örtüşmektedir; öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Farklı yaş düzeylerine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği uygulanan grubun yaşa göre aldıkları puanların Kruscal Wallis testi sonuçları Tablo 4.3 'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anamlı Fark
Duygusal Tükenme	21-34 yaş arası	13	33,96	2	0,76	0,68	Yok
	35-44 yaş arası	33	29,26				
	45 ve üstü	15	32,27				
Zihinsel Tükenme	21-34 yaş arası	13	34,69	2	3,14	0,21	Yok
	35-44 yaş arası	33	27,33				
	45 ve üstü	15	35,87				
Fiziksel Tükenme	21-34 yaş arası	13	36,96	2	1,90	0,39	Yok
	35-44 yaş arası	33	29,11				
	45 ve üstü	15	30,00				

$p < 0,05^*$

Tablo 4.3 incelendiğinde üç boyutlu 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Kruscal Wallis testi ile incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, zihinsel tükenme, fiziksel tükenme alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Analiz sonuçları, görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür, $\chi^2_{\text{Duygusal Tükenme}} (sd=2, N=61) = 0,758959$; $\chi^2_{\text{Zihinsel Tükenme}} (sd=2, N=61) = 3,135095$; $\chi^2_{\text{Fiziksel Tükenme}} (sd=2, N=61) = 3,135095$; $p > 0,05$. Bu bulgu, genç yaştaki görsel sanatlar öğretmenleri ile orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine göre olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Ölçeğin bütününe ilişkin puanlar normal dağıldığı için yaş değişkenine göre sonuçlar ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 4.4. Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre tükenmişlik ölçeği Anova için betimsel istatistikler

Yaş	N	\bar{X}	Ss
21-34 yaş arası	13	3,282	0,838
35-44 yaş arası	33	2,924	0,706
45 ve üstü	15	3,161	0,958

Tablo 4.5. Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre Anova sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler		Kareler		F	p	Anlamlı Fark
	Toplamı	sd	Ortalaması				
Gruplararası	1,398	2	0,699	1,089	0,343	Yok	
Grupiçi	37,258	58	0,642				
Toplam	38,656	60					

p<0,05*

Analiz sonuçları, yaş düzeyleri arasında tükenmişlik durumlarına göre manidar bir sonuç gözlemlenmemiştir, $F(2, 61) = 1,089$, $p < 0,05$. Başka bir deyişle, yaş düzeyleri, tükenmişlik durumlarına göre değişmemektedir.

4.2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmada toplanan verilerde cinsiyet değişkeni iki kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler kadın ve erkek öğretmenler şeklindedir. Bu bağlamda kullanılan üç ölçeğin sonuçları hakkında manidar sonuç elde edilip edilmediği aşağıda sunulan tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.6. Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Niteliklere Uygunluk	Erkek	11	35,82	394	222	0,32
	Kadın	50	29,94	1497		
Gelişme Fırsatı	Erkek	11	30,27	333	267	0,88
	Kadın	50	31,16	1558		
Ölçeğin Bütünü	Erkek	11	33,59	369,5	246,5	0,59
	Kadın	50	30,43	1521,5		

$p < 0,05^*$

Tablo 4.6 'da mesleki doyum ölçeğinin iki alt boyutuna ve ölçeğin bütününe ilişkin bulgular sunulmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlere göre mesleki doyum durumlarında manidar bir farklılık yoktur.

Tablo 4.7. Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ölçeğin Bütünü	Erkek	11	29,14	320,50	254,50	0,70
	Kadın	50	31,41	1570,50		

$p < 0,05^*$

Tablo 4.7 'de 10 maddelik tükenmişlik ölçeğine ilişkin bulgular sunulmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlere göre 10 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarında manidar bir farklılık yoktur, $U_{\text{Ölçeğin Bütünü}} = 254,5$; $p > 0,05$.

Tablo 4.8. Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre 21 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Tükenme	Erkek	11	32,09	353,00	263,00	0,82
	Kadın	50	30,76	1538,00		
Zihinsel Tükenme	Erkek	11	29,59	325,50	259,50	0,77
	Kadın	50	31,31	1565,50		
Fiziksel Tükenme	Erkek	11	26,77	294,50	228,50	0,38
	Kadın	50	31,93	1596,50		
Ölçeğin Bütünü	Erkek	11	28,59	314,50	248,50	0,62
	Kadın	50	31,53	1576,50		

$p < 0,05^*$

Tablo 4.8 'de 21 maddelik tükenmişlik ölçeğine ilişkin bulgular sunulmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlere göre 21 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarında manidar bir farklılık yoktur, $U_{\text{Duygusal Tükenme}} = 263$; $U_{\text{Zihinsel Tükenme}} = 259,5$; $U_{\text{Fiziksel Tükenme}} = 228,5$; $U_{\text{Ölçeğin Bütünü}} = 248,5$; $p > 0,05$. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmamıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2007).

4.3. Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri çalışılan yerleşim birimine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin merkezde, ilçede ve köyde çalışma koşullarına göre mesleki doyum ve iki ölçekle ölçülmeye çalışılan tükenmişlik durumlarına göre manidar bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar normal dağılım özelliği göstermediği ve ikiden fazla kategoriye sahip olduğu için Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.9. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalıştığı yerleşim birimine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Çalışılan yerleşim birimi		Sıra Ortalaması		x ²	p	Anlamlı Fark
	(İl/İlçe/Köy)	N	Ortalaması	sd			
Niteliklere Uygunluk	MERKEZ	52	32,29808	2	3,531	0,171	Yok
	İLÇE	6	18,16667				
	KÖY	3	34,16667				
Gelişme Fırsatı	MERKEZ	52	32,09615	2	3,796	0,15	Yok
	İLÇE	6	18,16667				
	KÖY	3	37,66667				
Ölçeğin Bütünü	MERKEZ	52	32,17308	2	3,314	0,191	Yok
	İLÇE	6	18,66667				
	KÖY	3	35,33333				

p<0,05*

Yukarıdaki tablo 4.9'da çalışılan yerleşim birimine göre mesleki doyum ölçeğinin alt boyutunun ve ölçeğin bütününe puanları arasında manidar bir farklılık olup olmadığına yer verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde tüm alt boyutlar ve ölçeğin bütününde çalışılan yerleşim birimine göre mesleki doyum puanlarında manidar farklılığa rastlanmamıştır, $x^2_{\text{niteliklere uygunluk}} (sd=2, N=61)= 3,531$; $x^2_{\text{gelişme fırsatı}} (sd=2, N=61)= 3,796$; $x^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=2, N=61)= 3,314$; $p>0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerinin merkezde, ilçede ya da köyde çalışmalarına göre mesleki doyum görüşlerinde olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını kanıtlamaktadır.

Tablo 4.10. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalışılan yerleşim birimine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Çalışılan yerleşim birimine göre			Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
	(İl/İlçe/Köy)	N						
Tükenmişlik Ölçeği	MERKEZ	52	29,89423	2	4,134524	0,1265	Yok	
	İLÇE	6	44,33333					
	KÖY	3	23,5					

Yukarıdaki tablo 4.10'da tükenmişlik ölçeği puanlarının çalışılan yerleşim birimine göre değişip değişmediği sunulmuştur. Bu ölçek alt boyutlara sahip olmadığı için ölçeğin toplam puanına göre manidarlık testi yapılmıştır. 10 maddeden elde edilen sonuçlar çalışılan yerleşim birimine göre tükenmişlik düzeylerinde manidar bir farklılık gözlenmemiştir, $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=2, N=61) = 4,134524; p > 0,05$. Bu bağlamda görsel sanatlar öğretmenlerinin merkezde, ilçede ya da köyde çalışmaları tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Tablo 4.11. Görsel sanatlar öğretmenlerinin çalışılan yerleşim birimine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Çalışılan yerleşim birimine göre (İl/İlçe/Köy)	N	Sıra Ortalaması		x ²	p	Anlamlı Fark
			sd				
Duygusal Tükenme	MERKEZ	52	30,038	2	4,432	0,109	Yok
	İLÇE	6	44,25				
	KÖY	3	21,167				
Zihinsel Tükenme	MERKEZ	52	30,961	2	0,5612	0,755	Yok
	İLÇE	6	34,333				
	KÖY	3	25,000				
Fiziksel Tükenme	MERKEZ	52	29,731	2	5,0344	0,081	Merkez-Köy arasında
	İLÇE	6	45,833				
	KÖY	3	23,333				
Ölçeğin Bütünü	MERKEZ	52	30,010	2	4,4836	0,106	Yok
	İLÇE	6	44,417				
	KÖY	3	21,333				

p<0,05*

Tablo 4.11 incelendiğinde üç boyutlu 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Kruscal Wallis testi ile incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, zihinsel tükenme, fiziksel tükenme alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Analiz sonuçları, görsel sanatlar öğretmenlerin çalışılan yerleşim birimine göre fiziksel tükenme alt boyutu dışında diğer alt boyutlarda ve ölçeğin bütününde

tükenmişlik ölçeği için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür, $\chi^2_{\text{Duygusal Tükenme}} (sd=2, N=61)= 4,4323$; $\chi^2_{\text{Zihinsel Tükenme}} (sd=2, N=61)= 0,5612$; $\chi^2_{\text{Ölçeğin Bütünü}} (sd=2, N=61)= 4,4836$; $p>0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerinin il merkezinde, ilçede ya da köyde çalışma durumları tükenmişlik düzeylerine göre olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Ölçeğin fiziksel tükenme alt boyut için ise manidar bir farklılık gözlemlenmiştir, $\chi^2_{\text{Fiziksel Tükenme}} (sd=2, N=61)= 5,0344$; $p<0,05$. Bu bağlamda merkezde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, köyde görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir.

4.4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri mezun olunan üniversiteye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun olunan üniversiteye göre mesleki doyum ve iki ölçekle ölçülmeye çalışılan tükenmişlik durumlarına göre manidar bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar normal dağılım özelliği göstermediği ve 2' den fazla kategoriye sahip olduğu için Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.12. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları üniversiteye göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruskal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Mezun olunan		Sıra				Anlamlı Fark
	üniversite	N	Ortalaması	sd	χ^2	p	
Niteliklere							
Uygunluk	Marmara	4	30,375	13	11,936	0,532	Yok
	19.May	3	22,167				
	AİBÜ	33	30,076				
	Pamukkale	1	49				
	Gazi	11	31,046				
	Dumlupınar	1	22				
	Hacettepe	1	59,5				

	Uludağ	1	55				
	İnönü	1	36				
	Selçuk	1	9				
	Anadolu	1	28				
	KTÜ	1	57,5				
	18 Mart	1	12				
	100. Yıl	1	41				
<hr/>							
Gelişme							
Fırsatı	Marmara	4	38,25	13	8,689	0,796	Yok
	19 Mayıs	3	24,167				
	AİBÜ	33	31,803				
	Pamukkale	1	42				
	Gazi	11	28				
	Dumlupınar	1	47				
	Hacettepe	1	52				
	Uludağ	1	42				
	İnönü	1	24				
	Selçuk	1	6,5				
	Anadolu	1	24				
	KTÜ	1	32				
	18.Mart	1	6,5				
	100. Yıl	1	32				
<hr/>							
Ölçeğin							
Bütünü	Marmara	4	30,5	13	10,182	0,678	Yok
	19 Mayıs	3	22,833				
	AİBÜ	33	30,818				
	Pamukkale	1	46,5				
	Gazi	11	30,136				
	Dumlupınar	1	36				
	Hacettepe	1	59,5				
	Uludağ	1	53				
	İnönü	1	30				
	Selçuk	1	7,5				
	Anadolu	1	24,5				
	KTÜ	1	49,5				
	18 Mart	1	9,5				
	100. Yıl	1	36				

p<0,05*

Tablo 4.12 incelendiğinde mezun olunan üniversiteye göre mesleki doyum ölçeğinin alt boyutunun ve ölçeğin bütünüün puanları arasında manidar bir farklılık olup olmadığına yer verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde tüm alt boyutlar ve ölçeğin bütününde mezun olunan üniversiteye göre mesleki doyum puanlarında manidar farklılığa rastlanmamıştır, $\chi^2_{\text{niteliklere uygunluk}} (sd=13, N=61)= 11,93664$ 3,531; $\chi^2_{\text{gelişme fırsatı}} (sd=13, N=61)= 8,689047$; $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=13, N=61)= 10,18249$; $p>0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerin mezun oldukları üniversitelerine göre mesleki doyum görüşlerinde olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını kanıtlamaktadır.

Tablo 4.13. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları üniversiteye göre 10 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruskal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Mezun olunan üniversite		Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
	N						
Ölçeğin Bütünü	Marmara	4	30,375	13	11,462	0,572	Yok
	19.May	3	22,1666				
	AİBÜ	33	30,0757				
	Pamukkale	1	49				
	Gazi	11	31,0454				
	Dumlupınar	1	22				
	Hacettepe	1	59,5				
	Uludağ	1	55				
	İnönü	1	36				
	Selçuk	1	9				
	Anadolu	1	28				
	KTÜ	1	57,5				
	18.Mar	1	12				
	100. Yıl	1	41				

$p<0,05^*$

Tablo 4.13 incelendiğinde 10 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarının mezun olunan üniversiteye göre değişip değişmediği sunulmuştur. Bu ölçek alt boyutlara sahip olmadığı için ölçeğin toplam puanına göre manidarlık testi yapılmıştır. 10 maddeden elde edilen sonuçlar mezun olunan üniversiteye göre tükenmişlik düzeylerinde manidar bir farklılık gözlenmemiştir, $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}}$ (sd=13, N=61)= 11,462; $p>0,05$. Bu bağlamda görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları üniversiteleri tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Tablo 4.14. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları üniversiteye göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Mezun olunan üniversite		Sıra Ortalaması		χ^2	p	Anlamlı Fark
	N	sd	sd	χ^2			
Duygusal							
Tükeme	Marmara	4	32,75	13	9,8797	0,7037	Yok
	19 Mayıs	3	19				
	AİBÜ	33	31,212				
	Pamukkale	1	33,5				
	Gazi	11	31				
	Dumlupınar	1	59				
	Hacettepe	1	3				
	Uludağ	1	25,5				
	İnönü	1	38				
	Selçuk	1	50				
	Anadolu	1	41				
	KTÜ	1	12,5				
	18 Mart	1	25,5				
100. Yıl	1	44					
Zihinsel							
Tükenme	Marmara	4	25,5	13	16,126	0,2424	Yok
	19 Mayıs	3	18,333				
	AİBÜ	33	31,5				

	Pamukkale	1	9,5				
	Gazi	11	31,13636				
	Dumlupınar	1	57,5				
	Hacettepe	1	45				
	Uludağ	1	50,5				
	İnönü	1	2				
	Selçuk	1	53				
	Anadolu	1	50,5				
	KTÜ	1	15,5				
	18 Mart	1	15,5				
	100. Yıl	1	53				
<hr/>							
Fiziksel							
Tükenme	Marmara	4	25,875	13	9,0739	0,7673	Yok
	19 Mayıs	3	21,5				
	AİBÜ	33	32,878				
	Pamukkale	1	34				
	Gazi	11	33,864				
	Dumlupınar	1	49,5				
	Hacettepe	1	4				
	Uludağ	1	23				
	İnönü	1	7,5				
	Selçuk	1	40				
	Anadolu	1	28,5				
	KTÜ	1	18				
	18 Mart	1	18				
	100. Yıl	1	43				
<hr/>							
Ölçeğin							
Bütünü	Marmara	4	26,625	13	10,672	0,638264	Yok
	19 Mayıs	3	18,83333				
	AİBÜ	33	32,51515				
	Pamukkale	1	29				
	Gazi	11	32				

Dumlupınar	1	58
Hacettepe	1	9
Uludağ	1	30,5
İnönü	1	9
Selçuk	1	48,5
Anadolu	1	40
KTÜ	1	13,5
18 Mart	1	19,5
100. Yıl	1	46

$p < 0,05^*$

Tablo 4.14 incelendiğinde üç boyutlu 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Kruscal Wallis testi ile incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, zihinsel tükenme, fiziksel tükenme alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Analiz sonuçları, görsel sanatlar öğretmenlerin mezun olunan üniversiteye göre tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür, $X^2_{\text{Duygusal Tükenme}} (sd=13, N=61)= 9,8797$; $X^2_{\text{Zihinsel Tükenme}} (sd=13, N=61)= 16,126$; $X^2_{\text{Fiziksel Tükenme}} (sd=13, N=61)= 9,0739$; $X^2_{\text{Ölçeğin Bütünü}} (sd=13, N=61)= 10,672$; $p > 0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları üniversiteler tükenmişlik düzeylerine göre olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını kanıtlamaktadır.

4.5. Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki doyum ve iki ölçekle ölçülmeye çalışılan tükenmişlik durumlarına göre manidar bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar normal dağılım özelliği göstermediği ve 2 kategoriye sahip olduğu için Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.15. Görsel sanatlar öğretmenlerinin eğitim durumuna göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyutlar	Mezuniyet		Sıra	Sıra	U	p
	Durumları	N	Ortalaması	Toplamı		
Niteliklere Uygunluk	Lisans	59	30,669	1809,5	39,5	0,428
	Yüksek lisans	2	40,75	81,5		
Gelişme Fırsatı	Lisans	59	30,627	1807	37	0,370
	Yüksek lisans	2	42	84		
Ölçeğin Bütünü	Lisans	59	30,627	1807	37	0,372
	Yüksek lisans	2	42	84		

$p < 0,05^*$

Tablo 4.15'te iki alt boyuta ve ölçeğin bütününe ilişkin bulgular sunulmuştur. Mezun oldukları eğitim durumuna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum durumlarında manidar bir farklılık yoktur, $U_{\text{Niteliklere Uygunluk}} = 39,5$; $U_{\text{gelişme fırsatı}} = 37$; $U_{\text{Ölçeğin Bütünü}} = 37$; $p > 0,05$. Bu bağlamda lisans mezunu ya da lisansüstü mezunu olup olmama durumuna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum görüşlerinde bir farklılığın olmadığı yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 4.16. Görsel sanatlar öğretmenlerinin eğitim durumuna göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyutlar	Eğitim		Sıra	Sıra	U	p
	Durumu	N	Ortalaması	Toplamı		
Ölçeğin Bütünü	Lisans	59	31,644	1867	21	0,123
	Yüksek lisans	2	12	24		

$p < 0,05^*$

Tablo 4.16'da 10 maddelik tükenmişlik ölçeğine ilişkin bulgular sunulmuştur. Eğitim durumlarına göre görsel sanatlar öğretmenlerinin 10 tükenmişlik ölçeği puanlarında manidar bir farklılık yoktur, $U_{\text{Ölçeğin Bütünü}} = 21$; $p > 0,05$.

Tablo 4.17. Görsel sanatlar öğretmenlerinin eğitim durumuna göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Mann Whitney U Testi sonuçları

Boyutlar	Eğitim		Sıra		U	p
	Durumu	N	Ortalaması	Toplamı		
Duygusal Tükenme	Lisans	59	31,635	1866,5	21,5	0,128
	Yüksek lisans	2	12,25	24,5		
Zihinsel Tükenme	Lisans	59	31,169	1839	49	0,6837
	Yüksek lisans	2	26	52		
Fiziksel Tükenme	Lisans	59	31,915	1883	5	0,0284
	Yüksek lisans	2	4	8		
Ölçeğin Bütünü	Lisans	59	31,797	1876	12	0,046
	Yüksek lisans	2	7,5	15		

$p < 0,05^*$

Tablo 4.17 incelendiğinde üç boyutlu 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, zihinsel tükenme, fiziksel tükenme alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Tablo 4.17'de üç boyutlu tükenmişlik ölçeğine ilişkin bulgular sunulmuştur. Eğitim durumu, görsel sanatlar öğretmenlerine göre 21 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarında duygusal tükenme ve zihinsel tükenme alt boyutlarında manidar bir farklılık yoktur, $U_{\text{Duygusal Tükenme}} = 21,5$; $U_{\text{Zihinsel Tükenme}} = 49$; $p > 0,05$. Ölçeğin geriye kalan zihinsel tükenme ve ölçeğin bütününden elde edilen puanlarda öğretmenlerin eğitim durumlarında manidar düzeyde bir farklılık bulunmuştur, $U_{\text{Fiziksel Tükenme}} = 5$; $U_{\text{Ölçeğin Bütünü}} = 12$; $p < 0,05$. Lisans mezunu olan öğretmenlerin yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarından daha fazla tükenmiş oldukları görülmüştür.

4.6. Altıncı Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri hizmet sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre mesleki doyum ve iki ölçekle ölçülmeye çalışılan tükenmişlik durumlarına göre manidar bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar normal dağılım özelliği göstermediği ve 2'den fazla kategoriye sahip olduğu için Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.18. Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruskal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Niteliklere Uygunluk	1-5 yıl	4	15,125	4	3,968	0,41	Yok
	6-10 yıl	16	32,3125				
	11-15 yıl	16	30				
	16-20 yıl	12	34,875				
	21 ve üzeri	13	31,923				
Gelişme Fırsatı	1-5 yıl	4	22,125	4	2,667	0,614	Yok
	6-10 yıl	16	33,906				
	11-15 yıl	16	34,5				
	16-20 yıl	12	28,833				
	21 ve üzeri	13	27,846				
Ölçeğin Bütünü	1-5 yıl	4	15,75	4	3,47	0,4819	Yok
	6-10 yıl	16	33,187				
	11-15 yıl	16	31,875				
	16-20 yıl	12	33,16				
	21 ve üzeri	13	29,923				

$p < 0,05^*$

Tablo 4.18 incelendiğinde hizmet sürelerine göre ölçeğin alt boyutunun ve ölçeğin bütününe puanları arasında manidar bir farklılık olup olmadığına yer

verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde tüm alt boyutlar ve ölçeğin bütününde çalışılan yerleşim birimine göre mesleki doyum puanlarında manidar farklılığa rastlanmamıştır, $\chi^2_{\text{niteliklere uygunluk}} (sd=4, N=61)= 3,968568$; $\chi^2_{\text{gelişme fırsatı}} (sd=4, N=61)= 2,667022$; $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=4, N=61)= 3,473304$; $p>0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları yeni atanıp mesleki doyumdan aldıkları haz ile uzun yıllar bu görevde çalışanların mesleki doyumdan aldıkları hazlarında olumlu ya da olumsuz bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.19. Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruskal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Hizmet		Sıra		χ^2	p	Anlamlı Fark
	Yılı	N	Ortalaması	sd			
Ölçeğin							
Bütünü	1-5 yıl	4	39,75	4	1,705	0,789	Yok
	6-10 yıl	16	30,781				
	11-15 yıl	16	28,906				
	16-20 yıl	12	28,452				
	21 ve üzeri	13	33,5				

$p<0,05^*$

Tablo 4.19 incelendiğinde 10 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarının hizmet süresine göre değişip değişmediği sunulmuştur. Bu ölçek alt boyutlara sahip olmadığı için ölçeğin toplam puanına göre manidarlık testi yapılmıştır. 10 maddeden elde edilen sonuçlar hizmet sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinde manidar bir farklılık gözlenmemiştir, $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=4, N=61)= 1,705778$; $p>0,05$. Bu bağlamda görsel sanatlar öğretmenlerinin uzun yıllar boyunca mesleklerini icra etmeleri ya da mesleğe yeni başlamaları tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Tablo 4.20. Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Hizmet		Sıra		χ^2	p	Anlamlı Fark
	Süresi	N	Ortalaması	sd			
Duygusal							
Tükenme	1-5 yıl	4	42,375	4	3,091	0,542	Yok
	6-10 yıl	16	29,906				
	11-15 yıl	16	27,25				
	16-20 yıl	12	29,583				
	21 ve üzeri	13	34,769				
Zihinsel							
Tükenme	1-5 yıl	4	34,75	4	1,776	0,7769	Yok
	6-10 yıl	16	31,5				
	11-15 yıl	16	26,375				
	16-20 yıl	12	34,458				
	21 ve üzeri	13	31,730				
Fiziksel							
Tükenme	1-5 yıl	4	42,375	4	2,222	0,694	Yok
	6-10 yıl	16	32,125				
	11-15 yıl	16	27,937				
	16-20 yıl	12	30,666				
	21 ve üzeri	13	30,192				
Ölçeğin Bütünü	1-5 yıl	4	42,25	4	2,384	0,665	Yok
	6-10 yıl	16	31,843				
	11-15 yıl	16	27,187				
	16-20 yıl	12	31				
	21 ve üzeri	13	31,192				

p<0,05*

Tablo 4.20 incelendiğinde üç boyutlu 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Kruscal Wallis testi ile incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, zihinsel tükenme, fiziksel tükenme alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Analiz sonuçları, görsel sanatlar öğretmenlerin hizmet sürelerine göre 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür, $\chi^2_{\text{Duygusal Tükenme}} (sd=4, N=61)= 3,0912$; $\chi^2_{\text{Zihinsel Tükenme}} (sd=4, N=61)= 1,776$; $\chi^2_{\text{Fiziksel Tükenme}} (sd=4, N=61)= 2,2227$; $\chi^2_{\text{Ölçeğin Bütünü}} (sd=4, N=61)= 2,3848$; $p>0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

4.7. Yedinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre mesleki doyum ve iki ölçekle ölçülmeye çalışılan tükenmişlik durumlarına göre manidar bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar normal dağılım özelliği göstermediği ve 2'den fazla kategoriye sahip olduğu için Kruscal Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.21. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre mesleki doyum ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Mezun olduktan sonra atanma süreleri		Sıra Ortalaması		x^2	p	Anlamlı Fark
	N	sd					
Niteliklere							
Uygunluk	0	29	32,36207	8	5,4605	0,707	Yok
	1	7	38,71429				
	2	14	27,67857				
	3	3	30				
	4	1	10,5				
	5	3	29,16667				
	7	1	36				
	10	2	32				
	13	1	6				
Gelişme Fırsatı	0	29	28,689	8	7,849	0,448	Yok
	1	7	37,857				
	2	14	30,642				
	3	3	22,833				
	4	1	2,5				
	5	3	44,666				
	7	1	37				
	10	2	38				
	13	1	47				
Ölçeğin Bütünü	0	29	31,034	8	4,837	0,774	Yok
	1	7	37,357				
	2	14	29,107				
	3	3	26,833				
	4	1	7,5				
	5	3	37,833				
	7	1	36				
	10	2	36,25				
	13	1	12				

p<0,05*

Tablo 4.21 incelendiğinde mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre ölçeğin alt boyutunun ve ölçeğin bütünüün puanları arasında manidar bir farklılık olup olmadığına yer verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde tüm alt boyutlar ve ölçeğin bütününde çalışılan yerleşim birimine göre mesleki doyum puanlarında manidar farklılığa rastlanmamıştır, $\chi^2_{\text{niteliklere uygunluk}} (sd=8, N=61)= 5,4605$; $\chi^2_{\text{gelişme fırsatı}} (sd=8, N=61)= 7,8499$; $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=8, N=61)= 4,83704$; $p>0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerin mezun olur olmaz atanmaları ya da aradan belirli bir süre sonra atanmalarına göre mesleki doyum görüşlerinde olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.22. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre 10 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Mezun olduktan sonra atanma süreleri		Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
	N						
Ölçeğin							
Bütünü	0	29	32,46552	8	15,128	0,0567	Yok
	1	7	14,85714				
	2	14	30,17857				
	3	3	47				
	4	1	56,5				
	5	3	43,66667				
	7	1	33,5				
	10	2	10,25				
	13	1	40,5				

$p<0,05^*$

Tablo 4.22 incelendiğinde 10 maddelik tükenmişlik ölçeği puanlarının mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre değişip değişmediği sunulmuştur. Bu ölçek alt boyutlara sahip olmadığı için ölçeğin toplam puanına göre manidarlık testi yapılmıştır. 10 maddeden elde edilen sonuçlar hizmet sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinde

manidar bir farklılık gözlenmemiştir, $\chi^2_{\text{ÖLÇEĞİN BÜTÜNÜ}} (sd=8, N=61)= 15,128; p>0,05$. Bu bağlamda görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olur olmaz atanmaları ya da aradan belirli bir zaman geçtikten sonra atanmaları tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Tablo 4.23. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre 21 maddeli tükenmişlik ölçeği puanlarının Kruscal Wallis Testi sonuçları

Boyutlar	Mezun olduktan sonra atanma sürelerine			Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anamlı Fark
	N							
Duygusal								
Tükenme	0	29	32,482	8	12,021	0,150	Yok	
	1	7	15,214					
	2	14	30,821					
	3	3	39,666					
	4	1	52,5					
	5	3	45,166					
	7	1	38					
	10	2	14					
	13	1	38					
Zihinsel								
Tükenme	0	29	32,758	8	7,464	0,487	Yok	
	1	7	27,928					
	2	14	28,678					
	3	3	21,166					
	4	1	45					
	5	3	50,166					
	7	1	15,5					
	10	2	19,5					

	13	1	30,5				
Fiziksel							
Tükenme	0	29	31,689	8	14,681	0,066	Yok
	1	7	17,071				
	2	14	31,321				
	3	3	36,166				
	4	1	49,5				
	5	3	53,333				
	7	1	49,5				
	10	2	9				
	13	1	28,5				
Ölçeğin Bütünü	0	29	32,068	8	12,412	0,134	Yok
	1	7	18				
	2	14	30,5				
	3	3	36				
	4	1	50,5				
	5	3	51,666				
	7	1	40				
	10	2	10,25				
	13	1	34				

$p < 0,05^*$

Tablo 4.23 incelendiğinde üç boyutlu 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları sonuçları parametrik dağılım göstermediği için Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, zihinsel tükenme, fiziksel tükenme alt boyutları ve ölçeğin bütününe göre 0,05 anlamlılık düzeyinde manidarlık durumu araştırılmıştır.

Analiz sonuçları, görsel sanatlar öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür, $x^2_{\text{Duygusal Tükenme}} (sd=4, N=61)= 12,02164$; $x^2_{\text{Zihinsel Tükenme}} (sd=4, N=61)= 7,46496$; $x^2_{\text{Fiziksel Tükenme}} (sd=4, N=61)= 14,6816$; $x^2_{\text{Ölçeğin Bütünü}} (sd=4, N=61)= 12,4128$;

$p > 0,05$. Bu bulgu, görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonra atanma sürelerine göre olumlu ya da olumsuz olarak bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

4.8. Sekizinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?

Bu araştırmanın son araştırma sorusu kullanılan ölçekler arasındaki ilişkinin araştırılmasına yöneliktir. Araştırmada kullanılan bu üç ölçeğin toplam puanlarına göre korelasyon hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik ölçekleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Mesleki Doyum	Tükenmişlik Ölçeği 1	Tükenmişlik Ölçeği 2
Mesleki Doyum	r	1	-0,476**	-0,405**
	p	0,00	0,00	0,00
	N	61	61	61
Tükenmişlik Ölçeği 1	r	-0,476**	1	0,879**
	p	0,00	0,00	0,00
	N	61	61	61
Tükenmişlik Ölçeği 2	r	-0,405**	0,879**	1
	p	0,00	0,00	0,00
	N	61	61	61

Tablo 4.24'e bakıldığında ölçeklerin kendi arasındaki korelasyonunun değiştiği görülmektedir. Mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlarla 10 maddeli tükenmişlik ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif, orta düzeyde bir ilişki ($r = -0,476$) bulunmuştur. Mesleki doyum arttıkça tükenmişliğin azaldığı ama bu aralık orta düzeyde olduğu söylenebilir. Mesleki doyum ölçeği ile ikinci tükenmişlik ölçeği kullanıldığında da negatif, orta düzeyde bir ilişki ($r = -0,405$) vardır. Mesleki doyum arttıkça

tükenmişliğin azaldığı ama bu aralığın orta düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinde de azalma olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik ölçekleri arasında ilişki incelendiğinde ise bu ilişki 0,876 çıkmıştır. Bu değer iki ölçeğin arasındaki ilişkinin pozitif güçlü olduğuna kanıttır. Bu bağlamda birinci tükenmişlik ölçeğinden alınan puanların artması ikinci ölçekten alınacak puanların hemen hemen aynı oranda artmasına neden olduğu söylenebilir.



V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada amaç, görsel sanatlar öğretmenlerinde mesleki doyum ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve sosyo-demografik değişkenlere göre mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığının saptanmasıdır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Sonuç

5.1.1. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Ertürk ve Keçecioğlu (2012) tarafından, yaşa göre gerçekleştirilen mesleki tükenmişlik analizlerinde de istatistiksel olarak herhangi bir farklılaşma görülmemiştir. Filiz (2014), Fidan (2014) ve Usta (2015) yaptıkları araştırmalar sonucunda farklı branşlardan öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermişlerdir. Ancak literatürde farklı sonuçlar olan araştırmalar da bulunmaktadır. Taşdelen (2000), Çelikkanat (2000), Kavla (1998), Bodur ve Güler (1997) ve Günbayı (2001) yapmış oldukları çalışmalarda, iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğunu tespit etmişlerdir. Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013) iş doyumunun da yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu duruma göre, tükenmişlik düzeyinin yaş faktörüne göre değişmediği söylenebilmektedir. Bu sonuç pek çok araştırma sonucu ile

benzerlik göstermektedir. Ertürk ve Keçecioğlu (2012) tarafından yapılan bir araştırmada, yaşa göre gerçekleştirilen mesleki tükenmişlik analizlerinde istatistiksel olarak herhangi bir farklılaşma görülmemiştir. Benzer şekilde Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) de uygulamış oldukları Maslach Tükenmişlik Envanteri alt boyutlarına göre farklı branşlarda pek çok öğretmenin tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

5.1.2. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Araştırma sonucuna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Literatürde de benzer sonuçlar bulunmaktadır. Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013) bu sonucu destekler şekilde, öğretmenlerinin iş doyumlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık görmemişlerdir. Filiz (2014), Koruklu ve Diğerleri (2013) ve Usta (2015) yaptıkları araştırmalarda birçok farklı branş öğretmenin cinsiyet değişkeni ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermişlerdir.

Araştırma sonucuna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu duruma göre, tükenmişliğin cinsiyet faktörüne göre değişmediği söylenebilir. Tükenmişlikle ilgili araştırmalar, cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Genel olarak cinsiyet değişkeninin tükenmişliği etkilemediği görülmüştür. İnci ve Burak (2017) müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmiştir. Çavuşoğlu (2005), Cihan (2011), Filiz (2014), Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) yapmış oldukları pek çok araştırmada farklı illerde ve farklı branşlardaki öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir.

5.1.3. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile çalışılan yerleşim birimi değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile çalışılan yerleşim birimi değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırılan alt boyutlar olan niteliklere uygun, gelişme fırsatı, ölçeğin bütünü puanları ile merkez, ilçe ve köy arasında bir fark göze çarpmamaktadır. Araştırmadan elde edilen bilgiler birçok araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Soyer ve diğerleri (2009) iş doyumunu ile görev yerleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çalışılan yerleşim birimi arasında fiziksel tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, merkezde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, köylerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Pines ve Aronson (1988); fiziksel tükenmeyi enerjide azalma, sürekli hissedilen yorgunluk ve güçsüzlük olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda şehir merkezinde görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin iş ortamlarında karşılaştıkları sorunların, onlarda fiziksel tükenmeye sebep olduğu söylenebilir. Ayrıca okulların ve velilerin merkezde çalışan öğretmenlerden daha yüksek beklenti içinde olmalarının ve bunun sonucunda öğretmenlerin yetersiz hissetmelerinin tükenmişlik duygusuna yol açtığı düşünülebilir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007) farklı branşlardan olan öğretmenler ile yaptıkları çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumunun tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişlikleri arttığı görülmüştür.

5.1.4. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile mezun olduğu üniversite değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ile mezun olduğu üniversite arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun oldukları 14 farklı üniversite ile mesleki doyum alt boyutları ve ölçeğin bütünü de anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla uygulanan Pines Tükenmişlik Envanterinin uzun ve kısa versiyonu ile mezun olunan üniversite arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

5.1.5. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Araştırma sonucuna göre; görsel sanatlar öğretmenlerinin eğitim durumu ile mesleki doyumun alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Al (2018), Şen (2011) ve Filiz (2014) tarafından yapılan araştırmalarda farklı branşlardaki öğretmenlerin mezuniyet durumları ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Soyer ve diğerleri (2009) eğitim durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ile iş doyumundan aldıkları puanların istatistiksel sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin eğitim durumları ile tükenmişlik kısa versiyonunun alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak eğitim durumu ile tükenmişlik uzun versiyonunda duygusal ve zihinsel tükenme boyutlarında manidar bir farklılık bulunamazken, fiziksel tükenme ve ölçeğin bütününden elde edilen puanlarda manidar düzeyde bir farklılık bulunmuştur. Bulgular sonucunda lisans mezunu olan görsel sanatlar öğretmenleri, yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarından daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Bu durumda yüksek lisans yapmış olan görsel sanatlar öğretmenlerinin kendi alanlarında daha uzman olmalarının mesleğe bakış açılarını daha olumlu kıldığı düşünülebilir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin çalışmaya başlamadan önce veya çalıştıkları sırada eğitimlerinde kademe atlamaların, mesleki beklentilerinin daha yüksek olmasını ve değişikliklere çabuk adapte olmalarını sağlıyor olduğu düşünülebilir. Ancak bu sonuçlar değerlendirilirken, elde edilen verilerde yüksek lisans mezunu sadece iki görsel sanatlar öğretmenin bulunduğu göz önüne alınmalıdır. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezun olunan eğitim kurumuna göre öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik durumları

arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Fidan (2014) Ankara ilinde çalışan nakış öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanları lisans mezunu olan öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.1.6. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet süreleri ile mesleki doyum ölçeğinden elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Şen (2011) tarafından yapılan bir araştırmada okul öncesi öğretmenlerine uygulanan mesleki doyum ölçeğinden öğretmenlerin almış oldukları puan ortalamaları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Fidan'a göre (2014) nakış öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Soyer ve diğerleri (2009) Filiz (2014) Koruklu ve diğerleri (2013) farklı branşlardaki öğretmenlere uyguladıkları farklı mesleki doyum ve iş doyum ölçeklerinden elde ettikleri sonuçlara göre mesleki doyum ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin hizmet süreleri ile tükenmişlik ölçeğinin uzun ve kısa versiyonundan elde edilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Filiz (2014) Fidan (2014) İnci ve Burak (2017) ve Göksal (2018) farklı branşlardaki öğretmenler üzerinde uyguladıkları çeşitli tükenmişlik ölçeklerinden elde ettikleri sonuçlarda öğretmenlerin hizmet süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır.

5.1.7. Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile mezun olduktan sonraki atanma süreleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mezun olduktan sonraki atanma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Görsel sanatlar öğretmenliğinden mezun olmuş kişilerin, mezun olduğu yıl göreve başlamaları veya

mezuniyetten belli bir süre sonra göreve başlamalarının öğretmenlerin mesleki doyumuna etki etmediği görülmektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mezun olduktan sonraki atanma süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

5.1.8. Görsel sanatlar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin sonuçlar

Görsel sanatlar öğretmenlerine uygulanan ölçekler sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında negatif, orta düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre iş doyumunu arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Öğretmenlik gibi kişilerarası ilişkilerin önemli olduğu mesleklerde iş doyumunun yüksek olması ve tükenmişlik düzeyinin buna göre azalması istenilen bir durum olduğundan, bu araştırma sonucu oldukça manidardır. Ertürk ve Keçecioğlu (2012) yapmış oldukları araştırma sonucunda iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunun ters yönde anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Görsel sanatlar eğitiminin niteliği büyük oranda görsel sanatlar öğretmenin niteliğine bağlıdır. Öğretmen niteliğini belirleyen mizaç ve karakter özellikleri, inançlar, değerler, tutumlar, alan bilgisi, meslek bilgisi, genel kültür bilgisi gibi birçok faktör bulunmaktadır. Bunların arasında öğretmenlik mesleğiyle ilgili inançlar, hem bilişsel ve duyuşsal bir içeriğe sahip olmaları, hem de söz konusu içeriğin öğretmenlerin öğretimle ilgili davranışlarını etkilemeleri nedeniyle özellikle önemlidirler. Ancak literatürde görsel sanatlar öğretmenlerinin inançlarının mesleki anlamda hangi inançlara sahip olmalarının beklendiğine yönelik bir incelemenin olmadığı görülmektedir (Yılmaz ve Eren, 2015). Bu bağlamda görsel sanatlar öğretmenlerinin yaratıcı davranışları öğrencileri olumlu davranmaya, yaratıcı olmaya teşvik etmektedir. Öğrencilerin sanat yoluyla kazandıkları yaratıcı düşünce ve bu düşünceleri davranışa dönüştürme güçleri, onların çağdaş ve yenilikçi bireyler olmalarına katkı sağlamaktadır.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçları ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Bu araştırmanın görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini araştıran ilk araştırma olması sebebiyle benzer araştırmaların Bolu dışındaki diğer illerde de çalışılması önerilmektedir.
- Bu çalışmanın sınırlılıkları değerlendirildiğinde, öğretmenlerden görüşlerinin yazılı olarak alınmasının öğretmenleri rahatsız ettiği görülmüştür. Bu konunun dikkate alınarak alternatif yöntemlerden yararlanılarak verilerin elde edilmesi önerilmektedir.
- Bu çalışmada tükenmişlik düzeyini belirlemede Pines Tükenmişlik Ölçeği ve mesleki doyum düzeyini belirlemede Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı ölçekler kullanılarak sonuçların farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılabilir.
- Yapılacak olan araştırmalarda, öğretmenlerin demografik ve sosyal değişkenleri arttırabilir.
- Öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişliklerinin büyük ölçüde çalışma ortamlarıyla ilişkili olduğu düşünüldüğünde, okul yönetim ve idarecilerinin mesleki doyum ve tükenmişlik konusunda bilgilendirilmesi önerilebilir.
- Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapmakta olan görsel sanatlar öğretmenleri arasında çalışma grubu oluşturularak karşılaştırmalı analizler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kamer, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Artut, K. (2004). *Sanat Eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aslan, H. (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M., & Kahraman, A. (2007). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik. *Sosyal Bilimler Dergisi* .
- Ayaydın, A. (2015). *Çoklu Zeka Tabanlı Görsel Sanatlar Eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Ayaydın, A., Vural, D. Ü., Tuna, S., & Gökay Yılmaz, M. (2009). *Sanat Eğitimi ve Görsel Sanatlar Öğretimi* . Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ayhan, H. (1997). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: Şule Yayınları.
- Balamir, B. (1999). *Sanat Eğitiminde Özgürlük Ve Özgünlük* . Ankara: Barışcan Ofset.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). *Stres Ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baysal, A. (1995). Lise Ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. *T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi* , 29.
- Bilhan, S. (1990). *Devlet Politikası Olarak Eğitim, Eğitim Programları ve Öğretim*. Ankara: MEB Basımevi.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bodur, S., & Güler, S. (1997). Sağlık Yöneticilerinin İş Doyumu. *Genel Tıp Dergisi*.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-Regulation Ability, Burnout and Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers. *Psychology In The Schools, Vol.47* .
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları Ve Yorum*. Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 465-484.

- Chenevey, J. L., Ewing, J. C., & Whittington, M. S. (2008). Teacher Burnout And Job Satisfaction Among Agricultural Education Teachers. *Journal Of Agricultural Education, Volume 49* , 12-22.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 62-77.
- Çelebi, C. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Ankara: Gazi üniversitesi.
- Çelikkat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. İstanbul: Anı Yayıncılık.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*. İstanbul: Alfa Basım Yapım Dağıtım Ltd. Şti.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dincerol, C. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik Ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama.
- Dworkin, A. (1987). Teacher Burnout İn The Public School: Structural Causes And Consequences For Children . *State University Of New York* , 1-7.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege akademik Bakış* .
- Ertürk, S. (1972). Eğitimde Program Geliştirme. *Hacettepe Üniversitesi Yayını* , 13.
- Etike, S. (1995). *Sanat Eğitimi Yazıları*. Ankara: İlke Kitap ve Yayınevi.
- Fidan, H. (2014). Ankar İlindeki Çalışan Nakış Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu, İş doyumunu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10* .
- Freudenberger, H. J. (1981). *Burn-out; How to Beat The High Cost of Success*. New York: Doubleday & Company.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 765-780.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-yeterlik Alguları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online* , 9(3).

- Gibson, J., İvancevich, J., & Donnelly, J. (2000). *Organizations Behavior Structure Processes*. Boston: McGraw- Hill.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki eden Faktörlerin Araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 32-48.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 18.
- Gökay, M. (2003). *Görsel Sanat Eğitiminin Genel Eğitim Düzeyine Etkisi*, (Ed. Ali Murat Sünbül) *Eğitime Yeni Bakışlar*. Ankara: Mikro Yayınlar.
- Gökay, M., & Özdemir, Ş. S. (2010). Görsel Sanatlar (Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Konya Örneği . *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 244-251.
- Göktepe, A. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nesil Yayın Grubu.
- Günbayı, İ. (2001). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri.
- Hamamcı, Z., Kuzgun, Y., & Sevim, S. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* , 14-18.
- İpşişoğlu, N. (1993). *Sanatta Devrim*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- İşıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Kavla, İ. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu İle Tükenmişlik İlişkisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 191-212.
- Kırışıoğlu, O. (2014). *Sanat Bir Serüven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kırlangıç, O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık San. Ve Tic. Ltd. Şti.
- Kitchel, T., Smith, A. R., Henry, A. L., Robinson, J. S., Lawver, R. G., Park, T. D., et al. (2012). Teacher Job Satisfaction and Burnout Viewed through Social Comparisons. *Journal of Agricultural Education*, Volume 53 , 31-44.
- Koca, E. (2016). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H., & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi* , 119-137.

- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The Relationship Between Burnout And Job Satisfaction Among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach. *European Physical Education Review Volume I* , 189-203.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational* , 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). The Truth About Burnout: How Organizatio Case Personal Stress And What To Do About It . CA: *Jossey-Bass* .
- Maslach, C., & Pines, A. (1979). *Burnout, 'The Loss Of Human Caring, İn Pines, A. And Maslach, C.* . New York: Random House.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology* , 397-422.
- MEB. (2006). *İlköğretim Görsel Sanatlar Dersi Programı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Otacıoğlu, S. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 9(15).
- Oxford. (1993). *Oxford Advanced Learner's Dictionary* . 12 08, 2018 tarihinde Oxford Advanced Learner's Dictionary : oald8.oxfordlearnersdictionaries.com adresinden alındı
- Özgen, M. K. (1996). İlköğretimden Yükseköğretime Kadar Sorunları İyi Bilen Sanat Eğitimcisi Yetiştirilmelidir. *Milli Eğitim* , 131.
- Özkan, R. (2016). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özkaya, H. (2006). Yatılı İlköğretim Bölge Okulu Ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Pearlman, B., & Hartman, E. (1982). Burnout Summary And Future Research. *Human Relations* , 283-305.
- Pines, & Aronson. (1988). *Career Burnout: Causes And Cuses*. New York: Free Press.
- Pines, A. M. (2002). Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Teachers and Teaching: Theory And Practice, Volume 8* .
- Pines, A. (2002). Teachers Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Teachers And Teaching: Theory And Practice* , 121-140.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes And Cures*. New York: Free Press.

- Pines, A., & Nunes, R. (2003). The Relationship Between Career And Couple Burnout: Implications For Career And Couple Counseling . *Journal Of Employment Counseling* , 50-64.
- Potter, B. (1995). Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures Into Productivity. *Course Technology Crisp* .
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E., & Sarani, A. (2018). A Mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers' Job Satisfaction and Job Performance in Iran. *International Journal of Instruction, Volume 11* , 391-408.
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H., & Schumacker, R. E. (2019). A Study Of The Relation Between Special Education. *Journal of Research in Special Educational Needs* .
- Schumacker, R., & Lomax, L. (1996). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*. Mahwah, NJ: L. L. Erlbaum Associates.
- Selçuk, Z. (1991). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Server Basın ve Yayın.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabil Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* , 15.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 3* .
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Şahin, S. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü* .
- Şen, B. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları Ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (Uşak İli Örneği). Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Şişman, M. (2015). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tansuğ, S. (1993). *Çağdaş Türk Sanatı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Taşdelen, N. (2000). İş Tatmini Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlişkisi Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- TDK. (tarih yok). 03 5, 2019 tarihinde T.C.Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Kurumu Türk Dil Kurumu: <http://tdk.gov.tr/> adresinden alındı
- TDK. (2019). TDK. 12 07, 2018 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: sozluk.gov.tr adresinden alındı
- Tengilimoğlu, D., & Tutar, H. (2009). *Çağdaş Büro Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tezcan Akmehmet, K. (2017). İlköğretim ve Ortaöğretim Görsel Sanatlar Dersi Öğretim Programında Sanat Tarihi Öğretimi Müze Eğitimi İlişkisinin İncelenmesi. *Milli Eğitim* , 181-207.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* .
- Torun, A. (1997). Stres Ve Tükenmişlik; Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. *Türk Psikologlar Derneği Ve Kalder Derneği Ortak Yayını* .
- Usta, N. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları İle Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi Örneği) . Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Vural, B. (2004). *Yetkin - İdeal - Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yalçınkaya, M. (2000). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi Ve İş Doyumu. *Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları* .
- Yılmaz, S., Eren, A. (2015). Görsel Sanatlar Öğretmen İnançları: Beklentiler ve İlgili Programlarla Bağlantıları. *Eğitim Bilimlerinde Yenilik ve Nitelik Arayışı*. Pegem Yayıncılık.
- Zarafshan, Hadi, Mohammedi, Reza, Ahmadi, Fatemeh, et al. (2013). Job Burnout among Iranian Elementary School Teachers of Students with Autism: A Comparative Study. *Iranian Journal of Psychiatry* , 20-27.

EKLER**Ek 1. Etik kurul izni**

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Güzel Sanatlar Eğitimi ABD

Sayın Seyide TÜRKYILDIZ GÜR,

“Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Bolu İli Örneği)” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 20.03.2018 tarihli yapmış olduğunuz başvuru 2018/04 ve 27.03.2018 tarihli toplantıda (Protokol NO. 2018/91) kurulumuz tarafından uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT(Üye)

Prof. Dr. Altay EREN(Üye)

Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY(Üye)

Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Av. Zuhâl Demirci(Üye)

Ek 2. Valilik izni



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.20691150
Konu : Araştırma İzni Oluru
(Seyide TÜRKYILDIZ GÜR)

31/10/2018

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nin 19.10.2018 tarih ve 26073066-605.01-E.13844 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 22.08.2017 tarih ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Resim-İş Eğitimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Seyide TÜRKYILDIZ GÜR' ün, "Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla Müdürlüğümüze bağlı il genelindeki resmi-özel ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda uygulama yapmak istediğine ilişkin ilgi (a) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimi ilgili okul müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, eğitim öğretimin aksatılmadan, kişisel bilgiler istenmeden (kodlama yöntemi uygulayarak) uygulanmak kaydıyla ve ilgi (b) genelge doğrultusunda yapılması müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

İbrahim KUNUK
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
31/10/2018

Ahmet ATILKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
İlgi (b) yazı ve ekleri (21 sayfa)

Ek 3. Kişisel bilgi formu**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Bolu ilinde ortaokul ve liselerde Görsel Sanatlar öğretmenliği yapmakta olan öğretmenlerin "Mesleki Doyum" ve "Tükenmişlik Düzeylerini" belirlemek amacıyla hazırlanan bir araştırma için vereceğiniz bazı bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. Sonuçlar toplu olarak değerlendirilecek ve sadece araştırma için kullanılacaktır. Araştırmaya katılımınız ve içten yanıtlarımız için teşekkür ederiz.

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR

1. Yaşınız:.....
2. Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın()
3. Çalıştığınız il/ ilçe/ köy:.....
4. Mezun olduğunuz üniversite:.....
5. Mezun olduğunuz branş:.....
6. Mezuniyet durumu: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
7. Mesleki Hizmet Süreniz: 1-5 Yıl() 5-10 Yıl () 10-15 Yıl () 15-20 Yıl () 20+ Yıl ()
8. Mesleğe atandığınız yıl:
9. Üniversiteden mezun olduktan kaç yıl sonra atamanız gerçekleşti:

Ek 4. 21 maddeli tükenmişlik ölçeği**TÖ**

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğiniz ile ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

ÖRNEK: 5 1- YORGUN

Seyide Türkyıldız Gür
Yüksek Lisans Öğrencisi

1 HİÇBİR ZAMAN	2 SADECE BİR DEFA	3 NADİREN	4 BAZEN	5 SIKSIK	6 ÇOĞUNLUKLA	7 HER ZAMAN
----------------------	-------------------------	--------------	------------	-------------	-----------------	-------------------

- ____ 1- YORGUN.
- ____ 2- ÇÖKMÜŞ.
- ____ 3- NEŞELİ, KEYİFLİ.
- ____ 5- DUYGUSAL OLARAK YORGUN (TÜKENMİŞ).
- ____ 6- MUTLU.
- ____ 8- TÜKENMİŞ.
- ____ 9- MUTSUZ.
- ____ 10- SAĞLIKSIZ.
- ____ 11- KAPANA KISILMIŞ.
- ____ 12- DEĞERSİZ.
- ____ 13- BIKKIN.
- ____ 15- İNSANLARLA İLGİLİ HAYAL KIRIKLIĞINA UĞRAMIŞ VE GÜCENMİŞ.
- ____ 16- ZAYIF.
- ____ 17- UMUTSUZ.
- ____ 19- İYİMSER.
- ____ 21- KAYGILI

Ek 5. 10 maddeli tükenmişlik ölçeği**TÖ-KF**

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. **İş ortamınız ve mesleğinizle** ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

ÖRNEK: 5 1- Yorgun

**Seyide Türkyıldız Gür
Yüksek Lisans Öğrencisi**

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sıksık	Çoğunlukla	Her Zaman

- 1- Yorgun
- 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış
- 4- Kapana Kısılmış
- 5- Çaresiz
- 6- Çökmüş
- 8- Güvensiz
- 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

Ek 6. Mesleki doyum ölçeği**MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Yönerge: Aşağıda mesleğinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen sizden istenen her soruyu dikkatli okuyunuz ve size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.

Seyide Türkyıldız Gür
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

	Mesleki Doyum Ölçeği	Her zaman	Sık sık	Arasıra	Nadiren	Hiçbir zaman
		A	B	C	D	E
1.	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2.	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3.	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
5.	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6.	İş yerinize hevesle gelir misiniz?					
7.	İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8.	İşyerinizde aldığımız eğitime uygun bir işi yapıyor musunuz?					
9.	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
11.	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
13.	Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14.	İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
16.	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17.	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18.	İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
20.	Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

Ek 7. Tükenmişlik ölçeği iznine yönelik ekran görüntüsü

Yanıtla | Sili | Arşivle | Gereksiz | Taşı | Kategorilere Ayır | ...

Tükenmişlik Ölçeği 3

BÇ burhan Çaprı <burhancapri@gmail.com>
Per 30.11.2017 14:44
Siz

TÖ-KF.doc 34 KB

Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) Ölçe... 44 KB

Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Form... 704 KB

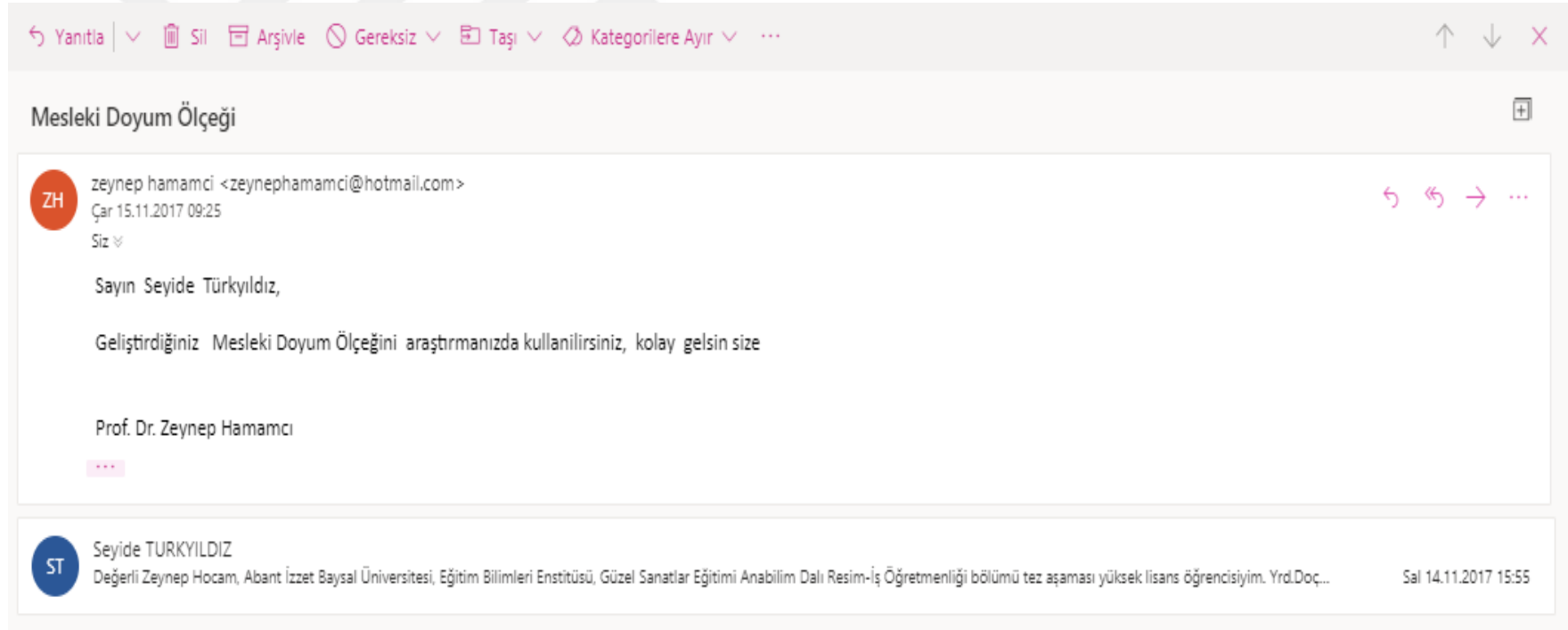
3 ek (783 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

Değerli Arkadaşım,
İlgili ölçme aracının hem uzun hem de kısa formunu ekte gönderiyorum.
İstediyini çalışmada kullanabilirsin.
Kolay gelsin...

30 Kasım 2017 13:19 tarihinde Seyide TURKYILDIZ <seyide.turkyildiz@msn.com> yazdı:
Değerli **Burhan** Hocam,

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Resim-İş Öğretmenliği bölümü tez aşaması yüksek lisans öğrencisiyim.
Yrd.Doç.Dr.Meral PER danışmanlığında "Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Bolu ili örneği" konulu tez çalışması yapmaktayım.
Gerekli araştırmaları yapmak için Bolu İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullarda 2017-2018 öğretim yılında çalışan Görsel Sanatlar öğretmenlerine Tükenmişlik Ölçeğini müsadelenizle kullanmak istiyorum. Şimdiden çok teşekkür ediyorum.

Seyide TÜRKYILDIZ GÜR
AİBÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
0532 135 24 39

Ek 8. Mesleki doyum ölçeği iznine yönelik ekran görüntüsü

The screenshot displays an email client interface. At the top, there is a toolbar with icons for 'Yanıtla' (Reply), 'Sil' (Delete), 'Arşivle' (Archive), 'Gereksiz' (Mark as Unread), 'Taşı' (Move), and 'Kategorilere Ayır' (Categorize). The email title is 'Mesleki Doyum Ölçeği'. The sender is 'zeynep hamamci <zeynephamamci@hotmail.com>' with a red circular profile picture containing 'ZH'. The message is dated 'Çar 15.11.2017 09:25' and is addressed to 'Siz'. The body of the email reads: 'Sayın Seyide Türkyıldız, Geliştirdiğiniz Mesleki Doyum Ölçeğini araştırmanızda kullanılırsınız, kolay gelsin size Prof. Dr. Zeynep Hamamcı'. The recipient is 'Seyide TURKYILDIZ' with a blue circular profile picture containing 'ST'. The recipient's details include 'Değerli Zeynep Hocam, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Resim-İş Öğretmenliği bölümü tez aşaması yüksek lisans öğrencisiyim. Yrd.Doç...' and the date 'Sal 14.11.2017 15:55'.

Ek-9.Özgeçmiş**ÖZGEÇMİŞ**

- 1. AD:** Seyide
2. SOYAD: TÜRKYILDIZ GÜR
3. DOĞUM YERİ: Muratlı / Bulgaristan
4. DOĞUM TARİHİ: 14.08.1987
5. EĞİTİM BİLGİLERİ

Derece	Bölüm / Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Resim-İş Öğretmenliği	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2009
Yüksek Lisans	Resim-İş Öğretmenliği	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2015-2019

6. YABANCI DİL: İngilizce

7. ÇALIŞMA DENEYİMİ

2010-2011 Eğitim Öğretim Yılı Gökçesu Ortaokulu Ücretli Görsel Sanatlar Öğretmenliği

2012 Eylül'den Beri Gökçesu Ortaokulu'nda Kadrolu Görsel Sanatlar Öğretmeni

8. İLETİŞİM

Borazanlar Mah. Bozkurt Sok. Palmiye Apt.

No:19 Daire:2 Merkez / Bolu

seyide.turkyildiz@msn.com

+09 5321352439