

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**LİSEDE ÇALIŞAN REHBER ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ ÖZ
YETERLİK ALGILARI VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİNİN
İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ BAHÇELİEVLER İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serkan BELGİ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Barış Başaran

ŞUBAT – 2016

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSEDE ÇALIŞAN REHBER ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ ÖZ
YETERLİK ALGILARI VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİNİN
İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ BAHÇELİEVLER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serkan BELGİ

Enstitü Anabilim Dalı: Psikoloji

“Bu tez/..../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygu olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Serkan BELGİ

25.02.2016



ÖNSÖZ

Sanayileşmenin etkisiyle iş hayatındaki meslek çeşitliliği de arttı. Meslek çeşitliliğinin artması meslekleri ve onları icra eden bireyleri birbirlerine daha bağımlı hale getirdi. Artan karşılıklı ilişkiler mesleklere daha fazla işlev yüklemiş, daha işlevsel hale getirmiş, her bir mesleğin kendini geliştirmesine olanak sağlamıştır fakat bütün bunlar aynı zamanda bazı problemlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Mesleki tükenmişlik, bu yaşanan sürecin önemli problemlerinden birisidir.

Tükenmişlik insanlar ile diyalog halinde olma zorunluluğu olan mesleklerde daha çok gündemde olan bir sorundur. Diyalog kurma, ilişki içinde olma gibi gereklilikleri içinde barındırmanın yanında eğitim verme, öğretme gibi bir sorumluluğu da içinde barındıran bir meslek olan öğretmenlik mesleği, öz yeterlik ve tükenmişlik sorunuyla sürekli savaştan mesleklerin başında gelir. Öğretmen, hızlı olan değişim sürecini hem takip etmekle hem kendisini geliştirerek aktarım konusunda özgüven sahibi olmakla, hem de bildiklerini öğretim sistemine aktarmakla yükümlüdür. Çünkü öğretimde bulunduğu bireyler değişimin içinde yetiştiği için beklenti içinde olacaklardır.

Öz yeterlik kavramı, öğretmenleri duygusal ve davranışsal olarak olumlu veya olumsuz açıdan etkilemektedir. Davranışlarında meydana gelebilecek davranışlar veya öz yeterlik değişimleri doğal olarak çalışma verimini ve tükenmişliği etkilemektedir. Bu bağlamda öz yeterlik kavramı ve tükenmişlik kavramının birbirleriyle ilişkisi ve öğretmenlerin çalışma verimleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi ihtiyacını doğurmuştur.

Öğretmenlik mesleğinin içinde uzun süredir yer almak, araştırma süresinde ve okullarda çalışan rehber öğretmenlerle öz yeterlik ve tükenmişlik konularında görüşmeler yaparken bana oldukça kolaylık sağladı. Öğretmen olmam öğretmenlerin yaşadığı problemleri ve ortaya çıkan verileri yorumlamakta oldukça faydalı oldu.

Araştırma sürecinde, manevi desteğiyle bana yardımcı olan sevgili aileme, gönüllü olarak araştırmaya katılan tüm öğretmenlere, beni akademik açıdan yönlendiren ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Barış BAŞARAN'A teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖZYETERLİK	10
1.1. Öz Yeterliğin Tanımı	10
1.2. Öz Yeterliğin Kaynakları	12
1.2.1. Ustalık Tecrübesi	12
1.2.2. Temsili Deneyim.....	14
1.2.3. Sözel İkna.....	16
1.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum.....	17
1.3. Öz Yeterlik Algısı, İnancı ve Mesleki Önemi.....	18
1.4. Öz Yeterliliğin Etkileri.....	20
1.4.1. Bilişsel Etkisi	20
1.4.2. Güdülemeye Etkisi	20
1.4.3. Etki Süreci.....	21
1.4.4. Seçim Sürecine Etkisi	23
1.5. Rehber Öğretmenlik ve Öz Yeterlik İlişkisi	23
BÖLÜM 2: TÜKENMİŞLİK	26
2.1. Tükenmişliğin Tanımı Ve Boyutları	26
2.2. Tükenmişlik Modelleri (Çeşitleri).....	28
2.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	28
2.4. Tükenmişlik Belirtileri	29
2.4.1. Fiziksel Belirtiler	31

2.4.2. Duygusal Belirtiler.....	32
2.4.3. Tutumsal ve Davranışsal Belirtiler	32
2.5. Tükenmişliğin Nedenleri.....	33
2.5.1. Kişilik Özellikleri.....	33
2.5.2. Mesleki ve Örgütsel Faktörler	34
2.6. Tükenmişliğin Sonuçları	36
2.6.1. Bireye Etkileri	36
2.6.2. Aile ve çevreye etkileri	37
2.6.3. İş Hayatına Etkileri	38
2.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	38
BÖLÜM 3: ÇALIŞANLARIN MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	40
3.1. Yöntem.....	40
3.1.1. Araştırmanın Modeli	40
3.1.2. Araştırmanın Evreni-Örnekleme	40
3.1.3. Veri Toplama Araçları	40
3.1.3.1. Öğretmen Bilgi Formu	40
3.1.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği.....	40
3.1.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	42
3.1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	42
3.2. Bulgu Ve Yorumlar.....	43
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA	77
EKLER.....	83
ÖZGEÇMİŞ.....	88

KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

Vb. : Ve Benzeri

Vd. : Ve Diğerleri



TABLÖLÄR LİSTESİ

Tablo 1. Tükenmişliğin Önlenmesinde Kişiyeye ve Kuruma Yönelik Önlemler.....	39
Tablo 2. Öz Yeterlik Ölçeği Puan Aralıkları.....	41
Tablo 3. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	43
Tablo 4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri	45
Tablo 5. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeyleri.....	46
Tablo 6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği Uygulama Düzeyine Göre Ortalamaları.....	47
Tablo 7. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Meslek Uygulama Düzeyine Göre Ortalamaları.....	48
Tablo 8. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Rehber Öğretmen Olarak Çalışma Yılına Göre Ortalamaları.....	50
Tablo 9. Öğretmenlerin Öz yeterlik Düzeylerinin Rehber Öğretmen Olarak Çalışma Yılına Göre Ortalamaları.....	52
Tablo 10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Şuan Çalışılan Kurum Türüne Göre Ortalamaları.....	54
Tablo 11. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Şuan Çalışılan Kurum Türüne Göre Ortalamaları.....	55
Tablo 12. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	56
Tablo 13. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	57
Tablo 14. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Haftalık Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	58

Tablo 15. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Haftalık Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	59
Tablo 16. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	59
Tablo 17. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	60
Tablo 18. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Meslekte Sorun Yaşama Durumuna Göre Ortalamaları.....	61
Tablo 19. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Meslekte Sorun Yaşama Durumuna Göre Ortalamaları.....	62
Tablo 20. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteme Durumuna Göre Ortalamaları.....	63
Tablo 21. Öğretmenlerin Öz yeterlik Düzeylerinin Mesleği İsteme Durumuna Göre Ortalamaları.....	63
Tablo 22. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Öz Yeterlikleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi	64
Tablo 23. Öğretmenlerin Öz Yeterliklerinin Duygusal Tükenme Üzerine Etkisi.....	66
Tablo 24. Öğretmenlerin Öz Yeterliklerinin Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi	67
Tablo 25. Öğretmenlerin Öz Yeterliklerinin Düşük Kişisel Başarı Hissi Üzerine Etkisi	68
Tablo 26. Öğretmenlerin Öz yeterliklerinin Tükenmişlik Genel Üzerine Etkisi	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Diyagram 46

Şekil 2. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerine İlişkin Diyagram..... 4





Tezin Başlığı: Lisede Çalışan Rehber Öğretmenlerin Mesleki Öz Yeterlik Algıları ve Mesleki Tükenmişlik Yaşantılarının İncelenmesi (İstanbul ili Bahçelievler İlçesi Örneği)	
Tezin Yazarı: Serkan BELGİ	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Barış BAŞARAN
Kabul Tarihi: Şubat, 2016	Sayfa Sayısı: x (ön kısım) +70(tez) + 5(ek)
Anabilim dalı: Psikoloji	Bilim dalı: Psikoloji
<p>Bu araştırma: Lise rehber öğretmenlerinin mesleki öz yeterliklerini ve tükenmişlik yaşantılarını bazı değişkenler açısından araştırmak ve betimlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma verileri dört araç ile toplanmıştır. Lise Rehber öğretmenleri hakkında bazı bilgileri elde etmek için “ Kişisel Bilgi Formu”, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, öğretmenlerin mesleki öz yeterliklerini ölçmek için “Öğretmenlik Meslek Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formları, Bahçelievler bölgesinde devlet ve özel okullarda görev yapan 60 rehber öğretmene gönüllülük esasına dayanarak uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, rehber öğretmenlerin genel öz yeterlik düzeyleri yüksek olmakla birlikte tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır. Bu bağlamda öz yeterlik düzeyleri ve tükenmişlik arasında karşılıklı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Duyarsızlaşma, Duygusal Yorgunluk, Tükenmişlik, Öz Yeterlik, Öğretmen Öz Yeterliği	

Title of the Thesis: To researching the self-sufficiency of high school counselors and the burnout of high school counselors	
Author: Serkan BELGİ	Supervisor: Assist. Prof. Barış BAŞARAN
Date: February,2016	Nu. of pages: x (ön kısım) +70 (tez) + 5(ek)
Department: Psychology	Subfield: Psychology
<p>This searching is prepared for analysing high school counselor and their self-sufficiency and burnout. The datas of searching is picked up with four means. We used the “Personal Information form” for the some information about high school counselor, “Maslach Burnout Inventory” is used for to take the teachers’ level of burnout and “ The Scale of Teachers’ Professional Perception” is used for to measure the teachers’ occupation self-sufficiency. These forms were applied to the 60 school counselors that were volunteer in private and government school in Bahcelievler. The datas were analyzed with using the program which is SPSS(statistical package for social sciences) for Windows 22.0. Number, percent, average and standart deviation were used to evaluate datas. According to the research results, the teachers’ general self-sufficiency was measured high whereas the level ol burnout has been measured low. So this is meaning of there is some relation between of self- sufficiency and burnout.</p>	
Keywords: depersonalition, emotional tiredness, burnout, self-sufficiency, teacher’s self-sufficiency.	

GİRİŞ

Bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için bir iş sahibi olmaları ve bu işte çalışmaları gerekmektedir. Her yapılan işin kendine özgü kural ve şartları içinde barındırdığını düşündüğümüzde çeşitli zorluklar ve problemlerle karşılaşabileceğimizi görebiliriz. Bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları şeyler, birçok problemin varlığını da gündeme getirmektedir.

Yaşadığımız çağdaki hızlı değişim aynı zamanda mesleki çeşitliliği de beraberinde getirmiştir. Standart meslek kalıp ve davranışlarının yerini çok çeşitli meslek dalları ve meslek kuralları almıştır. Bu meslek çeşitliliği ve hızlı teknolojik gelişmeler aynı zamanda iş hayatındaki yaşanabilecek sorunları da çeşitlendirmiştir. Teknolojinin ve hızlı değişimin çağımıza getirdiği meslek sorunlarından biri tükenmişlik duygusudur. Tükenmişlik duygusu daha çok insanlarla iletişim gerektiren mesleklerde gündeme gelmektedir fakat diğer mesleklerde ortaya çıkmayacağı anlamına gelmez.

Tükenmişlik duygusunu, çeşitli nedenlerle bireyin mesleğini icra edememesi olarak tanımlayabiliriz. Bir başka deyişle bireyin mesleği konusunda duygusal olarak tükenmesi durumudur. Bu duygusal tükenme artık onun mesleğini icra etmesine engel olmaktadır ve bireyi hayattan doyum alamaz hale getirmektedir.

Teknolojik gelişmeler tükenmişlik duygusu ile birlikte yeterlik kavramını da gündeme getirmiştir. İş hayatının çeşitlenmesi ve mesleklerin daha karmaşık hale gelmesi yeterliklerin sınanmasına ve denetlenmesine sebep olmuştur. Yeterlik ve tükenmişlik birbiriyle ilişkili ve birbirlerini etkileyen faktörlerdir.

Öğretmenlik mesleği yeterlik konusunun sürekli sorgulandığı ve tükenmişlik duygusunu içinde barındıran nadir mesleklerden birisidir. Öğretmenlik mesleği yüksek performans gerektirmenin yanında aynı oranda fedakârlık isteyen bir meslektir dolayısıyla daima tükenmişlik duygusunu içinde barındırır.

Eğitim sistemlerindeki değişim ve yenilikler öğretmenin takip etmesi gereken konuların başında gelir çünkü aynı zamanda öğretmenlerin alanlarında daha çok bilgi sahibi olmaları konusunda baskı da vardır. Teknolojik gelişmeler enformasyona ulaşımı

kolaylaştırdı ve çeşitlendirdi bu durum öğretmenlerin yeterliklerinin sorgulanmasını da gündeme getirdi fakat internet ortamındaki yararlı bilgilerin yanında bir o kadar yanlış ve gereksiz bilgilerin olduğunu düşünürsek öğretmenlerin yeterliklerinin bununla ölçülmesi söz konusu bile olamaz. Ancak öğretmenlerin böyle bir ölçüme tabi tutulmaları kendilerini değersiz hissetmelerine sebep olmuş ve bu durum beraberinde duygusal tükenmişliği de getirmiştir.

Öğretmenler bireyi her yönüyle yetiştirme görevini üstlenmişlerdir. İnsan değerli bir varlıktır duygu ve davranış bakımından her birey birbirinden farklıdır. Bütün bu farklılıkları göz önünde bulundurarak iş hayatında çaba sarf etmek ciddi bir performans ve sabır gerektirir. Bu sabrın zamanla azalması veya tükenmesi duygusal tükenmişliği de beraberinde getirmektedir.

Orta öğretim öğretmenlerini düşündüğümüzde hitap edilen bireyler ergenlerdir. Ergen bireyler, duygusal olarak daha hareketli, heyecanlı ve hassastırlar. Bütün bu durumları göz önünde bulunduran, mesleğin kendi içindeki dinamizmine ayak uyduran ve aynı zamanda çalışılan yerdeki ortaya çıkabilecek problemleri de göz önünde bulunduran öğretmen doğal olarak ilerleyen zamanlarda duygusal tükenmişlikle karşı karşıya kalabilmektedir.

Öz yeterlik ve tükenmişlik kavramlarının negatif etkileriyle boğuşan öğretmenler süreçten kötü etkilenerek mesleki performanslarında da düşmelere yaşamaktadırlar. Mesleki anlamda performans düşüklüğü özellikle özel sektör çalışmaları için kabul edilebilir bir durum olmadığı için beraberinde işten çıkarılmayı da getirebiliyor, bu aşamadan sonra problemin niteliği büyüyebiliyor.

Eğitim bireyleri yetiştirme ve onlara kimlik, nitelik kazandırma sürecini ifade ettiğinden dolayı bu mesleği icra eden bireylerin gerekli yeterlikleri ve motivasyonu içinde barındırması gerek bir durumdur. Özellikle lise kademesinde bireyler gelecek şekillendirme süreçlerinde onları yönlendirici güç olan rehber öğretmenlerinin bu gücü içinde hissetmemesi öğrencilere yardımcı olamayacağı düşüncesini beraberinde getirmektedir. Bu durum eğitim-öğretim süreci için olumlu bir gelişim değildir. Bu bağlamda araştırmada ele alınan konu yaşanabilecek olumsuzluklara karşı önleyici bir hizmet niteliğinde taşımaktadır.

Bu araştırma tükenmişlik, öğretmen tükenmişliği ve çağımızda en çok sorgulanan konulardan biri olan yeterlik kavramı ile birlikte ele alıp incelemektedir. Bu iki kavram arasındaki karşılıklı ilişkiyi belirlenmiş örneklem açısından ele alması ve değerlendirmesi araştırmanın sonuçlarına özel bir nitelik kazandırmaktadır.

Problem Cümlesi

Bahçelievler bölgesinde lise düzeyinde Eğitim-Öğretim yapan devlet okulları ve özel okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin öz yeterlik algıları ve tükenmişlik yaşantıları arasındaki ilişki nedir?

Alt Problemler

Öğretmenlerin öz yeterlik algı ve inançları nelerdir?

Öğretmenlerin öz yeterlik algıları, cinsiyet, medeni durum, çalışmakta olduğu kurum türüne göre farklılık göstermekte midir?

Haftalık çalışma süresi öğretmenlerin öz yeterlik algılarını ve tükenmişlik düzeylerini etkilemekte midir?

Rehber öğretmenlerin mesleği seçme aşamasındaki isteklilik durumu mesleki öz yeterliğini ve tükenmişliğini etkiler mi?

Meslekteki iş verimi konusundaki öğretmenin düşünceleri öz yeterliğini algısını ve inancını etkiler mi?

Öğretmenlerin, öz yeterlik algıları, mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemekte midir?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla, öğretmenlerin mesleki öz yeterlik algıları ve inançları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve farklı değişkenlere göre tükenmişlik düzeyinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek amaçlanmıştır.

Araştırma, ortaöğretim kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki öz yeterli algılarını ölçmeyi ve öz yeterlik algılarının mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında manidar bir ilişki olup olmadığını incelemeyi amaçlamaktadır.

Tükenmişlik döngüsünün oluşmasında ve bireyin hayatında yer edinme sürecinde öz yeterlik algısının rolünün ne olduğu ve tükenmişlik döngünün nasıl işlediğini test etmek amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik algıları ve inançları, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı kurum türü, mesleği isteyerek seçip seçmediği, iş verimi konusundaki algısı değişkenleri açısından incelenmiş ve tükenmişlik döngüsüne etkisi, karşılıklı ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmanın Önemi

Değişen dünya ve ilerleyen teknoloji ile birlikte bireylerin kişisel sorunlarının artması ve mesleki soru işaretlerinin bulunması rehber öğretmenlerin önemini bir kez daha vurgulamış oldu. Bu anlamda kendisine gelecek tasarlayan lise öğrenimindeki gençlerin en önemli yol arkadaşı okul rehber öğretmenleridir. Rehber öğretmenler, okullarda psikolojik ve mesleki yönlendirme anlamında önemli görevler üstlenmektedirler. Öğrencilerin kişisel, mesleki, ailevi, okul ve öğretmenlerle ilgili ilk muhatap oldukları kişiler rehber öğretmenlerdir. Aynı şekilde branş öğretmenleri ve ailenin de öğrenci konusundaki problemlerin anlatıldığı ve bu problemler konusunda aktif sorumluluk alan kişi rehber öğretmendir. Bu anlamda rehber öğretmenlerin sahip oldukları eğitsel ve mesleki tecrübenin yanında, bireylerin problemlerine yönelik yapacağı veya yapabileceği müdahaleler konusundaki öz yeterlik algısı önem arz etmektedir.

Bireysel gelişim ve yetenekleriyle hep bir adım ön planda olmak durumunda olan veya yeteneklerinin farkında olan bireylerin önemsendiği bir çağda yaşayan gençler için bu anlamda rehber öğretmen önemli bir aktördür. Bireylerin yaşamında bu derece kritik bir öneme sahip olan ve eğitimin tamamlayıcı unsuru olan rehberlik hizmetlerinden öğrencilerin verimli yararlanabilmeleri ve bu mesleği icra eden kişilerin sağlıklı bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için öz yeterlik inancını içinde taşıyor olması ve tükenmişlik ağına kapılmamış olması önemlidir.

Bu araştırma, lisede okuyan öğrencilerin danışmanlığını üstlenen rehber öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları kurum türü, çalışma yılı, mesleği isteme durumu, haftalık çalışma süresi ve uygulamadaki iş verimi hakkındaki düşünceleri ile öz yeterlik ve tükenmişlik yaşantıları arasında kurduğu ilişki açısından önemlidir.

Araştırma, evren ve örneklem seçiminde seçici davranarak homojen bir grup üstünde araştırma yapması ve bu doğrultuda yapılabilecek genellemeler yapılabilmesi için bir yol açması açısından önemli bir çalışmadır.

Tükenmişlik ve öz yeterlik kavramları çeşitli açıdan farklı çalışmalar konu olmuş fakat bu iki kavramın birbirlerini değiştirdiğini ve karşılıklı etkileşim içerisinde olduklarını iddia eden çalışma çok fazla bulunmamaktadır. Öz yeterlik ve tükenmişlik arasında bir karşılıklı ilişki olduğunu iddia etmesi ve bu iddiasını ortaöğretim rehber öğretmenleri örneklemini ile sınırlandırması bu çalışmanın önemli olmasında ve özgün olmasındaki etkenlerden biridir.

Ortaöğretim rehber öğretmenleri ile yapılan bu çalışma rehber öğretmenlerin öz yeterlik algıları ve tükenmişlik düzeylerini betimleyerek tükenmişliği önleyici tedbirlerin alınması bakımından yetkililikleri bilgilendirme işlevinden ötürü önemli ve yararlı bir çalışmadır.

Ayrıca alana katacağı bilgi ve daha sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Bu araştırma sonucuna göre rehber öğretmenler hakkında yapılacak mesleki düzenlemelere ışık tutabilecek nitelikte veriler taşınması açısından önemlidir.

Rehber öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik duygusu öğrencileri de olumsuz etkileyebilir ve öğrencinin geleceğini yanlış yönlendirmesine sebep olabilir. Ortaöğretim rehber öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini betimleyen ve bunların ortadan kaldırılması için referans kaynağı olan bu çalışma, öğrencilerin sağlan gelecek yönlendirmesinde de dolaylı görev alıyor ve toplumsal bir görevi de üstlenmesi çalışmanın önemini artırıyor.

Araştırma evren ve örneklem seçiminde net çizgiler çizdiği ve ortaöğretim rehber öğretmenlerini ele alarak öz yeterlik ve tükenmişlik kavramlarını birlikte ele alıp birbirleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı için diğer araştırmalardan farklılığını ve önemini ortaya koyuyor.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma da;

Veri toplama amacıyla kullanılan “Öğretmen Bilgi Formu”, “Mesleki Öz yeterlik Envanteri” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” nin yeterli olduğu, rehber öğretmenlerin ölçeklerdeki sorulara içtenlik ve samimiyetle cevap verdiği, çalışma örnekleminin araştırma için yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

Veri toplama amacıyla kullanılan “Öğretmen Bilgi Formu”, “Mesleki Öz yeterlik Envanteri” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

2015-2016 Eğitim-Öğretim döneminde İstanbul ili Bahçelievler ilçesi, lise düzeyindeki Devlet ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel okullarda görev yapan rehber öğretmenlerle sınırlıdır.

Öz Yeterlik ve Tükenmişlik İle İlgili Çalışmalar

Karahan (2008), “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasında özel eğitim okullarında görev yapan eğitimcilerin öz yeterlik algıları ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya, İstanbul ilinde yapılmış olup, İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü'ne 13 özel özel eğitim okulu, 34 devlet özel eğitim okulu, toplamda 47 özel eğitim okulunda görev yapan psikolog, özel eğitim öğretmeni, sınıf öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, çocuk gelişimci, rehberlik ve psikolojik danışman arasından seçilen 263 eğitimci katılmıştır. Araştırma sonucunda, özel eğitim alanında çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, mezun oldukları alan, çalışmakta oldukları alan, meslekte çalışma süreleri, günlük çalışma süreleri, çalıştıkları kurum türü arasında anlamlı farklılaşma olduğu saptanmıştır. Eğitimcilerin öz yeterlik algıları ile Sosyo-demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun yanında araştırma sonucunda eğitimcilerin öz yeterlik algı düzeyleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bümen (2010), tarafından yapılan “The Relationship Between Demographics, Self Efficacy, And Burnout Among Teachers” adlı araştırma, demografik değişkenler, tükenmişliğin üç alt boyutu olan; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile öğretmenlerin öz yeterlik inançları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma İzmir’de yapılmış ve 179 Sınıf Öğretmeni, 622 Branş Öğretmeni toplamda 801 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçları, tükenmişliğin üç alt boyutu ile kıdem, okul türü (özel ya da devlet) ve sınıf mevcudu arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları, devlet okulunda çalışan öğretmenlerin özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla tükendiğini, sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında branş öğretmenlerine göre daha fazla tükendiği ortaya çıkmıştır. Araştırmada cinsiyet açısından yapılan incelemede anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Öz yeterlik inançları ile tükenmişlik durumu arasında olumsuz yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu, düşük öz yeterlik inancının yüksek derecede tükenmişliğe sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Öz yeterlik inancının üç alt boyutu tükenmişlik kavramının kişisel başarı boyutunun anlamlı yordayıcısı iken kaynaşma konusundaki öz yeterlik inancı duygusal tükenmenin tek yordayıcısıdır. Tükenmişliğin tüm alt boyutlarının tek yani ortak yordayıcısı ise öğrenci ile kaynaşmadaki öz yeterlik inancıdır.

Çimen (2007), “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları Ve Yeterlik Algıları” isimli çalışmada ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmıştır. Araştırma, kapsamında Kocaeli ili Gebze ilçesindeki toplam 96 ilköğretim okulunda görev yapan 390 öğretmenle çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçları, öz yeterliğin üç boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrenci katılımı ile duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Telef (2011), “Öğretmenlerin Öz yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi” çalışmada öğretmenlerin öz yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin öz yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeyleri ile bazı demografik değişkenler arasında farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırma İzmir ilinde yapılmış olup Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 349 sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni katılım göstermiştir. Araştırma sonuçları, öz yeterliğin alt boyutlarından öğrenci katılımını sağlama, öğretim stratejilerini kullanma ve sınıf yönetimi yeterliği, iş doyumları ile pozitif ilişkinin, tükenmişlikleri ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmada öğretmenlerin öz yeterlikleri, iş doyumları ve tükenmişliklerinde demografik değişkenlere göre bazı değişkenlerde bazı farklılık da saptanmıştır.

Brouwers ve Tomic (2000), “A Longitudinal Study Of Teacher Burnout And Perceived Self-Efficacy In Classroom Management” isimli çalışma 243 ortaöğretim öğretmenine ulaşılarak yapılmış ve sınıf yönetiminde algılanan öz yeterlik ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada yapısal eşitlik modeli analizi kullanılmıştır ve yapılan analizler sonucunda, sınıf yönetiminde algılanan öz yeterlik faktörü, ortaöğretim öğretmenleri arasında görülen tükenmişliği önlemek ve iyileştirmek için yapılacak müdahale çalışmalarında göz önünde bulundurulması ve dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Friedman (2003), “Self-Efficacy And Burnout In Teaching: The Importance Of Interpersonal-Relations Efficacy” adlı çalışmasıyla öz yeterlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Friedman çalışmasında 322 İsraili öğretmene ulaşılmış ve onlara öz bildirim anketi uygulamıştır. Çalışmalar algılanan tükenmişlik ile algılanan öz yeterlik arasında ters korelasyon olduğunu göstermiş. Öz yeterlik algısı düşük olan bireylerde, algılanan tükenmişliğin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Fives, Hamman ve Olivarez'in (2005), “Does Burnout Begin During Student Teaching? Analyzing Efficacy, Burnout, And Support During The Student Teaching Semester” adlı çalışma Amerika'da 49 aday öğretmen ile yapılmıştır. Yapılan araştırmada öğretmen yeterliği, öğretmen tükenmişliği, öğrenme ortamı ve öğrenme desteği kavramları analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları tükenmişlik durumunun adaylık döneminde başladığını göstermiştir. Bireylerin yeterlikteki artışları, tükenmişlik düzeylerindeki artışı önlediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer sonuç ise öğretim dönemi içerisinde iyi destek almış öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyleri daha az seviyede olduğu sonucudur.

Skaalvik ve Skaalvik (2010), “Teacher Self-Efficacy And Teacher Burnout: A Study Of Relations” adlı çalışmada İlkokul ve Ortaokul kademesinde görev yapan 2249 Norveçli öğretmen ile çalışılmış ve araştırmada öğretmenlerin okul algısı, öğretmen öz yeterliği, öğretmen genel yeterliği, öğretmen tükenmişliği ve öğretmen iş doyumunu ilişkilerini incelemişlerdir. Araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmış. Araştırma sonuçları öğretmen öz yeterliği ile tükenmişliğin iki boyutu (duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma) arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenin iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik arasında yüksek ilişki, öz yeterlik ile iş doyumunu arasında zayıf ilişki fakat doğrudan ilişki bulunmuştur.

Betoret (2008), tarafından yapılan öz yeterlik, okul kaynakları, iş stresörleri ve tükenmişlik ilişkisini incelemiştir. Yapılan araştırmaya 724 İspanyol, İlkokul ve Ortaokul öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonuçları, İş stres kaynakları, okul kaynakları ve öz yeterlik (sınıf yönetimi ve öğretimsel öz yeterlik) ile manidar ve negatif, tükenmişlik ile manidar ve pozitif bir ilişki vardır. Öğretmenlerin tükenmişliğini açıklama noktasında duygusal tükenmişliğin çok önemli rol oynadığını araştırma sonuçları ortaya koymuştur.

Aftab, Shah ve Mehmood (2012), “Relationship Of Self Efficacy And Burnout Among Physicians” adlı çalışma ile doktorlardaki öz yeterlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Pakistan’da yapılan araştırma, farklı hastanelerde görev yapan 26-45 yaş aralığında olan 80 doktor ile çalışmışlardır. Araştırma sonuçları, öz yeterlik ile tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve negatif ilişkiler bulunmuştur. Araştırma sonuçları, öz yeterlik ile kişisel başarı arasında manidar ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın gösterdiği bir diğer sonuç da bayan doktorların erkek doktorlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve öz yeterliğin cinsiyet açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

BÖLÜM 1: ÖZYETERLİK

1.1. Öz Yeterliğin Tanımı

Günümüz dünyasında bireylerin çalışma şartları, çalışma pozisyonları ve performans düzeyleri çeşitlilik ve değişkenlik göstermektedir. Yaşam boyu eğitim ve meslekler arasındaki geçişler mesleki yeterlik ve öz yeterlik kavramlarının tartışılmasına sebep olmuştur. Bireylerin mesleki başarıyı elde edebilmeleri sadece teorik olarak o meslek hakkında yeterliklere sahip olmasıyla bitmiyor aynı zamanda kişisel olarak yeterliklerini gün yüzüne çıkarma ve performanslarına yansıtabilmeleri için içsel bir inanç gerekmektedir. Bireyin duyduğu özgüven mesleki yeterliğini ve öz yeterlik anlayışını doğrudan etkilemektedir. Bireyin kendisine duyduğu inancı ifade eden öz yeterlik anlayışının veya inancının davranış değişikliğinde etkili olacağı aşikârdır. Öz yeterlik kavramı bireyin kendisine duyduğu inancı ifade etmesi ve sahip oldukları becerileri etkin bir şekilde performansa dönüştürebilmeleri için önce özgüven sahibi olmaları gerektiğini savunan “Sosyal Öğrenme Kuramı”nın anahtar kavramıdır.

Bandura’ya göre öz yeterlik, “insanların, kendi hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde etkisi olan, belirli düzeylerdeki performansı (başarımı) üretme konusunda, kendilerine duydukları inanç” olarak tanımlanmıştır. Öz yeterlik inancı, insanların, nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, davrandıklarını ve kendilerini nasıl motive ettiklerini belirler (Bandura, 1994: 71).

Öz yeterlik kavramı, bireyin sadece becerilerini veya becerilerinin bir fonksiyonunu ifade etmez bireyin becerilerini merkeze alarak yapabildiklerine veya yapabileceklerine ilişkin inanç ve yargılarının bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öz yeterlik kavramının kendi içerisindeki bir diğer noktalardan biri de kişilerin gerçekte sahip oldukları beceriler ile öz yeterlik algı ve inançları arasında farkların olabileceğidir. Birey, herhangi bir işi yapabilecek bilgiye ve beceriye sahip olduğu halde öz yeterlik inancı düşük olabilir, bu durumda bireyin başarısı olması veya işin gereklerini yerine getirememesi olağan bir durumdur. Öz yeterlik kavramı aynı zamanda göreceliliği de içinde barındırdığı için bahsedilen durumun tam tersi de gerçekleşebilir yani birey işinin

gerektirdiği bilgi ve becerilere yeterince sahip olmadığı halde öz yeterlik inancı yüksek olabilir. Bu durumun başarıyı getirmesi bir ihtimaldir ancak kişiye harekete geçirecektir.

Öz yeterlik ve bireyin kendisine ait öz yeterlik düşünçesi çalışma motivasyonu, çalışma performansı ve kişisel başarıyı etkileyerek olumlu veya olumsuz ilerleme için zemin hazırlar.

Bireylerin motivasyonlarının yüksek olması, onların ulaşılması güç hedefler belirlemeleri açısından önemlidir. Güç hedefler belirleyen bireyler, hedeflerine odaklanır, onlara ulaşmak için gereken heyecan ve cesarete de sahip olurlar. Başarabileceklerine dair duydukları inanç sayesinde daha çok çaba gösterir, risk almaktan çekinmezler. Problemlerle karşılaştıklarında pes etmezler. Bu da onları başarıya götürür. Bandura'ya (2001) göre öz yeterlik inançlarının hayatımızdaki yeri büyüktür. Öz yeterlik inançları; kişinin pozitif ya da negatif düşünmesini, yaşamında ne türlü amaçlar belirleyeceğini, nasıl bir yaşam biçiminin olacağını, zorluklar karşısında ne derece çaba harcayacağını, çabalarının ürünün nasıl olacağını ve genel anlamda ne kadar stresli olduğunu etkiler. Maddux (1995) ise, öz yeterlik inançlarının kişilerin; hedefler belirlemesini, bu hedeflere ulaşabilecek stratejileri saptamasını, iş güdüsünü, diğer insanlara karşı hissettiği duyguların niteliğini ve yaşamdaki seçimlerini etkilediğini vurgulamaktadır (Akt: Kiremit, 2006: 45).

Düşük öz yeterliğe sahip olan veya kendisine mesleki anlamda güven duymayan bireyler karmaşık gözükten ve zor olan işlerle ilgili sorumluluk almaktan kaçınırlar. Düzeyi düşük beklentiler kurarak takibatı kolay işleri tercih ederler, diğer iş türleriyle alakalı kararlılıkları zayıftır. Hangi zorlukların üstesinden gelebileceği, ne kadar çaba harcayacağı, zorluklarla ve engellerle yüz yüze gelmeye ne kadar dayanabileceğine dair duyduğu inançtır (Bandura, 2001: 10).

Bütün bu açıklamalara dayanarak kişinin öz yeterlik algısının ve inancının meslek hayatında yaşayabileceği sorunların temeline koyabiliriz. Çünkü bireyin mesleki anlamda girişimde bulunacağı bütün faaliyetleri doğrudan etkileyen bir kavramdır. Sosyal Öğrenme Kuramı'ndan da anlaşıldığı bireyin yaşamının ve mesleki ilerlemesinin temelinde yine kendi öz yeterliği konusundaki algı ve öz yeterliğine duyduğu inanç vardır.

1.2. Öz Yeterliğin Kaynakları

Bireyin yaşamında ve mesleki dünyasında önemli etkileri ve sonuçları olan öz yeterlik algısının ortaya çıkmasında ve gelişmesine kaynaklık eden etkenler mevcuttur. Öz yeterlik inancının gelişmesine etken olan ve bireyin kendine olan inancını olumlu veya olumsuz etkileyen bu etkenler kişinin başarı grafiğini de etkilemektedir.

Öz Yeterlik inancı dört temel kaynak çerçevesinde şekillenmektedir. Bunlar; temel belirleyici unsur olan geçmişte gerçekleştirilmiş başarılı deneyimler, başkalarının başarılarını gözlemlene ve karşılaştırma yoluyla elde edilen gözleme dayalı deneyimler, sözel ikna ve benzer sosyal etkileşimler ve kişilerin yeteneklilikleri hakkında temel yargılarını oluşturan fizyolojik ve duygusal durumlardır (Türkmen, 2009: 36).

Öz yeterlik ustalık tecrübesi, temsili deneyim, sözlü ikna ve duygusal uyarıcılar aracılığıyla edinilir (Elizabeth, ve diğerleri, 2004: 4).

1.2.1. Ustalık Tecrübesi

Bandura, kişisel deneyimlere dayalı olduğu için, bu bilgi kaynağının öz yeterliğin oluşmasında en etkili kaynak olduğunu belirtmektedir. Güçlü bir yeterlilik duygusunu oluşturmanın en etkili yolu ustalık tecrübesinden geçer. Başarı bireyde sağlam bir yeterlilik inancı oluşturur. Ama sağlam bir öz-yeterlik duygusu oluşmadan önce bir hata oluşmuşsa bu hata kişinin inancının yıkılmasına sebep olur. Eğer insanlar sadece kolay başarılar tecrübe etmişse, zamanla çabuk sonuçlar beklemeye başlar ve herhangi bir hatada hayal kırıklığına uğralar. Sağlam yeterlilik duygusu, bir engel karşısında üstesinden gelebilmek için ısrarcı çaba göstermeyi gerektirir. İnsanoğlunun işlerinde bazı terslikler ve zorluklar, başarıya giden yolun uzun çabalardan geçtiğini gösteren faydalı bir tecrübedir. İnsanlar başarı için gerekli olan her şeye sahip olduklarına inandıktan sonra, sıkıntı ve işlerin ters gitmesi halinde hemen çözümler bulmaya başlarlar. Bunun da öne çıkmasıyla, insanlar zorluklarda daha güçlü bir şekilde kurtulur hale gelirler (Bandura, 1994: 3).

Başarıya ilişkin yaşantılar öz inancının gelişmesi ve kuvvetlenmesine yol açarken, başarısızlık yaşantıları bu inancı zayıflatabilir. Tekrarlanan başarısızlıklar ise yetersizlik inancını pekiştirir. Ancak, eğer birey güçlü bir yeterlik inancı geliştirebilmişse, o zaman

başarısızlık yaşantıları yeterlik algıları üzerinde fazla tahrip edici olmayabilir. Kazanılan yeterlik inancı daha sonra bir alandan diğerine aktarılır ve böylece genel bir yeterlik inancı oluşturulmuş olur. Güçlü ve dirençli bir yeterlik inancı geliştirebilmeleri için, bireylerin ancak ısrarlı çabalar sonucunda önlerindeki engelleri geçebileceklerini öğreten yaşantılardan geçmeleri gerekmektedir. Eğer insanlar sadece kolay başarı deneyimleri yaşamışlarsa olası bir başarısızlık durumunda çabucak cesaretleri kırılmaktadır (Bandura, 1995: 1-45).

Elde edilen başarıların, öz yeterlik algısını yükselttiğine, tekrarlanan başarısızlıkların ise öz yeterlilik algısını düşürdüğüne ilişkin genel bir kanı olmasına rağmen, yaşanan başarı ya da başarısızlıkların öz yeterlik algısı üzerindeki etkisi, bu deneyimlerin nasıl oluşturulduğuna da bağlıdır. Başarılı deneyimlerinin bireylerin öz yeterlik algısını değiştirmesi;

Yeterliklere ilişkin kapasitenin önceden kavranmasına,

- Harcanan çabanın miktarına,
- Görevin zorluğunun algılanmasına,
- Dışsal yardımların miktarına,
- Performans sergilenirken içinde bulunulan koşullara,
- Geçici olarak başarılı ya da başarısız olma durumlarına,
- Deneyimlerin hafızada tutulmasına,
- Uygun durumlarda bu deneyimlerin yeniden oluşturulmasına bağlıdır (Baltacı,2008: 27–28).

Bireyin, işiyle ilgili elde ettiği başarıları ve başarı tecrübeleri daha sonra elde edebileceği yeni başarıları hakkındaki kişisel düşüncelerini, inançlarını yani öz yeterlik inancını olumlu bir şekilde doğrudan etkileyecektir. Bireyin başarıları özgüvenin desteklerken bununla birlikte öz yeterlik algısını da geliştirecektir. Başarılı deneyimler diğer görevlerin başarılı olarak gerçekleştirilebileceğine dair referans olacaktır.

Bireyin elde ettiği başarılı deneyimler öz yeterlik inancının gelişmesinde tek başına yeterli değildir çünkü bu başarıların elde edilme süreci de önemlidir. Başarı, zor bir süreçten geçtikten sonra elde edildiyse öz yeterlik inancı daha kuvvetli gelişecektir ancak

birey kolay yollardan ilerleyerek bir başarı elde ettiyse meslek yaşamında beklenmedik bir durumla karşılaştığı zaman bu durumdan olumsuz etkilenecektir.

Bandura, öz yeterlilik inancının en güçlü kaynağı olan gerçekleştirilmiş başarılı deneyimlerin güçlü öz-yeterlilik inancını ortaya çıkarabilmesi için; kişinin çevresiyle etkileşimi sonucu zaman içerisinde oluşmuş olan öz-bilgi yapısı, gerçekleştirilmiş olan görevin içeriği ve zorluğu, o görevi gerçekleştirmek için sarf edilen çabanın miktarı, benzer görevleri gerçekleştirerek geçirilen zaman gibi unsurların da etkili olduğunu ifade etmiştir (Türkmen, 2009: 37).

1.2.2. Temsili Deneyim

Bir kimsenin belli durumlardaki önceki başarıları ya da başarısızlıkları demek olan Öz-Yeterlilik deneyimleri, bir kimse için Öz yeterlik hakkında en önemli bilgi kaynağıdır. Belli bir durumda edinilen başarı Öz yeterlik düzeyini arttırırken, devam eden başarısızlık hali öz-yeterliliği zayıflatır. Ancak, belli bir durumda karşılaşılan zorluklar insanlara öğrenme ve sabretme imkânı da verebilir ve ayrıca, başarılar her zaman Öz yeterlikte bir artış olmasını garantileyebilir.

Temsili deneyimler (gözlemler, başkalarının hareket ve becerilerinin karşılaştırması), bir kişinin belirli bir becerinin elde edilme seviyesini belirlemesine müsaade ederek, bir bireyin yeterlilik seviyesi ölçümü için geri bildirim sağlar. Öz yeterlik, belirli bir ölçüde modellenen beceriler aracılığıyla temsili deneyimler tarafından etkilenir. Örneğin, bir kişinin bir topu fırlatma ya da yüzme becerisi değerlendirilirken, kişinin istenen beceri seviyesine sahip olduğuna ilişkin kanıt, emsallerle ve başkalarıyla yapılan karşılaştırma tarafından sağlanabilir (Maccabe, 2003: 15).

Arkadaşları gözlemlene gibi emsal oluşturan deneyimler ve modeller, zorlanan öğrencilere bir şeyin nasıl yapılacağına ilişkin doğrudan yol gösterir. Modelleme bir eğitim metodu olarak, bir beceri ya da öğrenme stratejisinin gösterimi için kullanıldığında modeller genellikle süreç içinde her hangi bir adımda ne yapıldığı ya da ne düşünüldüğünü açıklar. Öğretmenler, zorlanan öğrencilerin hedeflenen beceri veya öğrenme stratejilerini uygulayan modelleri canlı ya da video üzerinden düzenli ve

sistematik olarak gözlemlemesini sağlayarak, böyle bir öz yeterlik kaynağından fayda elde edebilir (Margolis ve McCabe, 2006: 219).

Birçok çalışma, doğrudan ve dolaylı deneyim, ikna ve psikolojik durum değişikliklerinin bir birleşimi yoluyla bilgisayar kullanımı konusundaki Öz yeterlik hissini arttırmıştır. Ertmer ve diğerleri, çalışmaya katılanların bilgisayar kullanımı konusundaki Öz yeterlik düzeylerini, e-posta gönderme ve diğer benzer bilgisayar ödevleri gibi doğrudan deneyimler yoluyla arttırmıştır (Hagen, 1998: 28).

Diğerlerinin çabalara rağmen başarısızlığa uğradığını görmek, gözlemcilerin kendi öz yeterliliklerinin ve çabalarının zayıflatıcı bir nedeni olur. Hayal edilen benzerlik ne kadar çok benzer olursa, baş modellerin başarısı o kadar inandırıcı olur. Eğer insanlar modelin kendilerinden çok farklı olduğu düşüncesine kapılırsa, modelin davranışları ve bu davranışların doğurduğu sonuçlar onları etkilemez (Bandura, 1994: 3).

İnsanlar başkalarının davranışlarını gözlemlediklerinde, onların neler yapabildiklerini gördüklerinde, onların davranışlarını kaydettiklerinde ve sonra da bu bilgileri, kendi davranışları ve davranış sonuçları hakkında beklentiler oluşturmak için kullandıklarında, dolaylı deneyimler, Öz yeterlik beklentilerini etkilemiş olur. Bandura, ya göre, insanlar kendilerini, benzer durumlardaki belli kimselerle kıyaslar. Bu nedenle, kişi kendisiyle model arasında ne kadar yakından özdeşim kurarsa, modelin Öz yeterlilik üzerindeki etkisi de o kadar fazla olur (Rackley, 2004: 11).

Kişinin kendisine model aldığı veya aynı örgütteki bireyler tarafından elde edilmiş başarılar ve deneyimler de öz yeterlik inancını belirleyen faktörlerden biridir. Bireyin kendisine model aldığı kişi veya kişilerin elde ettikleri başarıları gözlemlemesi, bireyin kendisinin de bu davranışları gerçekleştirebileceği ve başarabileceği yönündeki inancının oluşmasını sağlar.

Öz yeterlilik inancı teorisine göre, kendilerine benzer kişilerin başarılarını görmek, kişinin kendisinin o görevi başarabileceğini düşünmesini ve bu yönde harekete geçerek performans göstermesini sağlar. Bununla birlikte, başarılı modeller kişilerin güç ve tehlikeli durumlarda kullanabilecekleri etkili stratejileri de öğrenebilmelerine yardımcı olur. (Bandura Akt. Türkmen, 2009: 38).

Bu bağlamda kişinin gözlediği davranışların öz yeterlik inancına kaynak oluşturabilmesi için en kritik noktalardan biri kıyaslanan kişinin bireyin sahip olduğu özelliklere benzerliği konusundaki inancıdır, yani eğer öz yeterlik inancını oluşturan birey modellediği bireyin özelliklerini kendisinde görüyorsa öz yeterlik inancına kaynak oluşturması için önemli bir referanstır.

Kişinin gözlemlediği davranıştaki başarısızlıkları da görmesi önemlidir çünkü kişinin kendi stratejilerini belirlemesine de yardımcı olur. Gözlediği davranışlar sonucunda kendi stratejilerini belirleyen birey hata yapma olasılığını azaltarak öz yeterlik algısının ve inancının yüksek olmasını sağlar.

1.2.3. Sözel İkna

Sözel ikna da insanların başarabileceği inancını güçlendirici üçüncü yoldur. Kişinin öz yeterliliği kapsamında iknacı teşvikler, insanı başarı için çok çaba göstermesine, kişisel yeterlilik duygusu ve bunu geliştirme yöntemlerinin ilerlemesini sağlar. Öz yeterlikte gerçekçi olmayan teşvikler birilerinin çabalarının başarısızlıkla sonuçlanması nedeniyle çabucak yıkılır. Fakat kapasitesinin yetersiz olduğuna ikna edilen kişiler kapasitelerini geliştirici zor aktivitelerden kaçınmaya ve zorluklarla karşılaştığında hemen pes etmeye meyillidirler. Aktiviteleri daraltarak ve motivasyonu zayıflatarak, bireyin kabiliyetine inanmaması kendi davranış değerlendirmesini yaratır (Bandura, 1994: 3).

Sözlü iknanın etkisi temsili modellemenin etkisi ile yakından ilişkilidir. Gerçekçi teşvik bireylerin gördüklerini başarma becerilerine olan inançlarını artırır. Oyun, çocuğun davranışları, duygularını ve algılarına verdiği cevaplar çocuğun gerçekliğini etkiler. Çocuğa karşı her hangi bir yargılayıcı tutum, çocukla herhangi bir anlaşmazlık ya da çocuğun gerçek olarak aldığı herhangi bir şeyin reddi, söz konusu değildir. Bu çocuğun oyun performansının gerçekliği ile ilgili tasdik onaylayıcıdır. Çocuk, oyun odasında tanındığı ve onaylandığı şekliyle, sözlü ikna yoluyla teşvik edilir. Buna ek olarak, çocuğun sahip olduğu beceriler de sözlü olarak tasdik edilir (Marijane,1999: 6).

Kişinin çevresinden aldığı telkinler ve ikna sohbetleri de öz yeterlik inancının kuvvetlenmesinde önemli, etkenlerden birisidir. Bireyin sosyal çevresinden aldığı başarabileceği yönündeki sözlü ikna diyalogları öz güveni de etkileyerek kişinin

kendisine olan inancını arttırmasına kaynaklık etmesiyle birlikte öz yeterlik inancını da arttırabilir. Özgüven ve öz yeterlik inancının artması bireyin kişisel performansının artmasını da sağlayabilir ve kişi mevcut durumundan daha iyi bir iş performansı sergileyecek gücü kendinde bulabilir.

1.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum

Fizyolojik ve duygusal durumları da insanların kendi kapasitelerini değerlendirirken kullandıkları verilerdir. İnsanlar bir konudaki kapasiteleri hakkındaki yeterlik inançlarını o işi yaparken deneyimledikleri fizyolojik ve duygusal reaksiyonlarla da değerlendirebilmektedir (Kurbanoglu, 2004: 141).

İnsanlar kendi gerginlik, kuruntu ve bunalmalarını, bireysel yetersizlik işareti olarak görürler. Kuvvet ve dayanıklılık gerektiren faaliyetlerde, yorgunluk, ağrı ve acıları da, düşük fiziksel yeterlilik göstergesi olarak görürler. Bu doğrultuda, Öz yeterlik kanaatlerini değiştirmenin dördüncü yolu; fiziksel durumu iyileştirmek, olumsuz duygusal durumları azaltmak ve bedensel bilgi kaynakları hakkındaki yanlış anlamaları düzeltmektir (Bandura, 1999: 47).

Yüksek yeterlilik duygusuna sahip insanlar da başarıyı kolaylaştıran, enerji veren bir hisse sahip izlenimi çevreye verirler. Bununla birlikte kişisel şüpheleriyle kuşatılmış insanlar da zayıflatıcı bir hisse kapılırlar. Öz yeterlik psikolojik göstergeleri bilhassa atletik ve diğer fiziksel aktivitelerde etkili rol oynar (Bandura, 1994: 3)

Öz yeterlik inancı ve algısının oluşmasındaki etkenlerden birisi de bireyin fizyolojik durumu ve duygusal dünyasıdır. Duygusal dünyasında olumsuz dalgalanmalar ve geçişler yaşayan bireyler kendine olan inancını inşa etmekte problemler yaşayabilirler. Bu anlamda tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya olan bireyler öz yeterlik inancını geliştirmede problemlerle karşı karşıya kalırlar. Aynı şekilde fizyolojik anlamda içinde güvensizlik ve eksikliği hisseden bireyin kendine olan inancında eksiklikler yaşayabilir. Örneğin, önemli bir sunum yapacak olan bireyin boğaz ağrısı yaşaması bu sunumu başarılı bir şekilde yapabileceği yönündeki inancı yani öz yeterlik inancını etkileyecektir. Olumlu ve pozitif duygular öz yeterlik inancının olumlu yönde gelişmesine etki edebilir.

Öz yeterlik inancı ile fizyolojik duygusal durumlar arasındaki ilişki tek taraflı değildir. Fizyolojik ve duygusal durumlar öz yeterliği etkileyebileceği gibi kişinin kendisine olan inancı yani öz yeterlik algısı fizyolojik ve duygusal durumları etkiler.

1.3. Öz Yeterlik Algısı, İnancı ve Mesleki Önemi

Gelişen teknolojiyle birlikte bireylerin kendisini mesleklerinde veya kişisel yetenekleri konusunda geliştirmeleri bireylerden beklentileri de doğal olarak arttırmıştır. Bireylerin kendisini geliştirme konusundaki gösterdikleri performanslar ve çalışmalar sonucunda mesleklerinde ve yaptıkları işlerinde değişimler ve kendileri adına gelişimler meydana gelebilmektedir. Ancak kişinin kendisini sadece teorik ve kişisel anlamda geliştirmesi onun başarılı olabilmesi için yeterli bir kriter değildir. Kişinin kendisine ve yapabileceklerine olan inancı da başarının anahtarlarından birisidir.

Öz yeterlik kavramı, genel olarak kişinin kendisine inancı ve mesleği konusunda yapabileceklerini ifade eden bir kavram olduğu için bireyin psikolojik durumu, kişilik gelişimi ve mesleki ilerlemesinde köşe taşlarından birisi olabilir.

Öz yeterlilik inancı, kişinin sahip olduğu belirli bir yetenek, özellik veya yetenek veya özellikler grubu ya da bu grup içerisinde yer alan, bu özellik veya yeteneklerin miktarı olarak düşünülmemelidir. Çünkü insanlar, belirli bir görevi yerine getirmek için gereken tüm yetenek ve özelliklere sahip olmalarına rağmen başarılı olamama ihtimalleri var. Öz yeterlilik, “amaçları gerçekleştirebilmek için bilişsel, sosyal, duygusal ve davranışsal birçok yetenek ve alt yeteneğin bir araya getirildiği ve adeta bir orkestra gibi yönetildiği genelleştirilmiş bir kapasite” (Bandura, 1997: 36) olarak düşünülmelidir. Bu bağlamda öz yeterlik inancı bireyin bir takım görev ve becerileri yerine getirebilmek veya gerçekleştirebilmek için gerekli yetenek ve becerilerin genelini organize etme ve yönetme potansiyeline dair kişisel değerlendirme, yargı ve inançları olarak ifade edilmiştir.

Bireylerin, davranışta bulunmadan önceki öz yeterlik algısı veya inancı davranışa hazırlanmasında ve davranışın belirlenmesinde etkin bir role sahiptir. Öz yeterliği yüksek olan bireyler engeller karşısında daha fazla sorumluluk alırken öz yeterliği düşük olan bireyler daha az sorumluluk almaya meyillidirler. İş dünyasında bireylerin aldıkları sorumluluklar kişisel gelişimlerini ve kariyerlerini doğrudan etkilediği için öz yeterliğin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Öğrenmeye karşı istekli, kişisel motivasyonu yüksek, öğrenme alışkanlıklarını geliştirmemiş öğrenciler ile öğretim faaliyetlerinin ve etkinliklerinin yürütülmesinin daha kolay ve verimli olduğu iddia edilebilir. Ancak öğretim faaliyetlerinin marifet kısmı öğrenme ve öğretme etkinlikleri açısından güçlük çıkararak ve bu konuda isteksiz olan bireylerde davranış değişikliği ortaya çıkarabilmektedir. Bu güç olan durumun üstesinden gelebilmek ve başarıyı sağlayabilmek için öğretmenin sabırlı, ısrarcı ve en önemlisi bunu gerçekleştirebileceğine dair kendi kapasitesine güven duyması önemlidir. Bu yeterlilik ve inancı kendisinde göremeyen öğretmen profili genelde başarı grafiği yüksek olan öğrencilere odaklanır ve diğer öğrenci profillerini görmezden gelir. Bu sebepten dolayı öğretmenin kendi kapasitesi ve yapabilecekleri konusunda kendisine güven duyması öğretim faaliyetleri ve öğretmen açısından önemlidir.

Öz yeterlik inançları birçok açıdan öğretmenlerin düşünmelerini, karar vermelerini ve davranışlarını etkiler. Öğretmenlerin öz yeterlikleri hakkındaki görüşleri, sınıf yönetimi, ders organizasyonu, öğretme, öğrencileri öğrenmeleri için motive etme ve öğrencilerle etkili bir şekilde iletişim kurmaya ilişkin kararları açısından önemlidir (Erdem ve Demirel, 2007: 574).

Düşük öz yeterlik inancına sahip olanlar, sınıf yönetimi becerilerine güvenmedikleri için baskı ve disiplin yoluyla, öğrencileri üzerinde kontrol sağlamaya çalışırlar. Öz yeterlik inancı yüksek olanlar ise, öğrenciyi merkeze alır, problemleri kendilerinin çözmesi için onlara rehberlik eder (Şenel, 2014: 33).

Bu bağlamda bakıldığında öz yeterlik düzeyi yüksek öğretmenlerin farklı düşüncelere inisiyatif ve hoşgörüsüyle yaklaştığını ve onları denemeye yönelik girişimlerden kaçınmadığını söyleyebiliriz. Öz yeterliği yüksek olan öğretmenler kendilerinin gelişimiyle birlikte öğrencinin gelişimini de gündemine alarak öğrencisini de geliştirmeyi düşünebilir. Öz yeterliği düşük öğretmenler daha önce de belirttiğimiz gibi kolay olarak algılamadıkları, farklı gördükleri veya kendilerini zorlayıcı işlere girişmekten kaçınırlar ve inanmadıkları hiçbir yöntemi denemeye kalkışmazlar. Bu durumun kendisiyle birlikte düşük başarıyı getirmesi kaçınılmazdır.

1.4. Öz Yeterliliğin Etkileri

Öz yeterlik, bilişsel alana, akademik öğrenmeye, seçim sürecine, hedef koymaya, strese çeşitli etkileri bulunmaktadır. Aşağıda bunlarla ilgili açıklamalar bulunmaktadır.

1.4.1. Bilişsel Etkisi

Öz yeterlik inancının etkisi, bilişsel süreci birçok şekilde etkiler. Kişisel amaçları belirlemede bireyin kendi kapasitesine değer biçmesinde etkilidir. Çoğu eylem planı öncelikle düşünce olarak oluşturulur. İnsanın kendi yeterlilik düşüncesi senaryoyu şekillendirir, oluşturur ve dener (Bandura, 1994: 4).

Öz yeterlik düzeyi yüksek insanlar, daha zengin bilişsel kaynaklara, daha fazla stratejik esnekliğe sahiptirler ve çevrelerini idare etmek konusunda daha etkindirler. Ayrıca bu insanlar, kafalarında kendilerine yönelik engelleri belirler ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek başarı senaryoları kurgular. Kendi öz yeterliliğinden şüphe duyan insanlar ise, kötüye gidebilecek şeyler üzerine yoğunlaşarak, performanslarını olumsuz şekilde etkileyecek başarısızlık senaryoları kurgular. Kendi yeterliliğinden kuşku duymayan insanlar durumları değerlendirirken, riskler üzerinde durmak yerine, peşine düşülmesi gereken fırsatlara odaklanır. Bu kişiler yaşamlarını yapılandırırken, geleceğe yönelik bir bakış açısını temel alır (Bandura, 1999: 48).

1.4.2. Güdülemeye Etkisi

Öz yeterlik inançları, motivasyonun öz düzenlemesinde merkezi bir yere sahiptir. İnsanlara ait çoğu motivasyon, bilişsel olarak üretilir. Yeterlilik inançları, bu motivasyonel sistemlerin her birinin inşasında temel bir yere sahiptir. İnsanların kendi performansları için yaptıkları nedensel nitelermeler, motivasyonlarını etkiler. Yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu düşünen insanlar başarısızlıklarını yetersiz çabaya, uygunsuz stratejilere ya da elverişsiz koşullara bağlar. Öte yandan, yeterlilik düzeylerinin düşük olduğunu düşünenler, başarısızlıklarını, az yetenekli olmalarına bağlar. Nedensel nitelermelerin başarıma çabası üzerindeki etkileri, neredeyse tamamen yeterlilik kanaatleri yoluyla dengelenir (Bandura, 1999: 48–49).

Zor amaçların ve bireyin kendisine değerlendirme sağlayıcı etkileri kişiye bilişsel motivasyon mekanizması kazandırır. Çoğu araştırmalar gösteriyor ki; kişiye dışarıdan bir

şeyin etkisiyle kazandırılmış zor hedefler motivasyonu arttırmaktadır. Hedefler, motivasyon ve eylemi direkt düzenlemekten ziyade büyük oranda insanın kendi kendini etkileme sürecini yönetir. Amaç belirlemede, motivasyon bilişsel karşılaştırma sürecini içerir. Motivasyon kişisel standartlarda veya amaç edinmede üç çeşit kişisel etkiyle oluşur. Bunlar insanın kendini tatmin edici, tatmin etmez performansı amaç edinmede ve amaçları düzenli bir şekilde yeniden ayarlama da kişinin öz yeterlik. Öz yeterlik, insanın hedeflerini tanımlar; ne kadar çaba sarf edeceğini; zorluklara ne kadar süre dayanacağını belirler. Yeteneğinin çok olduğunu, kapasitesine inananlar bir zorlukla karşılaştığında daha çok çaba gösterir (Bandura, 1994: 5).

1.4.3. Etki Süreci

İnsanın kendi kapasitesine olan inancı, zor ve tehdit unsuru olan durumlarda ne kadar stres ve depresyona kapılacağını ve motivasyon düzeylerini de etkiler. Kazanılmış öz yeterlilik, stres yaratıcı ve kaygı uyandırıcı etmenleri kontrol altına almada başrol oynar. İnsan bir konu hakkında üstesinden gelemediğinde ona takılır kalır. Çevresindeki çoğu şeyi kendilerine bir tehlikeymiş gibi görürler. Çok nadir gerçekleşen olayları ve de olası şiddet türü tehditleri büyütürler. Bu tür asılsız düşüncelerle kendilerine stres yaratıp, görevlerini aksatır. Kazanılmış öz yeterlik, kaygının üstesinden gelmesini sağlar. Sosyal biliş teorisi uzmanlık tecrübesini kişisel değişimin ana maddesi olduğunu belirtmektedir. Tepkileri endişe ve kendini korumaktan bıkmış ciddi bir şekilde parçalanmış insanlara sağlam yeterlilik duygusu aşılama açısından eğitilmiş uzmanlar çok önemli bir araçtır. Uzmanlık tecrübesi olan insanlarda olası tehditler, kontrol deneyimini yavaş yavaş oluşturmak için yapılandırılmıştır. Korkaklık aktiviteleri ilk olarak insanlara zorlukların nasıl üstesinden gelinebileceğini ve en büyük korkumuzdan nasıl kurtulabileceğimizi göstermek için model olarak gösterilir. Üstesinden gelme görevleri kolaylıkla basamaklandırılır, alt görevlere ayrılır. Korku gösterme, terapistler ile birlikte daha çok insanların kendi başlarına bir şeyler becermesi için çalışılır. Üstesinden gelebilme yeterliliği arttığı sürece bir aktivite için zaman harcama da artar (Bandura, 1994: 6).

Yeterlik kanaatleri, tehditler ve tedirgin edici taleplerin nasıl algılandığını ve bilişsel olarak nasıl işlendiğini etkiler. Tehditler ve tersliklerle başa çıkabileceğine inanan insanlar, bunları daha az zararlı bulur ve bunlar karşısında gerilmez. Tehditler ve

terslikleri kontrol edemeyeceğine inanan insanlar ise çok telaşlanır, kendi mücadele eksiklikleri üzerine yoğunlaşır, etraflarını tehlikelerle dolu bir yer olarak görür, olası riskleri büyütür ve nadiren gerçekleşen tehlikeli olaylar için endişelenir. Bu insanlar, böyle düşünerek, kendilerini strese sokar ve yaşamlarını sekteye uğratar. İnsanlar, daha güçlü yeterlik kanaatleri geliştirdikçe, stres ve gerginlik yaratan sorunların üstesinden gelme konusunda daha cesur olurlar ve etraflarını hoşlarına gidecek hale getirmek konusunda da daha başarılı olurlar. İnsanların sıkıntılarının çoğu, rahatsız edici ve derinlere dalmış düşünceleri kontrol edememekten kaynaklanır. Bu yüzden, bir kimsenin düşünme süreçlerini kontrol etmesi, duygusal durumların öz düzenlemesinde temel bir faktördür. Bir kimsenin değer verdiği şeyleri kontrol etmek konusunda algıladığı yetersizlik, çeşitli şekillerde bunalıma da yol açar. Bunun bir yolu, gerçekleşmeyen isteklerden geçer. Kendileri için, ulaşamayacaklarına hükmettikleri öz-değer standartları koymuş insanlar, kendilerini bunalıma sürükler. Bunalım zamanla insanların kendi yeterlilikleri hakkındaki inançlarını zayıflatır ve bir düşüş başlar (Bandura, 1999: 50–51).

İnsan bunalımlarının çoğu, keder ve endişe verici düşünceler yoluyla bilişsel olarak yaratılır. Keder verici düşünceleri kontrol etmek konusunda yeterli olunmadığı hissi, bunalımlı dönemlerin sıklığını, süresini ve tekrarlama ihtimalini artırır. Bu yüzden, bireysel yeterlilik kanaatleri, insanların dahil olmayı seçtikleri çevreler ve faaliyet çeşitlerini etkilemek suretiyle, insan yaşamlarında kilit bir role sahiptir. Özetlemek gerekirse; düşük yeterlilik hissine sahip insanlar, tehdit olarak gördükleri zor görevlerden kaçınırlar. Bu kişiler, düşük hedeflere sahiptir ve takip etmeyi seçtikleri hedeflere çok bağlı değildirler. Bu insanlar, baskı altındayken nasıl başarılı olurum diye düşünmek yerine, öz-şüpheleri içinde kaybolurlar. Zorluklarla karşılaştıkları zaman engellere, başarısızlığın olumsuz sonuçlarına ve kendi kişisel yetersizliklerine takılırlar. Başarısızlık, bu insanların kendilerine olan inançlarını kaybetmelerine yol açar. Engeller karşısında çabucak yıırlar ya da vazgeçerler. Başarısızlıklar ve aksilikler sonrasında yeterlik kanaatlerini tamir etmekte yavaşlırlar, kolayca stres ve bunalıma girerler. Aksine yüksek öz yeterlik algısına sahip insanlar, zor görevlere, kaçınılması gereken tehditler olarak değil de, maharete giden yolda aşılması gereken engeller olarak yaklaşırlar. Bu kişiler, yaptıkları şeye ilgi duyar, kendileri için engeller belirler ve bu engellerle sonuna kadar mücadele ederler. Bu insanlar, sorunlarla karşılaştıklarında kendileri ve yıkıcı

kişisel kaygılar üzerine yoğunlaşmak yerine, nasıl başarılı olacaklarına odaklanırlar. Bu kimseler, başarısızlıklarını, bilgi veya maharet yokluğuna, hatalı stratejilere ya da yetersiz çabaya bağlar. Ayrıca, tüm bunların çözülebilir olduğunu düşünürler. Engeller karşısında çabalarını iki katına çıkarırlar ve tersliklerden çok kısa bir süre sonra özgüvenlerini geri kazanırlar (Bandura, 1999: 52).

1.4.4. Seçim Sürecine Etkisi

Kişisel yeterlilik düşüncesi insanın çevresinde seçtiği aktiviteleri etkileyecek bir şekle sokar. İnsanlar kapasitelerini aştığını düşündüğü işlerden hep kaçır. Fakat yapabileceklerine inandıkları görev ve sorumlulukları almaya her zaman hazırdırlar. Yaptıkları seçimlere insan değişik yetenek, ilgi alanı ve sosyal işler kazanmaya çalışırlar. Her tür seçim bireyin kişisel gelişimini derinden etkiler; insanın kapasitesini, değerlerini ve ilgi alanlarını geliştirmeye devam eder. Kariyer seçimi ve kariyerinde ilerleme yapmak öz yeterliliğin gücünü gösteren bir örnektir. Öz yeterlilik ne kadar güçlü olursa, insanın düşündüğü iş seçenekleri de o kadar geniş alanı kapsar ayrıca bir o kadar da o alanlara ilgi duyar, eğitim olarak kendini o işe daha iyi hazırlar ve de başarısı da oldukça büyük olur (Bandura, 1994: 7).

1.5. Rehber Öğretmenlik ve Öz Yeterlik İlişkisi

Sanayileşme ve modernleşmenin etkisiyle mesleklerin çeşitlenmesi ve meslekler arası geçişler bireylerin seçim yapma konusunda problemler yaşamalarına sebep olmuştur. Ayrıca üniversitelerde açılan yeni bölümler ve farklı eğitim olanakları da gençlerin yönlendirmeye ihtiyaç duymalarına sebep olmuştur. Aynı zamanda bu süreçler bireylerin psikolojik dünyasında karmaşa yarattığı için bu konuda yardımın gerekliliğini doğurmuştur. Bireylerin yaşadığı bu süreçlerde onlara rehberlik etme görevini Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yani okullardaki adı rehber öğretmenlik olan meslek üstlenmiştir.

Rehber öğretmenlerin hedefi öğrencinin kendisidir. Öğrencinin kendini ve potansiyeli tanımaya, ilgilerini, gereksinimlerini ve var olan imkânlarını fark etmesine yardımcı olarak kişinin kendini gerçekleştirme sürecinde ona rehberlik eder.

Çağdaş eğitim anlayışının en önemli kısmı rehberliktir. Çünkü eğitim ve iş dünyasındaki karmaşık yapılanma ve uzmanlaşma bireyin bu konu karasızlık yaşamasına sebep olmaktadır bu nedenle rehberlik hizmetleri çağdaş eğitimde bireyler için önem arz etmektedir.

Bireylerin psikolojik, eğitim ve mesleki yaşamlarının bu denli merkezinde olan rehber öğretmenlik mesleği için öz yeterlik kavramı en önemli kavramlardan birisidir. Rehber öğretmenlik mesleğini idame ettiren birey bu mesleği yapabileceği ve bireyleri doğru şekilde yönlendirebileceğine yönelik içsel bir inancı içinde barındırmıyorsa mesleğinde başarılı olma ihtimali düşüktür.

Öz yeterlik inancı ile rehber öğretmenlik mesleği arasında sıkı bir ilişki vardır. Mesleğin temelinde bireylerin kendini gerçekleştirme yardımcı olmak veya rehberlik etmek olduğu için önce rehber öğretmenin kendini gerçekleştirme ve mesleğinin dinamikleri konusunda kendini yetiştirdikten sonra mesleğini icra edebileceği ve insanlara yardım edebilme misyonunu içselleştirmesi gerekir ki sonrasında bireylere sağlıklı bir şekilde yardımcı olabilsin.

Psikolojik ve eğitimsel anlamda karmaşayla gelen bir öğrenciyle karşılaşan bir rehber öğretmenin öz yeterlik inancı yoksa öğrenciyi yanlış yönlendirmesi ve onu yönlendirmekten veya ona rehberlikten kaçınması beklendiği bir durumdur. Bu durum öğrencinin karmaşasını çözmediği gibi rehber öğretmende de özgüven düşüklüğüne ve mesleki tükenmişliğe yol açabilir. Öz yeterlik inancı yüksek olan bir rehber öğretmen ise öğrenciye yardım etmekten kaçınmaz eğer öğrencinin problemi hakkında yeterli teorik bilgiye sahip değilse bile bu durum rehber öğretmen için problem olmayarak araştırma sürecinden sonra yine öğrenciye yardım etme sorumluluğunu alır.

Rehber öğretmenlik mesleği için sorumluluk almak ve rehberlik etmekte gönüllü olmak önem arz eden bir durumdur. Ancak önceki bölümlerde belirttiğimiz öz yeterlik düzeyi düşük olan bireylerin sorumluluk almaktan kaçınması durumu rehber öğretmenlikte de görülecektir. Yani rehber öğretmen öğrenci konusunda sorumluluk almaktan kaçınacak ve öğrencinin problemi çözülmeden kalacaktır. Fakat öz yeterliği ve kendine inanç düzeyi yüksek olan rehber öğretmen sorumluluk almaktan kaçınmaz ve zor problemlerin

kendisine geleceği konusunda kaygı duymayacağı için öğrenciyi daha sağlıklı bir şekilde yönlendirecektir.

Ortaöğretim öğrencileri için rehber öğretmenlik daha çok önem arz eden bir durumdur. Çünkü öğrenciler bu dönemde hem ergenlik problemleri hem de meslek seçimi konusunda kararsızlıklar yaşamaktadır. Bu kararsızlıkların çözümündeki aktif karakter olan rehber öğretmenin eğer kendine ve işine yapabileceği konusunda yeterli inancı yoksa öğrencileri sağlıklı yönlendirmesi beklenemez. Bu sebeple rehber öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri yüksek olmalıdır.

Öz yeterlik algısı ve düzeyi yüksek olmayan öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ile karşılaşmaları da beklendik bir durumdur.

Öğretmenin öz yeterliğinin yüksek düzeyde olması performansını etkileyecek ve performansı ile birlikte kişisel başarılarını da arttıracaktır. Öğretmenin performansının artması, başarılarının artması ve özgüvene yönelik pozitif etkisi öz yeterlik düzeyine de olumlu yönde etkileyecektir.

BÖLÜM 2: TÜKENMİŞLİK

2.1. Tükenmişliğin Tanımı Ve Boyutları

Çalışma hayatı, hızla ilerleyen teknoloji, yaşam standartlarındaki değişim ve rekabet ortamları, çalışanları birçok problem ile karşı karşıya getirmektedir. Çalışanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri olarak mesleki tükenmişlik uzun süredir davranış bilimleri alanında araştırmalara konu edilmektedir (Freudenberger, 1983).

Tükenmişliğin, iç kaynakların tükenme durumu (Freudenberger, 1983) ve çalışanın beklentileri ve örgütün gerçekleri arasındaki farktan kaynaklanan bir durum olarak görülmesi, bu kavramın birey ve örgüt açısından önemli olduğuna işaret etmektedir. Maslach, özellikle insanlarla yoğun ilişkiler içinde ve yüz yüze çalışan meslek gruplarında tükenmişlik belirtilerinin daha çok görüldüğünü belirtmişlerdir. Bu bağlamda, mesleki tükenmişlik, pek çok meslek grubunda olduğu gibi, öğretmenler arasında da oldukça sık karşılaşılan bir sorundur. Mesleki tükenmişlik öğretmenlerin öğretim sürecindeki performanslarını ve öğrencilerle ilişkilerini etkileyen önemli bir olgudur (Maslach, 2006).

Yaşamının her alanında kendisini hissettiren zorluklarla karşı karşıya kalan birey bu zorluklar sebebiyle dengesini kaybedebilmekte, yaşamının devamı için gerekli olan enerjiyi kaybetmesi yüzünden kendisini savunmasız, güçsüz ve çaresiz hissedebilmektedir. Yaşanan stres durumu karşısında birey ya stresle yaşamayı öğrenmekte ya da stresle başa çıkamayarak stresin neden olduğu başka bir olumsuz durum olan tükenme ile karşı karşıya kalmaktadır. Tükenmişlik araştırmacılar tarafından çalışma konusu edilmeden çok önceleri uygulayıcılar ve sosyal eleştirmenler tarafından sosyal bir sorun olarak önemi anlaşılmış bir kavramdır. “Tükenmişlik kavramı ilk kez 1961 yılında Greene adlı yazarın hayal kırıklığına uğramış, ruhsal çöküntü yaşayan bir mimarın işini terk ederek Afrika ormanlarına kaçışını konu alan bir romanında yer bulmuştur. Burada anlatılan duruma göre tükenmişlik, yaşanan bıkkınlık ve yapılan işe olan bağlılığın azalması sonucu bireyin ideallerinin azalması hatta yok olması olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 398).

Tükenmişlik sorunu ilk olarak sosyal hizmetler ve hasta bakımıyla ilgili mesleklerde ele alınmış, daha sonraki araştırmalara sağlık ve yargı çalışanları, din adamları, danışmanlar

ve eğitimciler eklenmiştir (Maslach, 2006). Cherniss (1980), modern toplumlarda ortaya çıkan bireyselleşmenin insanlarla çalışan mesleklerde baskı oluşturduğunu, geleneksel, sosyal fabrikanın dağılmasıyla insanların sorunlarını çözmede eski alışkanlıklarını bırakarak daha profesyonel yardım alma ihtiyaçlarının doğduğunu belirtmiştir. Maslach (2006), tükenmişliğin özellikle, yardıma ihtiyacı olan ve destek vereni bir araya getiren mesleklerde görüldüğünü ifade ederek bireysel stresten farklı olarak bireylerin iş yerlerindeki ilişkilerinden kaynaklanan kişilerarası bağlamın önemini vurgulamaktadır.

Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan araştırmalar, tükenmişliğin insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan, insan odaklı meslek grupları için bir tehdit olarak algılanması dışında diğer meslek grubu çalışanlarına da yayılmaya başladığını göstermektedir. Freudenberger, Maslach ve Pines tarafından tanımlanmış olan tükenmişlik, son zamanlarda üzerinde yoğun şekilde çalışılan bir kavram olmuştur. Tükenmişliği beklentiler, tutumlar, güdü ve duyguların oluşturduğu bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik deneyim olarak gören araştırmacılar, belirtilen bu konularda ortak bir karar birliğine varmışlardır. Bu araştırmacılar tükenmişliği birey için olumsuz koşullara neden olan olumsuz bir tecrübeyi belirten üç boyutlu bir sendrom olarak ifade etmektedirler (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001: 2).

Tükenmişlik toplum içinde yaşamının oluşturduğu bir durumdur. Bireyin toplumsal yaşama uyum sağlaması, hayatına anlam kazandırma çabalarının sonucu olarak tükenmişlik oluşmaktadır. “Bireyde tükenmişlik duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması ve kişisel başarı duygusunun azalmasıyla ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik bireyde varolan ve bireyin enerjisinin fazlasının harcanması durumunda bireyde fiziksel ve mental olarak kaynaklarının bitmesi durumu olarak karşımıza çıkmaktadır (Sünter v.d., 2006: 10).

Deville, Wright ve Varker’ın bir çalışmalarında bahsettikleri üzere tükenmişlik kişiler arası iş stresörlerinin kronikleşmesi ile karakterize olan ‘psikolojik bir sendrom’ olarak kavramlaştırılmıştır. Bunun yanı sıra iş yükünün fazlalığı, desteğin kısıtlı olması, iş yerinde yaşanan rol çatışmaları ve rol karmaşasının tükenmişlikle bire bir ilişkili olduğunu vurgulamışlardır (Deville ve ark, 2009).

2.2. Tükenmişlik Modelleri (Çeşitleri)

Tükenmişliğin farklı tanımlamaları analiz edildiğinde bu kavramların 5 ortak noktasının olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik tanımlamalarındaki 5 ortak nokta aşağıda belirtilmektedir. Bunlar (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403-404):

- Zihinsel ve duygusal olarak tükenmede, yorgunluk, depresyon gibi hoş gitmeyen bulguların hâkimiyeti mevcuttur.
- Zihinsel ve duygusal belirtiler, fiziksel belirtilerden daha fazla vurgulanmaktadır.
- Tükenmişlik bulguları daha önceleri psikopatolojik hastalığı saptanmamış normal bireylerde de görülebilmektedir.
- Oluşan olumsuz tutum ve davranışlar sebebiyle bireyin etkinliğinde ve iş performansında düşme olmaktadır.
- Tükenmişlik bulguları iş ile ilgili bulunmaktadır.

2.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişliği etkileyen en önemli faktörlerden birisi aile yapısıdır. Sağlıklı bir aile hayatına sahip, iş arkadaşları ve dostları ile sorunları paylaşan, çözüme yönelik iletişimde bulunan tükenmişliği azaltmada etkili olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe orta kademe yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmada aile ve yöneticilerden destek görmeyen yöneticilerin daha fazla tükenmişlik hissettikleri ortaya çıkmıştır.

Belirli bir meslek grubuna ait çalışanların mesleğin esas anlam ve amacından ayrılması, hizmet verdiği insanlarla gerçekten ilgilenemiyor olması veya aşırı stres ve iş tatminsizliğine tepki olarak bireyin kendisini işinden psikolojik olarak geri çekmesi durumu olarak tanımlanan tükenmişlik, insanlara doğrudan hizmet sunan ve hizmet kalitesinde insan faktörünün önemli yer tuttuğu alanlarda daha fazla görülmektedir (Kaçmaz, 2005: 2).

Kendini işine tamamen adayan, işini sosyal hayatın yerine geçebilecek ve vazgeçilmezi olarak gören bireyler tükenmişlik açısından risk altında bulunmaktadır. İşinde çok başarılı olmaya çalışan, üzerine düşenden daha fazlasını yapan, iş konusunda sınır

tanımayan bireylerde yaşamı çekilmez olarak görme duygusu yaşanabilmektedir (Sürgevil, 2006: 5).

Tükenmişlik birçok araştırmacı tarafından farklı aşamalar halinde gruplandırılmıştır. Aşamalandırma işlemi tükenmişliğin anlaşılmasını kolaylaştıran bir bakış açısı kazandırmaktadır. Ancak tükenme, “aşamaların sıra ile geçildiği kesikli bir süreç durumu olmayıp sürekli devam eden bir olgudur. Edelvich ve Brodsky’e göre tükenmişlik aşamalar halinde gelişen ve 4 aşamada ortaya çıkan bir sendromdur. Bu aşamalar şunlardır (Kaçmaz, 2005: 30):

- Şevk ve Coşku Aşaması: Çalışan göreve başladığında istekli, idealleri yüksek, farkındalık yaratma çabası içindedir.
- Durağanlaşma Aşaması: Çalışan yaptığı iş ve çalışma ortamının şartları karşısında yavaş yavaş heyecanını kaybetme, durağanlaşmaya başlamaktadır.
- Engellenme Aşaması: Çalışan farkındalık oluşturamadığı başlangıçtaki ideallerini gerçekleştirme fırsatı bulamadıkça engellendiği düşüncesi içine girmektedir.
- Umursamazlık Aşaması: Çalışan belirtilen aşamalar sonucu işine ve çevresindekilere karşı umursamaz, önemsemez bir tavır içine girmektedir.”

Tanner’in yaptığı çalışmadan aktarıldığı üzere tükenmişliğin 5 farklı aşamada incelendiği görülmektedir. Tanner’in tükenmişlik aşamaları şunlardır (Özçınar, 2005: 13).

2.4. Tükenmişlik Belirtileri

Demirkol’un çalışmasında belirttiği üzere Vernon’un araştırma sonuçlarına göre tükenmişlik döngüsünde 12 aşamanın bulunduğu görülmektedir (Demirkol, 2006: 40-42):

“Kendini ispatlama zorlantısı: Yapılan işe karşı isteklendirme, ilgi, şevk ve istek yüksek düzeydedir. Birey başarılı olabileceğini, fark yaratabileceğini kanıtlama gayreti içindedir. Fakat yaşamlarının her alanında en iyi olma, örnek kişi olma, kendini ispat etme gayreti bireyin sağlık durumunun bozulmasına neden olmaktadır.

Katılık: Bireyin kendini ispatlama çabası işe kendini verme seviyesini arttırmaktadır. İşinde başarısızlık yaşaması durumunda birey mükemmel, en iyi olma durumlarına ait kontrol duygusunu kaybetmekte, sahip olduğu sorumlulukların baskısı altında kaldıkça katılaşmaktadır.

Hafif Yoksunluk Hissi: Bireyin kendisine ait rutin faaliyetlerine karşı dikkati azalmakta, fatura ödeme, arkadaşlarıyla görüşme gibi olayları işi sebebiyle erteleme veya iptal etme durumu görülmektedir. Uyku ve yemek yeme alışkanlıkları gibi birey sağlığı için zorunlu olan alışkanlıklarında da farklılıklar oluşmaktadır.

İhtiyaç ve Çatışmaları Reddetme: Duygu ve davranışlar arasındaki uyumsuzluk durumu fark edilmekte, bireyin kendisini ispat etme baskısı devam ettiği için birey giderek içine kapanmakta, fiziksel ihtiyaçlarını reddedebilmektedir.

Değerlerde Azalma: Bireyin değerlerindeki farklılaşma durumunun sonucu olarak birey tatile çıkma, arkadaşlık etme gibi olaylara karşı duyarsız kalmakta, hiçbir çaba göstermemektedir. İş dışında var olan her şeye karşı sınır koymakta, öncelikleri farklılaşmaktadır.

İnkârın Artması: Bireyin hiçbir şeye karşı toleransı yoktur. Diğer insanlarla yeni görüşler paylaşmak için ilgi ve enerjisi kaybolmuştur. Zaman baskısı sebebiyle bireyin dış dünyaya karşı ilgisi azalmış, çevresine karşı sınırlar oluşturmuştur. Dışarıdan gelecek yaklaşma, öneri, destek ve benzeri durumlara karşı birey kendisini kapatmıştır.

İlgi Kaybı: İnsanlarla görüşmek istemeyen birey için, kitap okumak, müzik dinlemek gibi faaliyetler daha güvenli gelmektedir. Alkol, ilaç gibi maddelerin kullanımındaki artış ile birey kendisine ve çevresinde bulunan insanlara karşı yabancılaşma duygusundan geçici olarak kurtulmayı amaçlamaktadır.

Davranışlarda Gözlenebilir Değişmeler: Bireyin izolasyonunun arttığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının tehlikeye girdiği bir aşamadır. Bireyin davranışlarındaki değişimler alaycı ve kötümser bir tavırla kendini göstermektedir.

Duyarsızlaşma: Bireyde ilgi kaybı fazla olup inkâr duygusu artmıştır. Birey kendisine zarar veren davranışlarının farkına varıyor olsa da öncelikleri belli olmadığı için bu

durumu göz ardı edebilmektedir. Bireyin yaşamının anlamı azalmakta, yaptığı faaliyetler robotlaşmaktadır.

Boşluk: Duygu yoksunluğu, boşluk içinde olma ve tükenme hissi baskın olup bu boşlukları doldurmak ve mevcut durumlardan uzaklaşmak için birey yemek yeme, alkol kullanımı, çalışma gibi durumlarda aşırıya kaçmaktadır. Birey için zamanının her anını doldurmak çok önemli hale gelmektedir.

Depresyon: Bireydeki ümitsizlik duygusu intihar düşüncesine doğru bir eğilim göstermektedir. Birey kendisine özen göstermemekte ve sürekli uyumayı istemektedir.

Tamamen Tükenme: Bireyin yaşamı bu aşamada tehlike altında bulunmaktadır. Fiziksel ve ruhsal açıdan tükenme bireyde stresle ilgili bazı hastalıkların oluşmasına neden olabilmektedir. Birey için artık hayat bir anlam ifade etmemektedir.

Tükenmişlik belirtileri genel olarak 3 ana başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıkları “fiziksel belirtiler”, “duygusal belirtiler” ve “davranışsal belirtiler” şeklinde sayabiliriz.

2.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri arasında hipertansiyon, gastrointesinal problemler (ülser, gastrit.. vb.), entelektüel fonksiyon bozuklukları, koroner arter hastalıkları, infertilite, uyku bozuklukları ve bağışıklık sisteminde oluşan bozukluklar sayılabilmektedir (Kalemoğlu ve Keskin, 2002: 35). Bunların yanı sıra enerji kaybı, kronik soğuk algınlığı, sık ve yoğun baş ağrıları, solunum güçlükleri ve kilo kaybı da tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerde sık rastlanan fiziksel belirtilerdir (Kaçmaz, 2005: 30).

Tükenmişliğin fiziksel sağlık ile bağlantılı olduğunu kanıtlar nitelikte oldukça fazla araştırma mevcuttur. İş dünyasında tükenmişlik yaşayan bireylerin sıkça fiziksel koşullardan şikayetçi olduğu, sıkça hastalandıkları, ağrılardan ve uyku problemlerinden bahsettikleri bulgulanmıştır (Ullrich, Lambert ve McCarthy, 2012; Leiter, 2005; Berger ve ark. 2007; Aasa, Brulin, Angquist ve Bergkvist, 2005; Wiitavaara, Lundman, Bergkvist ve Brulin, 2007; Gross ve ark., 2004).

2.4.2. Duygusal Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda en yaygın duygusal belirti olarak depresyon rapor edilmektedir. Bununla beraber duygusal bitkinlik, kaygı, çabuk sinirlenme, suçluluk ve çaresizlik duyguları da görülmektedir. Tükenen kişilerde ağlama hali, sürekli gözlerin dolması, umutsuzluk, mutsuzluk ve yalnızlık algısı görülmektedir. Tükenen birey işten eve tüm bu tükenme duygusunun tersi olarak mutlu ve neşe saçan bir şekilde dönebilmektedir (Kahill, 1988).

Tükenmişliğin diğer duygusal belirtileri arasında ise karar vermekte yetersizlik hissi, huzursuzluk, sabırsızlık, çökkünlük, hayal kırıklığı, benlik saygısında düşüş, değersizlik, eleştirilere karşı aşırı duyarlılık ve eleştiriler karşısında sinirlilik hali, apati ve boşluk hisleri de görülmektedir. Yaşanılan duygusal belirtiler bakımından tükenmişliğin depresyon ile oldukça ortak noktası bulunmaktadır (Kaçmaz, 2005: 32).

2.4.3. Tutumsal ve Davranışsal Belirtiler

Profesyonel alanda tükenmişlik yaşayan kişilerde spesifik tutumlar ve bu tutumlar sonucunda oluşan davranışsal bazı belirtiler de gözlenebilmektedir. Tükenmişlik ile en bağlantılı olan tutum işi bırakma eğilimidir ve bu tutumun davranışa yansımaları işe geç gelme veya bahaneler bularak (hastalık gibi) gelmeme şeklinde olmaktadır. Bununla beraber, iş yerinde toleranssızlık, pesimizim ve sinizm tutumları içinde olan bireylerde kurallara uyumsuzluk ve güvensizlik, iş performansı ve iş hacminde düşme, görevlerde ihmal ve daha çok hata yapma görülmektedir. İş dışında başka şeylerle ilgilenme arzusu, hizmet verilen kişiye, meslektaşlara ve hizmet sistemine karşı alaycı ve duyarsız tavırlar çalışanların molalarını kötüye kullanma ve işlerini yavaşlatma veya erteleme hatta sürüncemede bırakma davranışlarını sergilemelerine neden olmaktadır. Hizmet verilen kişiye karşı duyarsız, toleranssız, ve alaycı bir tutum içinde olan tükenmiş kişilerde entelektüalizasyon, insan dışı davranışlar, jargon kullanımında artma davranışları gözlenmektedir. Aşırı yeme ya da aşırı sigara içme, alkol ve uyuşturucu kullanma davranışları, kazaların ve yaralanmaların artması da tükenmişliğin belirtileri arasında sayılabilmektedir. Bunlara ek olarak iş yerinde ve dışarıda insan ilişkilerinde bozulmalar ve insanlardan kaçma, kendini savunma içgüdüleri, insanlara karşı değersizce tutumlar göze çarpmaktadır (Kaçmaz, 2005: 29) .

2.5. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin birikimlerle ve zaman içinde yavaşça oluşması, nedenlerinin de birbirinden ayrı ele alınmasının zorluğunu yansıtmaktadır. Tükenmişlik için kesin ve net tek bir neden olmadığı gibi kişilik özelliklerinden, örgütsel faktörlere, kişisel kaynaklara varıncaya dek hem birbirinden bağımsız hem de birbirinin içine geçmiş birçok nedenden bahsedebilmekteyiz.

Maslach ve Leiter 1997 yılında tükenmişlik konusunda bir model öne sürmüşlerdir. Bu model tükenmişliğin ortaya çıkışının, birey ile mesleğin, iş dünyasındaki altı boyut kapsamında birbiriyle ne derece uygunluk ya da uygunsuzluk içinde olduğuyla bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Bahsedilen bu altı boyut iş yükü, kontrol, ödül, ortaklaşalık, adalet ve değerler şeklinde sıralanmaktadır. Bu boyutlardan herhangi bir ya da daha fazlası bağlamında, kişi ile yaptığı iş arasında uyumsuzluk varsa tükenmişlik o derece yüksek olmakta; aksine kişi ile iş arasında ne kadar çok boyutta uyum varsa kişide o kadar çok çalışma isteği ve verim görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.5.1. Kişilik Özellikleri

Tükenmişliğin nedenleri arasında bireysel sayılabilecek özellikler yaş, eğitim durumu, medeni durum, işe bağlılık, kişisel beklentiler ve kişisel beceriler, motivasyon kaynakları ve dayanıklılık şeklinde sıralanmaktadır. Bu gibi özellikler bireyin içinde bulunduğu iş stresini; stresin türünü ve işten beklentilerini etkilemektedir (Tanıkyan, 2008). Genç yaşta bireylerde tükenmişliğin daha sık görüldüğü, 30 – 40 yaş arasındaki bireylere oranla daha çok işten ayrılma ve iş değiştirme gibi eylemlerde buldukları bulgulanmıştır (Maslach ve ark., 2001).

Medeni durum tükenmişliği etkileyen faktörlerden bir diğeridir ve literatürde bu durumla ilgili çelişen bulgular mevcuttur (Mealer, Burnham, Goode, Rothbaum ve Moss, 2009). Evlilikteki tatminin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini pozitif yönde etkilediği de kaydedilmiştir (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988). Bazı kaynaklarda evli olan bireylerin, bekâr olanlara oranla tükenmişlik ölçeklerinde daha yüksek skor aldıkları saptanmıştır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) yaptıkları bir araştırmada evli olanlarda tükenme sendromu bekâr olanlara oranla daha çok rapor edilmekte; bekâr olanlara nazaran da boşanmış kişilerde daha sık tükenmişlik

görülmektedir. Bu araştırmalara ek olarak tam tersi bulgular da mevcuttur; bazı araştırmalar evli bireylerde ve genç erkeklerde bekar olanlara göre daha az tükenmişlik sendromu bulgulandığını kaydetmiştir (Gautam, 2001; Martini ve ark., 2004).

Toplum tarafından kabul görme beklentisi olan bireylerde, iş yerinde de üstleri tarafından kabul görme arzusu baskın olduğundan tükenmişliğe daha yatkın oldukları saptanmıştır. İç denetim ve öz saygı özellikleri kişilerin yine tükenmişliğe karşı hassasiyetini etkileyen önemli özelliklerdendir. Öz saygısı düşük olan bireyler, reddedildikleri durumlarla karşılaştıklarında bu durum onları strese ve tükenmeye sürüklemektedir (Güllüce, 2006). Olayların başkaları tarafından kontrol edilmediği yani bireylerin iç denetiminin olduğu durumlarda birey, stresin etkisini kendisi göğüslemek durumundadır. Dolayısıyla dış denetimi olan kişiler iş stresiyle başa çıkamadıkları durumlarda tükenmişliğe karşı daha hassas hale gelmektedirler (Maslach ve ark., 2001).

Büyük beşli kişilik boyutları (nevrotiklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin) ile yapılan araştırmalar nevrotikliğin tükenmişlik ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Nevrotiklik içinde sürekli kaygı (trait anxiety), düşmanlık (hostilite), depresyon, özbilinç ve yatkınlığı barındırmaktadır; böylece nevrotik özellikli kişiler duygusal olarak stabil değildir ve psikolojik strese karşı daha eğilimlidirler. Bunun yanı sıra A-Tipi kişilik özelliği taşıyan kişiler (rekabetçi, zamana karşı yarışan, düşmanca ve aşırı kontrolcü) tükenmişliğe daha yatkın olmaktadır (Maslach ve ark., 2001). Ayrıca Jung'un "hisseden tip (feeling type)" diye nitelediği bireyler "düşünen tip (thinking type)" bireylere oranla sinizm başta olmak üzere tükenmişliğe eğilimlidirler (Schultz ve Schultz, 2005).

Düşük dayanıklılık düzeyi, zayıf benlik saygısı, dış denetim odaklılık ve kaçınmacı başa çıkma stratejileri kullanan kişiler stres eğilimli birey profili oluşturmaktadır ve araştırmalarda da açıkça görülmektedir ki stres eğilimli kişiler tükenmişliğe de oldukça yatkınlardır (Semmer Ed. Schabracq, Winnubst ve Cooper, 2003).

2.5.2. Mesleki ve Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğin en çok görüldüğu ve üzerinde en fazla araştırma yapılan alanlar sağlık çalışanları ve öğretmenlerdir; bunun nedeni ise yoğun olarak başka bireyler ile iletişim

içinde olmaları ve bakım verme ile öğretme görevlerini yerine getirmelerinden kaynaklanmaktadır (Maslach ve ark., 2001).

Tükenmişliğin örgütsel nedenleri arasında işin niteliği ve yükü, işte beklenen performans ve iş gerilimi belirleyici rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri (havası, ortamı, iş arkadaşları), örgütsel işleyişteki aksaklıklar, adalet yoksunluğu ya da eksikliği de tükenmişliğin önemli etkenlerindendir (Güllüce, 2006).

Rol belirsizliği, bireyin çalıştığı işte tam olarak hangi statüde bulunduğu belli olmaması ve görev tanımının tam olarak belirlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Gerçek anlamda ne iş yapacağından emin olamayan kişi tükenmişliğe doğru sürüklenmektedir (Tanikyan, 2008; Baltaş ve Baltaş, 2012). Dinlenme zamanının az olması, müşteri gereksinmelerinin karşılanamaması, iş yerindeki liderlerin veya denetimin yetersizliği, eğitimlerin ve yönlendirmenin yetersizliği, çalışanlar arasında sosyal ilişki ve destek eksikliği ve yoğun iş ortamı da tükenmişlik sendromunun örgütsel nedenleri arasında sayılmaktadır (Gümüş, 2006).

Çalışılan iş yerinin (örgütün) plan ve prosedürleriyle ilgili tükenmişlik sebepleri arasında doldurulması gereken formların yükü, ödenek yetersizliği, zaman kısıtlamaları, yetki eksikliği, bürokratik ve prosedürel işlemler, uzun raporlar yazma zorunluluğu, şirket amaçlarının belirsizliği, yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim kopuklukları, eksik iş güvenliği ve terfi imkânlarının yetersizliği sıralanmaktadır (Güllüce, 2006; Baltaş ve Baltaş, 2012).

İş yerinde tükenmenin örgüte bağlı nedenleri arasında en önemlilerinden biri de "mobbing" yani "yıldırma" olarak görülmektedir. Heinz Leymann, mobbingi (yıldırma), tanımlamış ve bu konuda yoğun araştırmalar yapmıştır. Leymann'ın operasyonel tanımına göre "mobbing, bir ya da birden çok kişinin tek bir bireye karşı sistematik olarak yönelttiği düşmanca ve etik dışı hareketlerdir" ve bu hareketler örgütte ezilen mazlum bir kişi olduğu sürece devam etmektedir (Leymann, 1990). Ayrıca Leymann "ofis bunalımı" nedeniyle oldukça fazla oranda işgücü ve para kaybedildiğini bulgulamıştır (Leymann, 1990; Leymann, 1996).

2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin, bir bakıma stresin sonuçları incelendiğinde; fizyolojik, psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçları olduğu görülmektedir. Kaygı, depresyon, uykusuzluk, tükenme şeklinde ortaya çıkar (Ekici, 2009: 225). Alkol alma eğilimi, sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek yeme davranışları söz konusudur (Ekici, 2009: 225). Aynı zamanda, işe geç gelme-gelmeme, işten erken çıkma, kuruma-yöneticilere olan güvenin azalması, kurumsal aidiyetin düşmesi, alışılmış davranışlarda önemli değişiklikler, kaza ve yaralanmalarda artma gibi davranışsal sonuçları da ifade edilmektedir. Performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve yabancılaşma görülür (Ekici:226). Tükenmişlik duygusu ile yorgun, stresli, işe ve insanlara olumsuz tutumlar geliştiren birey işinde de verimli olmayacaktır (Aykan, 2007: 161).

Tükenmişlik yaşayan bireyin sempatik, içten ve yardımsever olmadığı düşünülebileceği belirtilir. Bunun nedeninin ise tükenen bireyin; olumsuz yönde eleştiren, sinirli, sabit fikirli, önerilere kulak vermeyen ve çevresindekileri kendisinden uzaklaştıracak davranışlar sergileyen biri olduğundan dolayı olduğu ifade edilmektedir (Freudenberger ve Richelson (1994)'den Akt. Dağlı ve Gündüz, 2008: 15).

Tükenmişliğin bireyin kendisine iş çevresine ve dolaylı olarak da sosyal ve aile içi ilişkilerine yansıyan sonuçları olmaktadır. Tükenen bireylerde en sık karşılaşılan durum işten ayrılma ya da iş performansında düşüş olarak saptanmıştır (Maslach ve ark., 2001).

2.6.1. Bireye Etkileri

Tükenmişlik sendromunun bireyin kendisine yansıyan sonuçları arasında en sık görülen durum kararsızlık ve dikkat dağınıklığıdır. Örgütsel rollerdeki belirsizlikler, eksik yetkilendirmeler, çaresizlik veya aşırı iş yükü gibi faktörler kişilerin doğru ve hızlı karar vermelerini engellemektedir. Bu kararsızlık da iş performansında düşüşe ve bireyin kendine olan güveninin azalmasına yol açmaktadır. Dikkat eksikliği ve konsantrasyonun düşmesi de tükenmişliğin önemli neticelerinden biridir. Bu durumu yaşayan bireylerde de alınan kararlarda hatalar yaptığı, birçok önemli noktayı gözden kaçırdıkları gözlenmektedir (Güllüce, 2006).

Tükenmişliğin sağlıkla ilgili sonuçları da bireylerde kaçınılmaz olmaktadır. Uzun dönemde yüksek tansiyon, baş ağrıları, enerji kaybı, kilo kaybı ve iştahsızlık sayılabilmektedir. Yöneticiler arasında psikolojik olarak, uzun süreli tükenmişliğe maruz kalanlar, tükenmişlik yaşamayan yöneticilere göre daha fazla depresyon, sinirlilik hali ve endişeden yakınırken psikosomatik belirtilerden de daha fazla şikayet ettikleri bulgulanmıştır (Wisniewski ve Gargiulo, 1991).

Bazı araştırmalar başa çıkılmayan tükenmişliğin, kişilerde kalp krizi riskini artırdığı saptanmıştır. Yüksek motivasyon gerektiren ve kontrol düzeyinin az olduğu mesleklere kalp krizi riski daha yüksek olmaktadır (Karasek ve ark., 1998). Tükenmişliğin kişilerde yarattığı duygusal bitkinlik (emotional exhaustion) fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. Bu durumdan muzdarip bireyler; kendilerini boşluk içinde hissettiklerini, yorgun olduklarını ve her sabah kalkıp yeni bir güne başlamanın fazlasıyla zor geldiğini belirtmişlerdir (Maslach, 2003). Kronik bir hal alan yorgunluk ve gerginlik hissi tükenen bireylerde hastalıklara yatkınlık oluşturmaktadır. Tükenmişliğin gerilimi içinde olan kişilerde, soğuk algınlığı, grip ve baş ağrısı gibi bağışıklık sisteminin zayıflığından kaynaklanan basit rahatsızlıkların uzun süre atlatılmadığı gözlenmiştir (Karasek ve ark., 1998).

2.6.2. Aile ve çevreye etkileri

Tükenmişlik bireylerin özel hayatlarına da yansımaktadır. Sendromun bireydeki etkileri yalnızca örgüt ile sınırlı kalmayıp kişinin evinde ve aile ilişkilerinde de önemli rol oynamaktadır. Duygusal açıdan bitkin olan birey evinde de gergin, huzursuz ve fiziksel olarak yorgun olmaya devam etmektedir. Tükenmiş kişi zamanının çoğunu iş hakkında şikâyetleri ailesi ile paylaşmaya ve işiyle ilgili söylenmeye harcamakta ve huzursuzluğunu ev ortamına da taşımaktadır. Bu yüzden aile içinde artan kavgalar ve problemler ciddi aile krizlerine, evlilik sorunlarına hatta zaman zaman boşanmalara sebep olabilmektedir (Güllüce, 2006).

İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması iki alandaki rollerin birbiriyle bağdaşmaması ve ayrışmaması durumlarında ortaya çıkmaktadır. Bu durum aile ya da iş alanlarından birindeki performansın, bireyin tüm zamanını, enerjisini ve motivasyonunu

tüketmesinden ve diğer alana fırsat tanımamasından kaynaklanmaktadır (Netemeyer ve ark., 1996).

Leiter 1990 yılında Nova Scotia akıl sağlığı çalışanları ile yaptığı bir çalışmada iş, kişisel başa çıkma stratejileri ve aile kaynaklarının önemli birer tükenmişlik belirleyicisi olduğunu bulmuş ve iş yerindeki stresi yatıştırmakta örgüt kaynakları kadar aile kaynaklarının da önemini vurgulamıştır (Rupert ve ark., 2009).

2.6.3. İş Hayatına Etkileri

Maslach, Kahill ve birçok araştırmacı tükenmişliğin en sık karşılaşılan örgütsel neticesinin kişinin iş performansındaki düşüş olduğunu savunmaktadırlar (Maslach ve ark., 2001; Kahill, 1988; Arı ve Bal, 2008). Performanstaki bu düşüş kişide motivasyon eksikliği, sinirlilik hali, eleştiri kaldıramama ve antipatik tavırlar şeklinde kendini göstermektedir. Birey iş yerinde dikkatini toparlayamadığı için düzgün kararlar verememekte ve kararlarının sonuçlarını da önemsememektedir (Güllüce, 2006).

İnsanlarla yoğun ve bire bir çalışmanın yarattığı duygusal gerginlik, hizmet veren kişileri kendisini geri çekmeye ve insanlarla minimum düzeyde iletişim kurmaya yöneltilmektedir (Tanıkyan, 2008). Bunun yanı sıra tükenmişlik ile işten ayrılma arasında oldukça kuvvetli bir bağ vardır. Tükenmiş ve yeni bir işe girmiş bireylerin çoğu zaman kendi alanında ama yönetim kadrosundaki işleri tercih ettikleri saptanmıştır (Maslach, 2003).

2.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Genellikle bireysel, kurumsal hatta sistemden kaynaklanan etmenlerin birarada bulunmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik, bir sendrom ve sistem sonucu olarak ele alınmalıdır. Aynı zamanda yönetim seviyesi de bu problemin farkında olmak durumundadır çünkü tükenmişlik bireyler için olduğu kadar işletmeler için de bir sorundur. Örnek olarak, işe giriş ve işten ayrılma oranlarının yüksek olması, işe gelmeme oranının yüksek olması, düşük moral ve kötü hizmet, bunların hepsi işletme için tükenmişlik belirtileridir. Tükenmişliğin iş yerinden kaynaklanan bir problem olarak tanımlanmasına rağmen, herkes bunun ciddiye alınması gereken bir problem olduğu fikrine katılmaz. Çeşitli nedenlerden dolayı, tükenme hafife alınır. Yöneticiler personel

arasındaki tükenmeyi kabul etmek istemezler. Problemi kabul ettiklerinde iş yükünü azaltma programları başlatmaları gerekmektedir (Aras, 2006: 20-21).

Tablo 1. Tükenmişliğin Önlenmesinde Kişiyeye ve Kuruma Yönelik Önlemler

Kişiyeye Yönelik Önlemler	Kuruma Yönelik Önlemler
<ul style="list-style-type: none">• Kişisel yönetim becerileri geliştirmek• İlişkileri düzenleme becerileri geliştirmek• Olumlu düşünme ve bakma becerileri geliştirmek• Stres dayanıklılığı artırma becerileri geliştirmek	<ul style="list-style-type: none">• Çalışma yöntemlerini ve iş düzenini denetlemek• Sorunları sahiplenmek, uygun iletişim ve tartışma ortamı sağlamak• Yeni teknoloji, bilgi, araç-gereç kullanımını sağlamak• Personelin güvenliğini sağlamak• Gelecekle ilgili daha gerçekçi programlar yapmak• İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını ayarlamak• Başarıları takdir etmek

Kaynak: Üngüren, Doğan vd., 2010: 2924

BÖLÜM 3: ÇALIŞANLARIN MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. YÖNTEM

3.1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Böylece İstanbul ili Bahçelievler İlçesinde görev yapan Rehber öğretmenlerin öz yeterlik ve tükenmişlik düzeyleri betimlenmiş araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Evreni-Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, 2015-2016 Eğitim-Öğretim döneminde İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ve özel liselerde görev yapan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada gönüllülük esasına dayanarak doldurulması sağlanan 60 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak “Öğretmen Bilgi Formu”, Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır.

3.1.3.1. Öğretmen Bilgi Formu

Öğretmenlerin öz yeterlik algıları ve tükenmişlik düzeylerini ilişkilendirmek için; cinsiyet, medeni durum, çalışmakta olduğu kurum, haftalık çalışma saatleri, meslekteki çalışma yılı, mesleği seçme konusundaki isteklilik, iş verimi konusundaki düşünceleri gibi seçeneklere dayanan 7 soru ve meslekte yaşadıkları diğer sorunları anlatmaları için bir adet açık uçlu sorudan oluşan toplamda 8 soru bulunan ölçektir.

3.1.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Araştırmada, öğretmenlerin öz yeterliklerini nasıl algıladıklarını belirlemek amacıyla, Tschannen-Moran ve Hoy (2001) tarafından geliştirilen, Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından yapılan “Öğretmen Öz yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Öz Yeterlik Ölçeği, 24 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut öğretim stratejileri (öğretmenlerin farklı stratejileri hangi düzeyde kullanabilecekleri), ikinci alt boyut öğrenci katılımını sağlama (öğretmenlerin yapılan etkinliklerde öğrencileri başarılı olabileceklerine hangi düzeyde inandırabilecekleri), üçüncü alt boyut ise sınıf yönetimidir (öğretmenin sınıf içindeki problem davranışlarla başa çıkmadaki başarısı). Her alt boyutta 8 madde bulunmaktadır.

Alt boyutlara göre maddelerin dağılımları şu şekildedir:

Öğretim stratejileri: 7, 10, 11, 17, 18, 20, 23, 24

Öğrenci katılımı sağlama: 1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22

Sınıf yönetimi: 3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21

Uyarlama çalışması sonrasında, ölçek için yapılan güvenirlik ve geçerlik analizlerinde, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları; öğrenci katılımını sağlama alt boyutu için “.82”, sınıf yönetimi alt boyutu için “.84”, öğretim stratejileri alt boyutu için “.86” ve ölçeğin geneli için “.93” olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Öz Yeterlik Ölçeği Puan Aralıkları

Puan Aralıkları	
1-2	Yetersiz
3-4	Çok az yeterli
5-6	Biraz yeterli
7-8	Oldukça yeterli
9	Yeterli

3.1.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Araştırmada, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından geçerlik güvenirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Ölçek 22 maddeden ve Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarına ait puanlar hesaplanırken, bu alt boyutlara ait maddelere öğretmenlerin katılım düzeylerine bağlı olarak 1' den 5'e doğru artan şekilde bir puan verilir. Düşük kişisel başarı alt boyuna ait puan ise bu boyuta ait maddelere öğretmenlerin katılma düzeylerine bağlı olarak 5' den 1'e doğru azalan şekilde bir puan verilmesiyle hesaplanır. Puanlama sonucunda ölçekten ve alt boyutlarından alınan puanlar yükseldikçe öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği şeklinde yorumlanır.

3.1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında manwhitney-u testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında kruskall whallis testi kullanılmıştır. Kruskall whallis testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı olarak manwhitney-u testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında spearman korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır (http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp).

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.2. BULGU VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde tanımlayıcı istatistikler ve hipotez testlerine yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular aşağıda verilmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	20	33,3
	Kadın	40	66,7
	Toplam	60	100,0
Medeni Durum	Bekar	38	63,3
	Evli	22	36,7
	Toplam	60	100,0
Şuan Çalışılan Kurum Türü	Meslek Lisesi	27	45,0
	Anadolu Lisesi	28	46,7
	Diğer	5	8,3
	Toplam	60	100,0
Haftalık Çalışma Süresi	20-30 Saat	15	25,0
	30-40 Saat	45	75,0

	Toplam	60	100,0
Rehber Öğretmen Olarak Çalışma Yılı	0-1 Yıl	4	6,7
	2-5 Yıl	23	38,3
	5-10 Yıl	8	13,3
	10 Yıl ve Üzeri	25	41,7
	Toplam	60	100,0
Mesleği İsteme Durumu	Evet	55	91,7
	Hayır	5	8,3
	Toplam	60	100,0
Meslek Uygulama Düzeyi	Çok İyi	12	20,0
	İyi	36	60,0
	Orta	12	20,0
	Toplam	60	100,0
Meslekte Sorun Yaşama	Var	47	78,3
	Yok	13	21,7
	Toplam	60	100,0

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 20'si (%33,3) erkek, 40'ı (%66,7) kadın olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni durum değişkenine göre 38'i (%63,3) bekâr, 22'si(%36,7) evli olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler şuan çalışılan kurum türü değişkenine göre 27'si (%45,0) meslek lisesi, 28'i (%46,7) Anadolu lisesi, 5'i (%8,3) diğer olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre 15'i (%25,0) 20-30 saat, 45'i (%75,0) 30-40 saat olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler rehber öğretmen olarak çalışma yılı değişkenine göre 4'ü (%6,7) 0-1yıl, 23'ü (%38,3) 2-5yıl, 8'i (%13,3) 5-10 yıl, 25'i (%41,7) 10 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleği isteme durumu değişkenine göre 55'i (%91,7) evet, 5'i (%8,3) hayır olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler meslek uygulama düzeyi değişkenine göre 12'si (%20,0) çok iyi, 36'sı (%60,0) iyi, 12'si (%20,0) orta olarak dağılmaktadır.

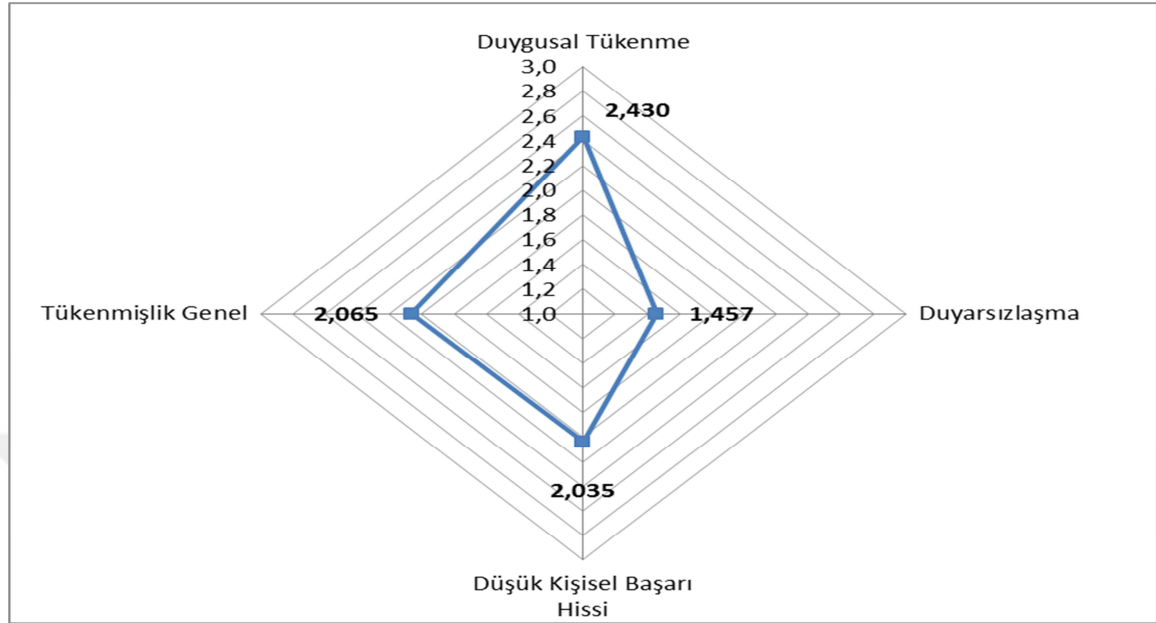
Öğretmenler meslekte sorun yaşama değişkenine göre 47'si (%78,3) var, 13'ü (%21,7) yok olarak dağılmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Tükenme	60	2,430	0,732	1,330	4,780
Duyarsızlaşma	60	1,457	0,586	1,000	4,000
Düşük Kişisel Başarı Hissi	60	2,035	0,513	1,120	3,250
Tükenmişlik Genel	60	2,065	0,464	1,270	3,360

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “duygusal tükenme” düzeyi zayıf ($2,430\pm 0,732$); “duyarsızlaşma” düzeyi çok zayıf ($1,457\pm 0,586$); “düşük kişisel başarı hissi” düzeyi

zayıf ($2,035 \pm 0,513$); “tükenmişlik genel” düzeyi zayıf ($2,065 \pm 0,464$); olarak saptanmıştır.

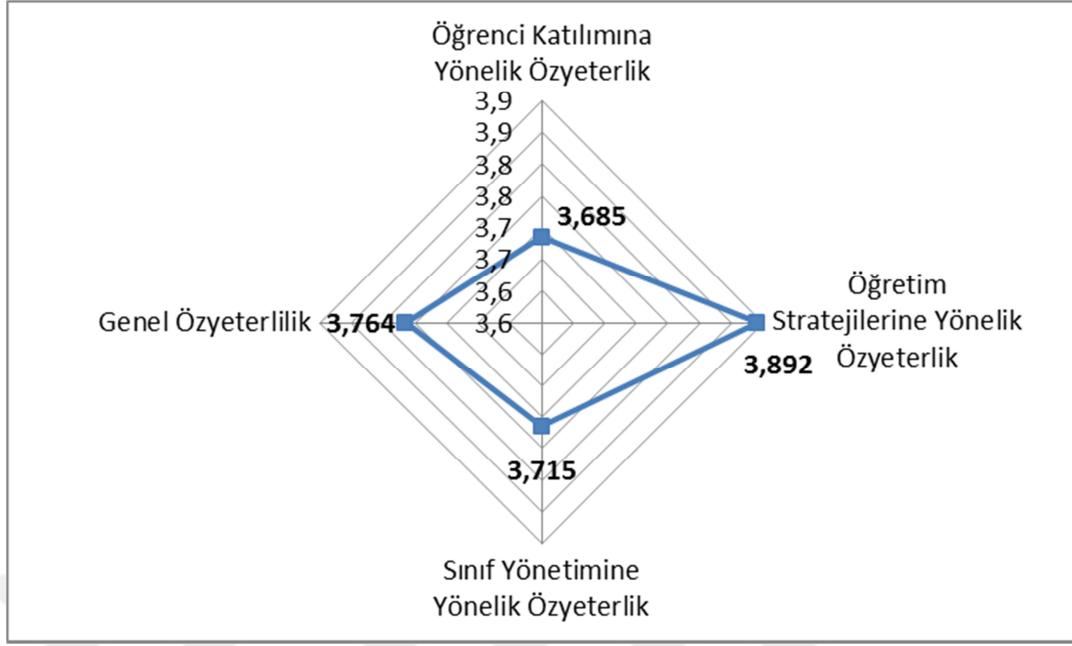


Şekil 1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Diyagram

Tablo 5. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz yeterlik	60	3,685	0,459	2,500	4,880
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz yeterlik	60	3,892	0,392	2,750	5,000
Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik	60	3,715	0,443	2,500	4,620
Genel Öz yeterlik	60	3,764	0,376	2,580	4,620

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik” düzeyi yüksek ($3,685 \pm 0,459$); “öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik” düzeyi yüksek ($3,892 \pm 0,392$); “sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik” düzeyi yüksek ($3,715 \pm 0,443$); “genel öz yeterlilik” düzeyi yüksek ($3,764 \pm 0,376$); olarak saptanmıştır.



Şekil 2. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerine İlişkin Diyagram

Tablo 6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği Uygulama Düzeyine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal Tükenme	Çok İyi	12	2,685	0,829	2,979	0,225
	İyi	36	2,340	0,606		
	Orta	12	2,444	0,958		
Duyarsızlaşma	Çok İyi	12	1,667	0,730	1,295	0,523
	İyi	36	1,400	0,570		
	Orta	12	1,417	0,463		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Çok İyi	12	1,990	0,565	1,237	0,539

	İyi	36	2,000	0,494		
	Orta	12	2,188	0,532		
Tükenmişlik Genel	Çok İyi	12	2,201	0,549	1,531	0,465
	İyi	36	2,003	0,405		
	Orta	12	2,117	0,544		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının meslek uygulama düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 7. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Meslek Uygulama Düzeyine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz yeterlik	Çok İyi	12	3,979	0,538	6,054	0,048	1>3
	İyi	36	3,677	0,328			
	Orta	12	3,417	0,572			
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz yeterlik	Çok İyi	12	4,104	0,485	3,000	0,223	
	İyi	36	3,854	0,297			
	Orta	12	3,792	0,495			

Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik	Çok İyi	12	3,938	0,501	6,264	0,044	2>3
	İyi	36	3,722	0,354			
	Orta	12	3,469	0,533			
Genel Öz yeterlik	Çok İyi	12	4,007	0,457	6,282	0,043	1>3
	İyi	36	3,751	0,254			
	Orta	12	3,559	0,482			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik özyeterlik puanlarının meslek uygulama düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur (KW=6,054;p=0,048<0.05). Farklılığı belirlemek üzere gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre; meslek uygulama düzeyi çok iyi olanların öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik puanları (3,979±0,538), meslek uygulama düzeyi orta olanların öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik puanlarından (3,417±0,572)yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik özyeterlik puanlarının meslek uygulama düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur (KW=6,264;p=0,044<0.05).Farklılığı belirlemek üzere gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre; meslek uygulama düzeyi iyi olanların sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik puanları (3,722±0,354), meslek uygulama düzeyi orta olanların sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik puanlarından (3,469±0,533) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel öz yeterlilik puanlarının meslek uygulama düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur (KW=6,282;

$p=0,043<0.05$). Farklılığı belirlemek üzere gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre; meslek uygulama düzeyi çok iyi olanların genel öz yeterlilik puanları ($4,007\pm0,457$), meslek uygulama düzeyi orta olanların genel öz yeterlilik puanlarından ($3,559\pm0,482$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretim stratejilerine yönelik özyeterlilik puanlarının meslek uygulama düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 8. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Rehber Öğretmen Olarak Çalışma Yılına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Duygusal Tükenme	0-1 Yıl	4	2,028	0,378	6,565	0,087	
	2-5 Yıl	23	2,406	0,741			
	5-10 Yıl	8	3,111	1,022			
	10Yıl ve üzeri	25	2,298	0,539			
Duyarsızlaşma	0-1 Yıl	4	1,250	0,191	9,003	0,029	2>4 3>4
	2-5Yıl	23	1,522	0,478			
	5-10Yıl	8	1,950	1,062			
	10YılVeüzeri	25	1,272	0,416			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	0-1 Yıl	4	2,281	0,277	2,886	0,409	

	2-5Yıl	23	1,973	0,526			
	5-10Yıl	8	2,141	0,511			
	10YılVeüzeri	25	2,020	0,537			
Tükenmişlik Genel	0-1Yıl	4	1,943	0,125	8,064	0,045	3>1
	2-5Yıl	23	2,047	0,510			3>2
	5-10Yıl	8	2,494	0,507			3>4
	10YılVeüzeri	25	1,964	0,374			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının rehber öğretmen olarak çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur (KW=9,003;p=0,029<0.05).Farklılığı belirlemek üzere gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre;rehber öğretmen olarak çalışma yılı 2-5 yıl olanların duyarsızlaşma puanları (1,522±0,478), rehber öğretmen olarak çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarından (1,272±0,416) yüksek bulunmuştur. Rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların duyarsızlaşma puanları (1,950±1,062), rehber öğretmen olarak çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarından (1,272±0,416) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik genel puanlarının rehber öğretmen olarak çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur (KW=8,064;p=0,045<0.05).Farklılığı belirlemek üzere gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre; rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların tükenmişlik genel puanları (2,494±0,507), rehber öğretmen olarak çalışma yılı 0-1 yıl

olanların tükenmişlik genel puanlarından (1,943±0,125) yüksek bulunmuştur. Rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların tükenmişlik genel puanları (2,494±0,507), rehber öğretmen olarak çalışma yılı 2-5 yıl olanların tükenmişlik genel puanlarından (2,047±0,510) yüksek bulunmuştur. Rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların tükenmişlik genel puanları (2,494±0,507), rehber öğretmen olarak çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik genel puanlarından (1,964±0,374) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi puanlarının rehber öğretmen olarak çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 9. Öğretmenlerin Öz yeterlik Düzeylerinin Rehber Öğretmen Olarak Çalışma Yılına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	0-1 Yıl	4	3,781	0,483	1,782	0,619
	2-5 Yıl	23	3,750	0,493		
	5-10 Yıl	8	3,688	0,575		
	10 Yıl ve üzeri	25	3,610	0,399		
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	0-1 Yıl	4	3,906	0,277	1,084	0,781
	2-5 Yıl	23	3,908	0,333		
	5-10 Yıl	8	3,781	0,542		
	10 Yıl ve üzeri	25	3,910	0,420		

Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	0-1 Yıl	4	3,594	0,688	0,494	0,920
	2-5 Yıl	23	3,734	0,442		
	5-10 Yıl	8	3,766	0,398		
	10 Yıl ve üzeri	25	3,700	0,442		
Genel Öz Yeterlik	0-1 Yıl	4	3,760	0,382	0,356	0,949
	2-5 Yıl	23	3,797	0,364		
	5-10 Yıl	8	3,745	0,455		
	10 Yıl ve üzeri	25	3,740	0,382		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının rehber öğretmen olarak çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Şuan Çalışılan Kurum Türüne Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal Tükenme	Meslek Lisesi	27	2,407	0,651	1,563	0,458
	Anadolu Lisesi	28	2,516	0,827		
	Diğer	5	2,067	0,553		
Duyarsızlaşma	Meslek Lisesi	27	1,407	0,370	0,864	0,649
	Anadolu Lisesi	28	1,543	0,764		
	Diğer	5	1,240	0,329		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Meslek Lisesi	27	2,088	0,532	0,874	0,646
	Anadolu Lisesi	28	1,973	0,491		
	Diğer	5	2,100	0,596		
Tükenmişlik Genel	Meslek Lisesi	27	2,064	0,429	0,303	0,860
	Anadolu Lisesi	28	2,097	0,515		
	Diğer	5	1,891	0,381		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının şuan çalışılan kurum türü değişkenine göre

istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 11. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Şuan Çalışılan Kurum Türüne Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	Meslek Lisesi	27	3,653	0,403	0,092	0,955
	Anadolu Lisesi	28	3,705	0,532		
	Diğer	5	3,750	0,364		
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	Meslek Lisesi	27	3,806	0,342	3,179	0,204
	Anadolu Lisesi	28	3,951	0,444		
	Diğer	5	4,025	0,285		
Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	Meslek Lisesi	27	3,750	0,377	0,144	0,931
	Anadolu Lisesi	28	3,692	0,510		
	Diğer	5	3,650	0,454		
Genel Öz Yeterlik	Meslek Lisesi	27	3,736	0,305	0,300	0,861
	Anadolu Lisesi	28	3,783	0,451		
	Diğer	5	3,808	0,314		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının şuan çalışılan kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 12. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Erkek	20	2,489	0,952	386,000	0,826
	Kadın	40	2,400	0,605		
Duyarsızlaşma	Erkek	20	1,850	0,815	203,500	0,002
	Kadın	40	1,260	0,276		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Erkek	20	1,900	0,536	302,500	0,125
	Kadın	40	2,103	0,493		
Tükenmişlik Genel	Erkek	20	2,130	0,604	396,000	0,950
	Kadın	40	2,033	0,381		

Öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan MannWhitney-U testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur (MannWhitneyU=203,500;p=0,002<0,05). Erkeklerin duyarsızlaşma puanları ($x=1,850$), kadınların duyarsızlaşma puanlarından ($x=1,260$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 13. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	Erkek	20	3,806	0,456	339,000	0,336
	Kadın	40	3,625	0,455		
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	Erkek	20	4,075	0,388	239,500	0,011
	Kadın	40	3,800	0,366		
Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	Erkek	20	3,794	0,359	346,000	0,391
	Kadın	40	3,675	0,479		
Genel Öz Yeterlik	Erkek	20	3,892	0,346	284,500	0,070
	Kadın	40	3,700	0,378		

Öğretmenlerin öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan MannWhitney-U testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur (Mann WhitneyU=239,500;p=0,011<0,05). Erkeklerin öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanları ($x=4,075$), kadınların öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanlarından ($x=3,800$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik özyeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 14. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Haftalık Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	20-30Saat	15	2,422	0,689	329,500	0,891
	30-40Saat	45	2,432	0,753		
Duyarsızlaşma	20-30Saat	15	1,360	0,473	299,500	0,506
	30-40Saat	45	1,489	0,620		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	20-30Saat	15	2,125	0,588	300,500	0,526
	30-40Saat	45	2,006	0,488		
Tükenmişlik Genel	20-30Saat	15	2,073	0,448	329,000	0,884
	30-40Saat	45	2,063	0,474		

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Haftalık Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	20-30Saat	15	3,600	0,463	306,000	0,589
	30-40Saat	45	3,714	0,460		
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	20-30Saat	15	3,717	0,457	254,000	0,151
	30-40Saat	45	3,950	0,355		
Sınıf Yönetimine Yönelik Yeterlik	20-30Saat	15	3,575	0,465	246,500	0,115
	30-40Saat	45	3,761	0,431		
Genel Öz Yeterlik	20-30Saat	15	3,631	0,426	262,500	0,200
	30-40Saat	45	3,808	0,352		

Öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik özyeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının haftalık çalışma süresi değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Bekâr	38	2,556	0,818	330,500	0,179
	Evli	22	2,212	0,498		

Duyarsızlaşma	Bekar	38	1,490	0,616	357,500	0,341
	Evli	22	1,400	0,538		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Bekar	38	1,993	0,466	386,500	0,628
	Evli	22	2,108	0,589		
Tükenmişlik Genel	Bekar	38	2,109	0,491	364,500	0,411
	Evli	22	1,990	0,415		

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının medeni durum değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 17. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	Bekâr	38	3,704	0,462	378,000	0,537
	Evli	22	3,653	0,464		
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	Bekâr	38	3,891	0,364	391,500	0,682
	Evli	22	3,892	0,445		
Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	Bekâr	38	3,737	0,445	377,000	0,524
	Evli	22	3,676	0,448		

Genel Öz Yeterlik	Bekâr	38	3,777	0,358	408,500	0,884
	Evli	22	3,741	0,412		

Öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının medeni durum değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Meslekte Sorun Yaşama Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Var	47	2,423	0,795	256,500	0,378
	Yok	13	2,453	0,459		
Duyarsızlaşma	Var	47	1,553	0,626	142,500	0,003
	Yok	13	1,108	0,132		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Var	47	1,995	0,487	240,500	0,242
	Yok	13	2,183	0,594		
Tükenmişlik Genel	Var	47	2,070	0,494	276,000	0,596
	Yok	13	2,049	0,350		

Öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının meslekte sorun yaşama değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur

(MannWhitneyU=142,500;p=0,003<0,05). Sorun yaşayanların duyarsızlaşma puanları (x=1,553), sorun yaşamayanların duyarsızlaşma puanlarından (x=1,108) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının meslekte sorun yaşama değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 19. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Meslekte Sorun Yaşama Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	Var	47	3,684	0,472	302,500	0,957
	Yok	13	3,692	0,429		
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	Var	47	3,896	0,404	301,500	0,942
	Yok	13	3,875	0,361		
Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	Var	47	3,705	0,470	288,500	0,757
	Yok	13	3,750	0,342		
Genel Öz Yeterlik	Var	47	3,762	0,391	293,500	0,829
	Yok	13	3,772	0,330		

Öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının meslekte sorun yaşama değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 20. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteme Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Evet	55	2,459	0,745	100,000	0,315
	Hayır	5	2,111	0,521		
Duyarsızlaşma	Evet	55	1,476	0,602	107,000	0,403
	Hayır	5	1,240	0,329		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet	55	2,048	0,518	120,500	0,648
	Hayır	5	1,900	0,479		
Tükenmişlik Genel	Evet	55	2,086	0,469	101,500	0,335
	Hayır	5	1,836	0,376		

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik genel puanlarının mesleği isteme durumu değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 21. Öğretmenlerin Öz yeterlik Düzeylerinin Mesleği İsteme Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	Evet	55	3,691	0,474	124,000	0,717
	Hayır	5	3,625	0,280		

Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	Evet	55	3,877	0,402	90,500	0,205
	Hayır	5	4,050	0,227		
Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	Evet	55	3,711	0,453	126,500	0,766
	Hayır	5	3,750	0,364		
Genel Öz Yeterlik	Evet	55	3,760	0,386	119,500	0,630
	Hayır	5	3,808	0,260		

Öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik, genel öz yeterlilik puanlarının mesleği isteme durumu değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 22. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Öz Yeterlikleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

		Öğrenci Katılımına Yönelik Öz yeterlik	Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz yeterlik	Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik	Genel Öz yeterlilik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı Hissi	Tükenmişlik Genel
Öğrenci Katılımına Yönelik Öz yeterlik	r	1,000							
	p	0,000							
Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz yeterlik	r	0,587**	1,000						
	p	0,000	0,000						

Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik	r	0,754**	0,552**	1,000					
	p	0,000	0,000	0,000					
Genel Öz yeterlik	r	0,908**	0,804**	0,892**	1,000				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				
Duygusal Tükenme	r	-0,011	-0,138	0,009	-0,049	1,000			
	p	0,932	0,294	0,949	0,709	0,000			
Duyarsızlaşma	r	0,052	0,005	-0,035	0,009	0,547**	1,000		
	p	0,695	0,970	0,793	0,944	0,000	0,000		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	r	-0,467**	-0,374**	-0,370**	-0,466**	0,244	0,052	1,000	
	p	0,000	0,003	0,004	0,000	0,061	0,691	0,000	
Tükenmişlik Genel	r	-0,180	-0,238	-0,153	-0,216	0,900**	0,661**	0,574**	1,000
	p	0,169	0,067	0,244	0,097	0,000	0,000	0,000	0,000

Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz yeterlik ve öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.587;p=0,000<0.05$). Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik ve öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.754;p=0,000<0.05$). Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik ve öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.552;p=0,000<0.05$). Genel Öz yeterlik ve öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.908;p=0,000<0.05$). Genel Öz yeterlik ve öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.804;p=0,000<0.05$). Genel Öz yeterlik ve sınıf yönetimine yönelik

öz yeterlik arasında, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.892;p=0,000<0.05$). Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.547;p=0,000<0.05$). Düşük Kişisel Başarı Hissi ve öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik arasında zayıf, negative yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.467;p=0,000<0.05$). Düşük Kişisel Başarı Hissi ve öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik arasında zayıf, negative yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=-0.374;p=0,003<0.05$). Düşük Kişisel Başarı Hissi ve sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik arasında zayıf, negative yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=-0.37;p=0,004<0.05$). Düşük Kişisel Başarı Hissi ve genel öz yeterlilik arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=-0.466;p=0,000<0.05$). Tükenmişlik Genel ve duygusal tükenme arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.9;p=0,000<0.05$). Tükenmişlik Genel ve duyarsızlaşma arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.661;p=0,000<0.05$). Tükenmişlik Genel ve düşük kişisel başarı hissi arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.574;p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 23. Öğretmenlerin Öz Yeterliklerinin Duygusal Tükenme Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model(p)	R^2
Duygusal Tükenme	Sabit	3,158	3,099	0,003	0,577	0,632	0,020
	Öğrenci Katılımına Yönelik Öz yeterlik	0,070	0,209	0,835			
	Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz yeterlik	-0,402	-1,298	0,200			
	Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik	0,155	0,460	0,648			

Öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik ile duygusal tükenme arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=0,577;p=0,632>0,050).

Tablo 24. Öğretmenlerin Öz Yeterliklerinin Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model(p)	R ²
Duyarsızlaşma	Sabit	1,475	1,795	0,078	0,289	0,833	0,025
	Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	0,235	0,868	0,389			
	Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	-0,016	-0,063	0,950			
	Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik	-0,222	-0,813	0,419			

Öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=0,289; p=0,833>0,050).

Tablo 25. Öğretmenlerin Öz Yeterliklerinin Düşük Kişisel Başarı Hissi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model(p)	R ²
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Sabit	4,366	6,880	0,000	5,684	0,002	0,070
	Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlik	-0,420	-2,005	0,049			
	Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik	-0,200	-1,037	0,304			
	Sınıf Yönetimine Yönelik Öz Yeterlik	-0,002	-0,008	0,993			

Öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik ile düşük kişisel başarı hissi arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=5,684;p=0,002<0.05$). Düşük kişisel başarı hissi düzeyinin belirleyicisi olarak öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik, öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,070$). Öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik düzeyi düşük kişisel başarı hissi düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,420$). Öğretmenlerin öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik düzeyi düşük kişisel başarı hissi düzeyini etkilememektedir ($p=0.304>0.05$). Öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik düzeyi düşük kişisel başarı hissi düzeyini etkilememektedir ($p=0.993>0.05$).

Tablo 26. Öğretmenlerin Öz yeterliklerinin Tükenmişlik Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model(p)	R²
Tükenmişlik Genel	Sabit	3,069	5,127	0,000	2,841	0,097	0,056
	Genel Öz yeterlik	-0,267	-1,685	0,097			

Genel öz yeterlilik ile tükenmişlik genel arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,841; p=0,097>0,050).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma dâhilinde gözlemlendiği üzere, katılımcı öğretmenler, “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma”, “Düşük Kişisel Başarı Hissi” ve “Tükenmişlik Genel” başlıklarına düşük düzeylerde tepki verdikleri görülmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere katılımcılar, görevlerinde kendilerini olumsuz koşullandıracak herhangi bir hissiyat yaşamamak ile birlikte söz konusu bu duyguların varlığı son derece düşük düzeydedir. Buna istinaden de katılımcı öğretmenler, hem mesleki hem de insani anlamda öğrencilerine karşı göreceli olarak motive olmuş durumdadırlar. Katılımcı öğretmenlerin negatif yöndeki bu başlıklar tarafından kendilerinin de negatif yönlü olarak fikir beyanında bulunmamaları, onların mesleklerini sevme, mesleklerini gereğince yerine getirme ve mesleklerinin kişisel ve kurumsal olarak gelişimine dair katkı konularında önemli bir işaret vermektedir.

Buna bir işaret olarak da yine araştırmanın bulgularından biri olarak öğretmenlerin “Öğrenci Katılımına Yönelik Öz yeterlik”, “Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlik”, “Sınıf Yönetimine Yönelik Öz yeterlik” ve “Genel Öz Yeterlik” düzeyleri yüksek olarak saptanmıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin, görevlerini icra etme konusunda kendilerine büyük ölçüde güvendikleri görülmektedir. Bu güven duygusu ile birlikte öğrencilerin derse katılımı, onların geliştirilmesi adına alınan eğitimsel kararlara fiktisel olarak desteklenmesi, sınıf içerisindeki düzenin bireysel olarak kendileri tarafından sağlanması ve genel olarak kendilerini görevleri dâhilinde değerlendirmeleri konularında aktif hareket ettikleri anlaşılmaktadır.

Araştırma dâhilinde gerçekleştirilen kavramsal karşılaştırmalara bakıldığında ise çeşitli, doğru orantılı ibareler ile karşılaşılmaktadır. Buna göre, meslek uygulama düzeyi çok iyi olan öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik puanlarının, meslek uygulama düzeyi orta olanların öğrenci katılımına yönelik öz yeterlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu çıktılar ışığında, mesleki uygulamalar konusunda tecrübe, bilgi birikimi ve pratik açısından etkin görev almış ve bunu belirli bir süre zarfı içerisinde gerçekleştiren katılımcı öğretmenlerin, bu konularda halen gelişme aşamasında olanlara nazaran daha aktif bir biçimde öğrencilerini teşvik ettikleri anlaşılmaktadır. Meslek uygulamalarının neredeyse her iş kolu için çalışanlara büyük katkılarının olduğu

düşünüldüğünde, öğretmenler açısından da bölüm ayırmaksın mesleki uygulamalar, onların öğrencileri ile iletişim ve onları teşvik etme düzeylerini de geliştirmektedir.

Mesleki uygulamalar konusunda tecrübe, bilgi birikimi ve pratik açısından etkin görev almış ve bunu belirli bir süre zarfı içerisinde gerçekleştiren katılımcı öğretmenler, öğrencileri yönlendirme konularında daha etkin ve daha fazla güven duygusu ile hareket etmektedirler. Öz yeterliğin öğretmenlere sağlamış olduğu temel fayda, tecrübeleri ile birlikte kontrolü elde tutma kabiliyetlerinin olmasıdır. Mesleki uygulamalar konusunda henüz yeterli düzeye erişememiş öğretmenler için ise bu durumun daha zorlu olduğu görülmektedir.

Bu iki art arda verilen mesleki uygulama düzeyi sonuçlarına ek olarak, meslek uygulama düzeyi çok iyi olanların genel öz yeterlilik puanlarının, meslek uygulama düzeyi orta olanların genel öz yeterlilik puanlarından yüksek bulunmuştur. Genel bir değerlendirme ile gerekli tecrübe ve bilgi birikimini elde etmiş olan katılımcı öğretmenler, eğitim sürecini yürütebilmek adına kendisini fazlası ile yeterli görmektedir. Onların gerisinde olan katılımcı öğretmenler için ise tecrübe eksikliklerinin giderilerek kendilerini daha fazla güvenle sürecin içerisine dâhil etmeleri gerekmektedir. Sonuçlar, öz yeterlik konusunda mesleki bilginin tetikleyici etkisi olduğuna dair bir gösterge olmaktadır.

Araştırmanın spesifik sonuçlarından biri olarak, rehber öğretmenler hakkında varılan sonuçlar, onların meslekteki sürelerine ve bunun onların mesleki hissiyatlarına dair durumlarını ortaya koymaktadır. Buna göre, rehber öğretmen olarak çalışma yılı 2-5 yıl olanların duyarsızlaşma puanları, rehber öğretmen olarak çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarından; rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların duyarsızlaşma puanları, rehber öğretmen olarak çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu sonuçların bir göstergesi olarak, görevlerinde 10 yıl ve üzeri bir süre zarfı içerisinde yer alan rehber öğretmenler için elde edilen tecrübe düzeyi ve bilgi birikiminin mutlak olarak bir duyarlılık ve bilinç kazandırdığı sonucuna varılmaktadır. Mesleklerinde yeni sayılabilecek, rehber öğretmen olarak çalışma yılı 2-5 yıl olan katılımcılar ise nispeten mesleklerinde yeni olmanın verdiği psikolojik etkilerle belirli oranda bir duyarsızlaşma hissiyatı yaşamaktadırlar. Sonuçlara göre ise rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanlar için bir geçiş

sürecinden bahsetmek mümkündür. Bu geçiş sürecinde elde edilen tecrübelerin eksikliklerine göre belirli oranda bir duyarsızlaşmadan bahsetmek mümkündür.

Yine mesleki görev süreleri baz alınarak yapılan değerlendirmede rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların tükenmişlik genel puanlarının, rehber öğretmen olarak çalışma yılı 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 10 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik genel puanlarından daha yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, bir önceki değerlendirmede 5-10 yıl aralığında mesleğinde bulunan bireylerin ne denli kritik bir eşikte olduğunu göstermektedir. Her ne kadar mesleki anlamda uzun yıllar geçirmemiş olsalar da yaşadıkları bu tükenmişlik hissi, kendilerinden daha az bir çalışma süresine sahip olan 0-1 yıl ve 2-5 yıl aralığındaki katılımcı öğretmenlere nazaran normal olarak değerlendirilebilmektedir; ancak bu durum 10 yıl ve üzeri bir çalışma sürecinin içerisinde bulunan katılımcılar karşısında yaşanan tükenmişlik hissine dair yüksek değerler, rehber öğretmen olarak çalışma yılı 5-10 yıl olanların, içerisinde buldukları mesleğe dair bir algılama geliştirebilmek adına kritik bir eşikte olduklarını göstermektedir.

Demografik olarak değerlendirildiğinde ise cinsiyet farklılıklarına dair değerlendirmede, erkeklerin duyarsızlaşma puanlarının, kadınların duyarsızlaşma puanlarından; erkeklerin öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanlarının, kadınların öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanlarından yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkekler mesleklerinde daha hızlı ve daha yüksek oranda bir soğuma ve isteksizlik hissederken kadınlar bu konuda erkeklere göre onları daha geriden takip etmektedirler. Buna karşın, erkeklerin öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanlarının kadınlarınkinden yüksek olması ise erkeklerin bu konuda daha üretken ve daha girişken olduklarına işaret etmektedir. Kadınlar bu konuda sorumluluk almak ve öğretim stratejilerine katkıda bulunmak adına kendilerini yeterli görmemektedirler.

Araştırma ile ön plana çıkan noktalardan bir başkası da meslekte sorun yaşama konusudur. Buna göre, mesleklerinde sorun yaşayan katılımcıların duyarsızlaşma puanları, sorun yaşamayanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu durum mesleki sıkıntıların katılımcı öğretmenleri olumsuz yönde koşullandırılmasına ve onların zamanla görevlerine duyarsızlaşmalarına yol açmaktadır. Zaman içerisinde bu

durum mesleğin icra edilmemesi isteğine kadar uzanmakta ve öğretmenlerin verimliliklerini düşürmektedir.

Bir başka değerlendirme ise “Genel Öz Yeterlilik” ve “Öğrenci Katılımına Yönelik Öz Yeterlilik” arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre kapasite, kabiliyet ve öz güven konularında herhangi bir sorunu bulunmayan katılımcılar açısından öğrencilerin teşviki de son derece kolay olmaktadır. Son olarak ise “Genel Öz Yeterlilik” ve “Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz Yeterlilik” arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bir başka deyişle kapasite, kabiliyet ve öz güven konularında herhangi bir sorunu bulunmayan katılımcılar eğitim stratejilerinin benimsenmesi konusunda sorumluluk almaktan kaçınmamaktadırlar.

İstanbul İli Bahçelievler ilçesinde yapılan araştırma sonuçları, katılımcı öğretmenlerin, “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma”, “Düşük Kişisel Başarı Hissi” ve “Tükenmişlik Genel” başlıklarına düşük düzeylerde tepki verdiklerini göstermiştir. Bu sonuç katılımcıların kendilerini olumsuz koşullandıracak bir durum yaşamadıklarını göstermektedir. Bahçelievler Milli Eğitim Müdürlüğü çalışmalarının ve rehber öğretmenlere yaptığı çeşitli motivasyon odaklı çalışmaların incelenerek tükenmişliğin yaşandığı bölgelere uyarlaması yapılabilir. Yeni yapılacak öz yeterlik ve tükenmişlik çalışmalarında çalışmanın yapılacağı bölgede Milli Eğitim Müdürlüğü çalışmalarının da incelenmesi ve envanter sorularına eklenmesi faydalı olacaktır. Bunların yanında motivasyon, öz yeterlik ve tükenmişlik kavramlarını birlikte ele alarak değerlendiren ve günümüz motivasyon kaynaklarını da değerlendiren yeni çalışmalar literatüre kazandırılabilir.

Öğretmenlerin kendileri ve meslekleri konusunda yaşadıkları güven duygusunun tükenmişliği azalttığını araştırma sonuçları göstermiştir. Bu sonuç öğretmenlerin güven duygusuna yönelik çalışmaların eğitimde pozitif etkiler yaratacağının ipucunu vermektedir. Öğretmenlerin güven duygusunu etkileyen faktörler konusunda da yeni çalışmalar yapılabilir ve bu çalışmalar eğitim planlamalarının yapılandırılmasında kullanılabilir. Öğretmenlerin sorumluluk almaları ve çalışma disiplini konusunda yapılabilecek çalışmalar da faydalı çalışmalar olabilir.

Mesleki tecrübesi fazla olan, bilgi birikimi ve uygulamalar konusunda etkin olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin meslekte yeni olan öğretmenler göre daha düşük olduğu araştırma sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Mesleki tecrübeyi baz alarak homojen bir örneklem üzerinde yapılacak bir çalışma meslekte yeni olan öğretmenlerin eğitim ve mesleğe adaptasyonu konusunda aydınlatıcı fikirler verebilir. Tecrübeli öğretmenler üzerinde yapılacak öz yeterlik ve tükenmişlik çalışmaları literatür bağlamında yenilik getirebilir ve aynı zamanda öğretmen yetiştirme konusunda planlama süreci için veri kaynağı olabilir.

Mesleğe yeni başlayan bireylerde öz yeterlik ve mesleki kabiliyetler konusunda sorunlar ortaya çıkmakta ve tükenmişliği tetiklemektedir. Farklı meslek grupları için daha eğitim sürecindeyken, üniversite eğitim süresinde, genellenebilecek bir örneklem üzerinde kapsamlı çalışma gerçekleştirilebilir ve öz yeterlik kavramının ne zaman geliştiği tespit edilebilir. Öz yeterlik algısının gelişimine etki eden faktörleri inceleyen yaşadığımız çağın teknoloji ve toplumsal gereklerini de içinde barındıran yeni bir test geliştirilebilir. Geliştirilecek bu test çerçevesinde literatüre yeni çalışmalar kazandırmak eğitim planlaması için ve mutlu çalışanlar için faydalı bir girişim olacaktır. Bunun yanında sadece mesleğe yeni başlayanlara yönelik çalışmalar yapılarak sürecin başında çözüme yönelik girişimler gerçekleştirilebilir.

Öz yeterlik ve tükenmişlik alanında yapılan çalışmaların çoğunluğu betimsel çalışmalardır, bu bağlamda öz yeterlik algısı ve tükenmişlik konusunda yeni yapılacak çalışmaların bu problemin nasıl ortadan kaldırılacağına yönelik olması ve çözüm getirici planlamalar kaynaklık etmesi yenilikçi bir girişim olmasının yanında mesleki gelişim ve dönüşümünde itici gücü olacağını düşünüyorum.

Öz yeterlik ve tükenmişlik alanında yapılan ve farklı meslek gruplarını ele alan çalışmalar artık bu alanda bir sosyal projenin üretebileceğini veya tükenmişlik konusunda bir danışmanlık sisteminin yapılandırılabilceğinin ortaya koymuştur.

Araştırma sonuçlarına göre kadınların öz yeterlik algısı düşük ancak tükenmişlik düzeyleri de düşük oranda, erkeklerin öz yeterlik algıları yüksek fakat tükenmişlik düzeylerin kadınlara göre daha yüksek. Bu sonuçlara dayanarak sadece kadınlar üzerine

bir öz yeterlik ve tükenmişlik çalışması yapılabilir ve kadınların öz yeterlik algısını geliştirici çalışmalar için veri kaynağı oluşturabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na sunmak üzere öğretmenler üzerine yapılan tükenmişlik çalışmaları ve sonuçları literatür çalışması yapılarak derlenebilir ve hizmet içi eğitim çalışmalarının planlanmasında kullanılabilir, böylece yapılan hizmet içi eğitim kursları, öğretmenlerin ve kurumların ihtiyaçlarına yönelik gerçekleştiği için tükenmişlik için önleyici bir adım atılmış olabilir.

Öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerinden beklenen hizmetin nitelik açısından arttırabilmeleri için kendilerini olumsuz yönde etkileyen, okul içi veya okul dışı faktörler hakkında bilgilendirilmeleri gerekir. Öğretmenlerin, tükenmişlikleri konusunda adım atabilmeleri için öncelikle tükenmişlik kavramını ve belirtilerini tanımaları gerekir. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı çalışmalar başlatmalı ve öğretmenlerin tükenmişlik sendromu konusunda bilgilencmelerini sağlamalı.

Öğretmenliğe aday olan bireyler, Eğitim Fakültelerine kabulü aşamasında mesleğin beraberinde getirdiği sorunlar hakkında bilgilendirilmeli, kişilik özellikleri öğretmenlik mesleği özellikleri açısından değerlendirilmeli ve bireyin mesleğe uyumluluğu, tükenmişliğe yatkınlığı test edilmelidir. Hatta tükenmişliğe yatkınlık konusunda yeni bir test geliştirilebilir.

Mesleki tükenmişlik konusunda örgüt beklentilerinin de etkilerini araştıran çalışmalar yapılarak örgütlerin beklentilerini yapılandırması veya bireylerin seçimlerinde örgüt beklentilerinin dikkate alınması sağlanabilir. Örgüt beklentileri ile bireyin beklentilerinin uyumu tükenmişlik konusunda olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını engelleyebilir.

Kurumun rehber öğretmenin görev belirsizliğini ortadan kaldırması ve diğer çalışanlar içindeki konumunu net çizgilerle belirlemesi, gereksiz ve iş tanımı içerisinde olmayan işlerle meşgul etmemesi de rehber öğretmenlerin tükenmişliklerini ortadan kaldırmaya yönelik bir girişim olabilir. Bu bağlamda kurumsal beklentiler, verilen görevler ve bireyin beklentileri ve mevcut verilen görevler arasındaki ilişkinin değerlendirildiği bir çalışma da yapılabilir.

Konu hakkında genelleme yapabilmek ve farklı değişkenlerin varlığından haberdar olmak için araştırmanın diğer ile ve illerde yapılması konusunda bir proje başlatılabilir. Bu sonuçlar eğitim-öğretim hakkında oluşturulacak olan planlamalara dâhil edilebilir ve yürürlüğe sokularak eğitimde gelişmeye kaynaklık edebilir.

Çalışma İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde yapılmıştır. İl genelinde yapılması sağlıklı bir genelleme ve planlama geliştirmek için yararlı olabilir. Ayrıca Türkiye genelinde yapılacak çalışmalar eğitim konusunda belirleyici bir tablo çizmeyi sağlayabilir.

Araştırma, ortaöğretim (lise) düzeyinde yapılmıştır. Bu tür çalışmaların tüm okul kademeleri ve branş düzeylerinde uygulanması genel sonuçlara varabilmek ve buna yönelik çalışmalara kaynak teşkil edebilir.

Öz yeterlik veya tükenmişlik konusunda yapılan araştırmaların tekrarı sağlanmalıdır. Tekrar sonucunda, yaşanan toplumsal, teknolojik ve mesleki gelişime uyum sağlamak ve yeni çalışmaların oluşturulmasında veri kaynağı oluşturmak için yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

KİTAP

AKÇAMETE, G., KANER, S., SUCUOĞLU, B (2001), Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayınevi, Ankara

BUDAK, S.(2001), Psikoloji Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara

KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2008), İnsan ve İnsanlar, Evrim Yayınları, İstanbul.

BALTAŞ, A. ve Baltaş, Z. (1993), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul

DENİZ, M. Engin (2007), Eğitim Psikolojisi, Maya Akademi, Ankara

SÜRGEVİL, O. (2014), Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayınevi, Ankara

IZGAR, H, (2006), Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayınevi, Ankara

YÜCEL İ., EKİCİ, K. M., (2009), Stres ve Stres Yönetimi, İşletme Becerileri Grup Çalışması, (ss. 217-230), Ankara.

BANDURA, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societie., İn A. Bandura (Ed.). Self-Efficacy İn Changing Societies, New York: Cambridge University Pres.

BANDURA, A.(1999). A social cognitive theory of personality. İn Pervin&John(Ed.), Handbook Of Personality, (2 nd), New York, GuilfordPublications, (Reprinted in D.Cervone& Shoda (Eds.), The CoherenceOf Personality, New York: Guilford Press.1

CHERNİSS, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills: Sage

FREUDENBERGER, H. J. (1983). Burnout: Contemporary issues, trends and concerns. İn B. A. Farber (Ed.), Stress and Burnout in the Human Service Proffessions, New York: Pergamon.

MASLACH, C. (2003). Burnout, the cost of caring. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall (<http://books.google.com.tr/books> Erişim: 06.04.2015 15.50)

NETEMEYER, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4), 400-410.

SCHULTZ, D. P. ve Schultz, S. E. (2005). *Theories of personality*. 8th Ed. USA: Thomson Wadsworth.

WISNIEWSKI, L., Gargiulo, R. M. (1991). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *Journal of Special Education*, 31(3), 325-347.

MAKALE

AASA, U., Brulin, C., Angquist, K. A. ve Bergkvist, M. B. (2001). Work-related psychosocial factors, worry about work conditions and health complaints among female and male ambulance personnel. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 19(3), 251-258.

KURBANOĞLU, S.S. (2004). Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İin Önemi, *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.

KAÇMAZ, N., 2005, Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, C.68, S.1, İstanbul

BANDURA, A. (1994). Self Efficacy. In V.S.Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, (Volume. 4, pp.71–81), New York: Academic Pres, (Reprinted in H.Friedman.(Ed.), *Encyclopedia of mental health*, San Diego, Academic Pres. <http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1994EHB.pdf>

DAĞLI, A., Gündüz, H., 2008. “ Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği) Diyarbakır Üniveristesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi no:10, ss.12-35.

DEMİRKOL, İ., 2006, Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, Mersin Üniversitesi, SBE, YYLT, Mersin

SÜNTER, A.T., Canbaz, S., Dabak, İ., Öz, H., Pekşen, Y., 2006, Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyum Düzeyleri, Genel Tıp Dergisi, C.16, S.1, Samsun

ÜNAL, S. KARLIDAĞ, R. ve YOLOĞLU, S. (1993). Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri Ile İlişkisi, Klinik Psikiyatri. 4, 113-118.

ÜNGÜREN, Engin, Doğan, Hulusi, Özman, Mehmet, Tekin, Ömer Akgün, (2010); Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, Journal Of Yaşar University, Cilt: 17, Sayı: 5, ss: 2922- 2937.

WISNIEWSKI, L., Gargiulo, R. M. (1991). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. Journal of Special Education, 31(3), 325-347.

BEDEIAN, A. G., Burke, B. G. ve Moffet, R. G. (1988). Outcomes of work–family conflict among married male and female professionals. Journal of Management. 14(3), 475-491.

BERGER, W., Figuera, I., Maurat, A. M., Bucassio, E. P., Vieira, I., Jardim, S. R., Coutinho, E. S. F., Mari, J. J. ve Mendlowicz, M. V. (2007). Partial and Full PTSD in Brazilian Ambulance workers prevalence and impact on health and on quality of life. Journal of Traumatic Stress. 20(4), 637-642.

DEVILLY, G. J., Wright, R. ve Varker, T. (2009). Vicarious trauma, secondary traumatic stress or simply burnout Effect of trauma therapy on mental health professionals. Australian and New Zealand Journal of Psychiatry. 43, 373-385.

GAUTAM, M. (2001). Women in medicine: Stresses and solutions. Western Journal of Medicine. 174, 37-41.

GROSS, C., Joraschky, P. ve Pöhlmann, K. (2004). Secondary traumatization and burnout in ambulance services - first results of a longitudinal study. *Journal of Psychosomatic Research*. 56.

KAHILL, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*. 29(3), 284-297.

KARASEK, R. A., Theorell, T., Schwartz, J. E., Schnall, P. E., Pieper, C. F. ve Michela, J. L. (1998). Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the us health examination survey (HES) and the health and nutrition examination survey (HANES). *American Journal of Public Health*. 78(8), 910-918.

LEITER, M. (1991). The dreams denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology*, 32(4), 14-15.

LEITER, M. P. (2005). Perception of risk: an organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptoms. *Anxiety, Stress, and Coping*. 18(2), 131-144.

LEYMANN, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 5(2), 119-126.

LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2), 165-184.

MACCABE, P. P.(2003). Enhancing Self-Efficacy For High Stakes Reading Tests. *Reading Teacher*, 57 (1) ,12–20.

MARGOLIS, H., ve McCabe, P.P.(2006). Improving Self-Efficacy and Motivation: What to Do, What to Say. *Intervention in School & Clinic*, 41 (4), 218–227

MARIJANE, F.(1999). Aplay Therapy Intervention And Its Relationship To Self-Efficacy And Learning Behaviors. *Professional School Counseling*, 2 (3), 194–204.

MARTINI, S., Arfken, C. L., Churchill, A. ve Balon, R. (2004). Burnout comparison among residents in different medical specialties. *Academic Psychiatry*, 28(3), 240-242.

MASLACH, C. (2006). Stress and burnout. In A. M. Rossi, P. L. Perreve and S. L. Sauter (Eds.) Stress and quality of working life. International Stress Management Association.

MASLACH, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., 2001, Job Burnout, Annual Review Psychology, C.52, S.1, Netherlands

MEALER, M., Burnham, E. L., Goode, C. J., Rothbaum, O. B. ve Moss, M. (2009). The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses. Depression and Anxiety. 26(12), 1118-1126.

MITANI, S., Fujita, M., Nakata, K. ve Shirakawa, T. (2006). Impact of post-traumatic stress disorder and job-related stress on burnout: A study of fire service workers. The Journal of Emergency Medicine. 31(1), 7-11.

RUPERT, P. A., Stevanovic, P. ve Hunley, H. A. (2009). Work–family conflict and burnout among practicing psychologists. Professional Psychology: Research and Practice. 40(1), 54-61.

SEMMER, N. K. (2003). Individual differences, work stress and health. Schabracq, M. J., Winnubst, A. M. ve Cooper, C. L. (Ed.) The Handbook of Work and Health Psychology, Second Edition (s. 83- 120). İngiltere: John Wiley & Sons Ltd.

ULLRICH, A., Lambert, R. G. ve McCarthy, C. J. (2012). Relationship of german elementary teachers' occupational experience, stress, and coping resources to burnout symptoms. International Journal of Stress Management. 19(4), 333-342.

WIITAVAARA, B., Lundman, B., Bergkvist, M. B. ve Brulin, C. (2007). Striking a balance health experiences of male ambulance personnel with musculoskeletal symptoms: A grounded theory. International Journal of Nursing Studies. 44, 770-779.

YAYIMLANMAMIŞ BİLDİRİLER

AYKAN, E., 2007."Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, ss.159-170.

YAYIMLANMAMIŞ TEZLER

ARAS, Zeliha (2006); Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumları, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

BALTACI, H. (2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Bilgisayar Tutumları İle Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

GÜMÜŞ, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum

ÖZÇINAR, M., 2005, Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu, Sağlık Bakanlığı Doktor Lütfü Kırdar Kartal Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, İstanbul

RACKELY, R. A. (2004). A Longitudinal Investigation Of Change In Teacher Efficacy And Perceptions Of Leadership Following Participation In A Technology Integration Program. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Studies Of Teaxs A&M University.

TANIKYAN, A. (2008). Ruh Sağlığı Alanında Hizmet Verenlerin Çalışma Ortamlarındaki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

HAGEN, K. M.(1998). Enhancing Teaching Self-Efficacy In Preservice Teachers Through Direct Experience, Vicarious Experience, And Persuasion, University of Nebraska

EKLER

EK 1. ANKET ONAYI



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.10003769
Konu: Serkan BELGİ

07/10/2015

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:a) 16.09.2015 tarihli dilekçe.

- b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 02.10.2015 tarihli tutanağı.

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Serkan BELGİ'nin "*Lisede Çalışan Rehber Öğretmenlerin Mesleki Yeterlik Algıları ve Mesleki Tükenmişlik Yaşantılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (İstanbul İli Bahçelievler İlçesi Örneği)*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Bahçelievler ilçesinde bulunan özel ve resmi liselerde; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Şerafettin TURAN
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
07/10/2015

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1208-f8ed-3c41-9574-ff22 kodu ile teyit edilebilir.

EK 2. ANKET İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.10351223
Konu: Anket İzni

14.10.2015

Sayın: Serkan BELGİ

İlgi: a) 16.09.2015 tarihli dilekçeniz.

b) Valilik Makamının 07.10.2015 tarih ve 10003769 sayılı oluru.

"Lisede Çalışan Rehber Öğretmenlerin Mesleki Yeterlik Alguları ve Mesleki Tükenmişlik Yaşantılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (İstanbul İli Bahçelievler İlçesi Örneği)" konulu tezinizde dair araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçeniz ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Murat ADALI
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmzalı Aslı	
Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	Murat ADALI
Orvanı:	Bölüm Şefi
Tarih:	15.10.2015
İmza:	

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad.No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden de96-bbbf-3126-aa33-06e2 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. ÖĞRETMEN BİLGİ FORMU

EK-2

ÖĞRETMEN BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetinizi belirtiniz.

Erkek Kadın

2. Medeni durumunuz?

Bekar Evli

3. Şuan çalışmakta olduğunuz kurum türünü belirtiniz.

Meslek Lisesi Akşam Lisesi Anadolu Lisesi Diğer

4. Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?

10-20 saat 20-30 saat 30-40 saat 50 saat ve üstü

5. Kaç yıldır rehber öğretmen olarak çalışıyorsunuz?

0-1 yıl 2-5 yıl 5-10 yıl 10 yıl ve üzeri

6. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

Evet Hayır

7. Mesleğinizi uygulamadaki işlev düzeyiniz (iş veriminiz) konusunda ne düşünüyorsunuz?

Çok İyi İyi Orta Kötü

8. Mesleğinizde yaşadığınızı başlıca sorunlar nelerdir? Mesleki çalışmalarınızda sizi olumsuz etkileyen faktörler nelerdir? Belirtiniz.

EK 4. MESLEKİ ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

MESLEKİ YETERLİK ÖLÇEĞİ

Bu envanterde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 soru bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Sizin ifade ile ilgili yaşadığınız, hangi basamağa daha uyguna yanındaki kutuyu (X) ile işaretleyin.

CÜMLELER	Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Arada bir	Hiçbir Zaman
	1. Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı ne kadar başarabilirsiniz?				
2. Öğrencilerin eleştirel düşüncelerine ne kadar yardımcı olabilirsiniz?					
3. Görüşme esnasında konudan uzaklaşan öğrencileri ne kadar konuya (probleme) odaklayabilirsiniz?					
4. Derslere karşı ilgisi az olan öğrencileri ne kadar derse motive edebilirsiniz?					
5. Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi ne kadar açık ortaya koyabilirsiniz?					
6. Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine ne kadar inandırabilirsiniz?					
7. Öğrencilerden gelen zor sorulara ne kadar iyi cevap verebilirsiniz?					
8. Sınıf etkinliklerinin düzenli işlenmesini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?					
9. Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?					
10. Öğrettikleriniz öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını ne kadar iyi değerlendirebilirsiniz?					
11. Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmenize olanak sağlayacak soruları ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?					
12. Öğrencilerinizin yaratıcılığının gelişmesinde ne kadar etkili olabilirsiniz?					
13. Öğrencilerinizin belirlenmiş okul ve sınıf kurallarına uymasını ne kadar sağlayabilirsiniz?					
14. Başarısız bir öğrenciyi ders çalışması için ne ölçüde motive edebilirsiniz?					
15. Okulda ve derste sorun çıkaran öğrencilerin istenilen davranışları sergilemelerini ne derece sağlayabilirsiniz?					
16. Farklı öğrenci gruplarına uygun görüşmeleri ne kadar iyi oluşturabilirsiniz?					
17. Görüşmelerin her öğrencinin tarzına ve kişiliğine uygun olmasını ne derece sağlayabilirsiniz?					
18. Öğrencileri değerlendirirken farklı değerlendirme yöntemleri kullanırmısınız?					
19. Sorunlu birkaç öğrencinin tüm sınıfa zarar vermesini ne kadar iyi engelleyebilirsiniz?					
20. Öğrenciler herhangi bir ders veya konuyu anlama güçlüğü çektiklerinde ne derece alternatif yollar sunarak motive edebilirsiniz?					
21. Size karşı saygısız davranışlarda bulunan öğrencilerle ne kadar iyi başa çıkabilirsiniz?					
22. Yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını ne kadar oluşturabilirsiniz?					

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (Maslach Burnout Inventory Manual)

Bu envanterde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri araştırılmaktadır. Aşağıdaki ölçekte kişiler ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Her cümlenin karşısında hangi sıklıkta hissedildiğinin işaretleneceği bir kutular bulunmaktadır.

Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.

CÜMLELER	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. "Kendimi işimde duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum"	1	2	3	4	5
2. "İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum"	1	2	3	4	5
3. "Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum"	1	2	3	4	5
4. "Öğrencilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim."	1	2	3	4	5
5. "Bazı öğrencilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum"	1	2	3	4	5
6. "Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir."	1	2	3	4	5
7. "Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde halledebilirim"	1	2	3	4	5
8. "İşimin beni tükettiğini hissediyorum"	1	2	3	4	5
9. "İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum"	1	2	3	4	5
10. "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katıldım"	1	2	3	4	5
11. "Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı çekiyorum"	1	2	3	4	5
12. "Kendimi çok enerjik hissediyorum"	1	2	3	4	5
13. "İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum"	1	2	3	4	5
14. "İşimde, gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum"	1	2	3	4	5
15. "Bazı öğrencilerin başına gelenler gerçekten umrumda değil"	1	2	3	4	5
16. "Doğrudan insanlarla çalışma bende ok fazla stres yapıyor"	1	2	3	4	5
17. "Öğrencilere rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim"	1	2	3	4	5
18. "Öğrencilerle yakın ilişki içerisinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum"	1	2	3	4	5
19. "Bu meslekte pek çok değerli işler başardım"	1	2	3	4	5
20. "Kendimi çok çaresiz hissediyorum"	1	2	3	4	5
21. "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim"	1	2	3	4	5
22. "Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum"	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Serkan BELGİ

E-posta : sbelgi@hotmail.com

Doğum Tarihi: 27.10.1972

Doğum Yeri: İstanbul/Beyoğlu

Medeni Durum: Bekâr

Yabancı Dil: Fransızca

Eğitim Durumu:

- 2011-2013: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı
- 1990-1994: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü
- 1986-1989: Beyoğlu Hasköy Lisesi
- 1983-1986: Beyoğlu Hasköy Lisesi/Ortaokul Bölümü
- 1979-1983: Beyoğlu Hasköy İhsan Şerif İlkokulu
- Görev Aşamaları
- 2007-2016 Özel Elit Gençler Koleji-Lise Müdürü
- 2005-2006 Özel Elit Gençler Koleji-Rehber Öğretmen
- 2000-2004: Gırin Tekstil Limited Şirketi-Genel Müdür Yardımcısı