

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN DENETİM ODAĞI EĞİLİMLERİ
İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sedef SÜRGEN

Balıkesir, 2014

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN DENETİM ODAĞI EĞİLİMLERİ
İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sedef SÜRGEN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ

Balıkesir, 2014

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAY SAYFASI

Enstitümüzün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 201212545010 numaralı Sedef SÜRGEN'in hazırladığı "Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Eğilimleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisans Üstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 09.06.2014 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ (Danışman)

Üye.....

Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye.....

Öğr. Gör. Dr. İsmail ZENCİRCİ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylıyorum.

09.06.2014
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı; resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, denetim odakları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde yardımlarını esirgemeyen, değerli önerileri ve katkılarıyla bilimsel yardımda bulunan başta tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ'e, Türkçe'ye çevirdikleri ölçeği kullanmama izin veren; Prof. Dr. Canan ERGİN ve Prof. Dr. İhsan DAĞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin yazılmasında ve düzenlenmesinde benden yardımını esirgemeyen, Öğretim Görevlisi Dr. İsmail ZENCİRCİ, Yrd. Doç Dr. Kazım BİBER, Yrd. Doç Dr. Bilal YILDIRIM, Doç Dr. Ali Rıza TERZİ ve Doç Dr. Uğur GÜRGAN'a,

Veri toplama süresince yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşlarım Çağla MERİÇ, Ayhan DENİZ ve Ayşe DENİZ'e çok teşekkür ederim.

Araştırma süresince katkılarını esirgemeyen, destek ve güvenlerini hissettiğim, beni seven ve her zaman destekleyen sevgili babama, anneme ve kardeşime çok teşekkür ederim.

Mayıs 2014

Sedef SÜRGEN

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN DENETİM ODAĞI EĞİLİMLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

SÜRGEN, Sedef

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ

2014, 110 Sayfa

Bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik sendromunu oluşturan “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma”, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” alt boyutları ile “Denetim Odağı” arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca Kişisel Bilgi Formunda yer alan değişkenlerin denetim odağı üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma evrenini 2013–2014 öğretim yılında Balıkesir il merkezi resmi ilkokullarında çalışan 581 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Evren üzerinde çalışılmış ve 484 sınıf öğretmeninden geri bildirim alınmıştır. Sınıf öğretmenlerine araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, Maslach (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, Rotter tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği” uygulanmıştır. Bu araştırma betimsel yöntemle yapılmış bir alan taraması niteliğindedir.

Sınıf öğretmenlerinin verdiği cevaplar doğrultusunda SPSS 17 programı kullanılarak problem cümlesi içerisinde yer alan değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri bulunmuştur. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin denetim odağı ile; yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu ve kıdemi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, buna karşılık medeni durumu arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. 53 yaş ve üstündeki sınıf öğretmenlerinin diğerlerine göre, erkek sınıf öğretmenlerinin kadın sınıf öğretmenlerine göre, önlisansların diğerlerine göre, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin diğerlerine göre daha içten denetimli oldukları tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma ile; yaşı ve kıdemi arasında anlamlı ilişki bulunmuş, diğer demografik değişkenlerle ilişki bulunamamıştır. Duygusal tükenme alt boyutunda yaş ve öğrenim durumu; düşük kişisel başarı hissi boyutunda, mesleki kıdem ve öğrenim durumu ile; duyarsızlaşma alt boyutunda ise yaş ve mesleki kıdem arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları görülmektedir. Yaşları 35-43 yaş arasında olanlar ile öğrenim durumu lisans olan sınıf öğretmenleri daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Yaşları 45-52 yaş arasında olanlar ile mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenleri daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır. Öğrenim durumu yüksek lisans olan ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin daha düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları tespit edilmiştir.

Denetim odağı ile tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu fakat duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutu arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Bu ilişkinin ne düzeyde olduğu ise korelasyon ve regresyon analizi ile belirlenmiştir.

Sonuç olarak dıştan denetimliliğin, tükenmişlik sendromunun yaşanmasına yönelik daha fazla risk oluşturan bir kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Denetim Odağı, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarıda Düşme Hissi

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN CLASS TEACHER'S FOCUS OF CONTROL AND LEVEL OF BURNOUT

SÜRGEN, Sedef

Master's Degree Thesis, The Department of Educational Sciences,

Adviser: Yrd. Doç. Dr. Yalçın ERGÜNEŞ

2014, 110 pages

The aim of this work is to analyse the relationship between “Emotional Exhaustion”, “Depersonalization”, “Diminished Personal Accomplishment” and “Locus of Control”. In addition, whether the variables on the Personal Information Form cause a meaningful difference on the Locus of Control is searched.

The universe of the research consists of 581 classroom teachers who worked at formal primary schools in Balıkesir during 2013/2014 education year. It is worked on the universe and feedback is provided by 484 classroom teachers. The model group consists of 581 classroom teachers and vice classroom teachers who work at primary schools in Balıkesir. The Personal Information Form which was developed by the researcher and which include information about the independent variables, Maslach Burnout Inventory which was developed by Maslach and translated into Turkish by Ergin, Rotter Internal and External Locus of Control Scale which was developed by Rotter and translated into Turkish by Dağ are applied to the classroom teachers. This research is a descriptive field survey.

In accordance with the answers given by the classroom teachers, frequency and percent analysis are found by using SPSS 17 statistics analysis program. T-test is used for distinction between two group in case of quantitative data. In more than two group situation, one way Anova test is used for comparison of parameters in

intergroup. And, Tukey Post Hoc test is used in determination of group which causes to differentiation. Relation between dependent and independent variables is tested by Pearson's correlation analysis in research. And also, effect is tested by regression analysis. Wallis H-Test All the statistical analysis are done by considering 0,05 meaning fulness level.

A meaningful relation is found between school teachers' focus of supervision and age, gender, station of education and seniority. On the other hand, it is seen that there is not a meaningful relation between marital status and school teachers' focus of supervision. It is detected that class teachers at the age of 53 and over by comparing to the others, male class teachers by comparing to the female class teachers, students in an associate degree by comparing to the others, and class teachers who are belonged to the 16-year and above 16 year seniority have more internal control.

A meaningful relation is found between the school teachers becoming insensitive in subdimensions of exhaustion and their ages and seniorities, but no relation is found between demographic variables. The meaningful relation is found between age and state of education at sub-dimension of emotional exhaustion; between Professional seniority and state of education at dimension of the sense of low personal success; and also between age and Professional seniority at sub-dimension of desensitization. In this case, it is observed that class teachers may be likely to experience emotional exhaustion, desensitisation, and the sense of low personal success. People who are in the 35-43 year-old age group and class teachers who are in undergraduate education experience emotional exhaustion. People who are in the 45-52 year-old age group and class teachers whose Professional seniority is in the 6-10 years are more desensitized. It is detected that people doing master degree and class teachers whose Professional seniority is in 6-10 years experience more sense of low personal success.

It is seen that there is a relation between emotional exhaustion in the locus of control and subdimensions of exhaustion, but it is seen that there is no a meaningful relation between in the subdimension of depersonalization and diminished personal accomplishment. What dimension this relationship is defined with correlation and regression analysis.

In conclusion, it is found that External Locus of Control is a personal feature that has a higher risk on experiencing the Burnout syndrome.

Anahtar Kelimeler: Burnout, Locus of Control, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Diminished Personal Accomplishment

İTHAF

Canımdan çok sevdiğim babama, anneme ve kardeşime...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İTHAF	ix
İÇİNDEKİLER	x
ÇİZELGELER LİSTESİ	xvvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	xixix
1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM	1
1.2. AMAÇ	3
1.3. ÖNEM	3
1.4. VARSAYIMLAR	4
1.5. SINIRLILIKLAR	4
1.6. TANIMLAR	5
2. BÖLÜM II	6
2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1.1. Tükenmişlik	6
2.1.1.1. Tükenmişlik ile İlgili Kavramlar	8
2.1.1.1.1. Mobbing ve Tükenmişlik	8
2.1.1.1.2. Stres ve Tükenmişlik	10
2.1.1.1.3. Çatışma Yönetimi ve Tükenmişlik	11
2.1.1.1.4. İş Doyumu ve Tükenmişlik	11
2.1.1.2. Tükenmişlik Süreci	13
2.1.1.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri	13

2.1.1.2.2. Tükenmişliğin Belirtileri	14
2.1.1.2.2.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri	15
2.1.1.2.2.2. Tükenmişliğin Psikolojik Duygusal Belirtileri	15
2.1.1.2.2.3. Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri	16
2.1.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları	16
2.1.1.4. Tükenmişliği Önleme ve Başa Çıkma Yöntemleri	17
2.1.1.4.1. Bireysel Yöntemler	17
2.1.1.4.2. Örgütsel Yöntemler	18
2.1.1.5. Tükenmişlik Modelleri	19
2.1.1.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli	20
2.1.1.5.2. Öğretmenlikte Tükenmişliğin Eğitim Yönetimi Açısından Önemi	22
2.1.2. Denetim Odağı	23
2.1.2.1. Julian Rotter'in Sosyal Öğrenme Kuramı	23
2.1.2.1.1. Davranış	23
2.1.2.1.2. Beklenti	24
2.1.2.1.3. Psikolojik Durum	24
2.1.2.1.4. Pekiştirme Değeri	25
2.1.2.2. İç ve Dış Denetim Odağı	26
2.1.2.2.1. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri	27
2.1.2.3. Denetim Odağının Oluşumu	29
2.1.2.4. Denetim Odağı İle İlgili Değişkenler	31
2.1.2.4.1. Denetim Odağı ve Kişilik	31
2.1.2.4.2. Denetim Odağı ve Bilişsel Etkinlikler	32
2.1.2.4.3. Denetim Odağı ve Eğitim	33
2.1.2.4.4. Denetim Odağı ve Toplumsal Etkenler	35
2.1.2.4.5. Denetim Odağı ve İş Hayatındaki Başarı	35

2.1.3. Denetim Odağı ve Tükenmişlik	36
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	39
2.1.1. Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	39
2.1.1. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	45
3. YÖNTEM	52
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	52
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	52
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ	53
3.3.1. Kişisel Bilgi Anketi	54
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)	55
3.3.2.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenilirliği	55
3.3.2.2. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği	56
3.3.2.3. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması ve Yorumu	57
3.3.3. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği	59
3.3.3.1. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin Güvenilirliği	60
3.3.3.2. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin Geçerliliği	60
3.3.3.3. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin Puanlanması ve Yorumu	61
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	62
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	62
4. BULGULAR VE YORUMLAR	63
4.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER	63
4.2. DENETİM ODAĞI BOYUTUNUN İNCELENMESİ	65
4.2.1. Denetim Odağı İle Yaş Değişkeninin İncelenmesi	65
4.2.2. Denetim Odağı İle Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi	66
4.2.3. Denetim Odağı İle Medeni Durum Değişkeninin İncelenmesi	67
4.2.4. Denetim Odağı İle Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi	68
4.2.5. Denetim Odağı İle Öğrenim Durumu Değişkeninin İncelenmesi	69

4.3. TÜKENMİŞLİK BOYUTUNUN İNCELENMESİ.....	70
4.3.1. Duygusal Tükenme Alt Boyutunun İncelenmesi	71
4.3.1.1. “Duygusal Tükenme” ile “Cinsiyet” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	72
4.3.1.2. “Duygusal Tükenme” ile “Medeni Durum” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	73
4.3.1.3. “Duygusal Tükenme” ile “Eğitim Durumu” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	74
4.3.1.4. “Duygusal Tükenme” ile “Mesleki Kıdem” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	74
4.3.2. Duyarsızlaşma Alt Boyutunun İncelenmesi.....	75
4.3.2.1. “Duyarsızlaşma” ile “Cinsiyet” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	76
4.3.2.2. “Duyarsızlaşma” ile “Medeni Durum” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	77
4.3.2.3. “Duyarsızlaşma” ile “Eğitim Durumu” Analiz Sonuçları.....	77
4.3.2.4. “Duyarsızlaşma” ile “Mesleki Kıdem” Analiz Sonuçları	78
4.3.3. Düşük Kişisel Başarı Alt Boyutunun İncelenmesi	78
4.3.3.1. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Cinsiyet” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	79
4.3.3.2. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Medeni Durum” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	79
4.3.3.3. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Eğitim Durumu” Analiz Sonuçları	80
4.3.3.4. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Mesleki Kıdem” Analiz Sonuçları	80
4.4.DENETİM ODAĞI DÜZEYİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	82
4.5. DENETİM ODAĞININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ	83
4.5.1. Denetim Odağı İle Yaş Değişkeninin İncelenmesi	83
4.5.2. Denetim Odağı İle Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi	84

4.5.3. Denetim Odağı İle Medeni Durum Değişkeninin İncelenmesi.....	84
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	85
5.1. Sonuç	85
5.2. Öneriler	87
5.3. Araştırmacılara Öneriler	88
KAYNAKÇA	89
EKLER.....	102

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1 İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri	27
Çizelge 2. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri	29
Çizelge 3. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Ebeveyn Özellikleri.....	30
Çizelge 4. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenilirliği.....	56
Çizelge 5. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlarının Yorumu	59
Çizelge 6. Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı	63
Çizelge 7. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	63
Çizelge 8. Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı	64
Çizelge 9. Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	64
Çizelge 10. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	64
Çizelge 11. Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Yaşa Göre Ortalaması	65
Çizelge 12. Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalaması	67
Çizelge 13. Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalaması	67
Çizelge 14. Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalaması	68

Çizelge 15. Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Ortalaması	69
Çizelge 16. Tükenmişlik Düzeyi Ortalaması	70
Çizelge 17. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine Göre One Way Anova Sonuçları.....	71
Çizelge 18. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Cinsiyet arasındaki ilişki	72
Çizelge 19. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Medeni Durum arasındaki ilişki	73
Çizelge 20. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Eğitim Durumuna Göre One Way Anova Sonuçları	73
Çizelge 21. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Mesleki Kıdem Durumuna Göre One Way Anova Sonuçları	75
Çizelge 22. Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine Göre One Way Anova Sonuçları.....	76
Çizelge 23. Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma ile Cinsiyet arasındaki ilişki	76
Çizelge 24. Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Medeni Durum arasındaki ilişki	77
Çizelge 25. Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Eğitim Durumuna Göre One Way Anova Sonuçları.....	77
Çizelge 26. Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Mesleki Kıdem One Way Anova Sonuçları.....	78
Çizelge 27. Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeylerinin Ortalaması...78	
Çizelge 28. Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Cinsiyet arasındaki ilişki	79

Çizelge 29. Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Medeni Durum arasındaki ilişki	79
Çizelge 30. Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Eğitim Durumu One Way Anova Sonuçları.....	80
Çizelge 31. Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Mesleki Kıdem One Way Anova Sonuçları	81
Çizelge 32. Denetim Odağı Düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi.....	82
Çizelge 33. Denetim Odağının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi	83
Çizelge 34. Denetim Odağının Duyarsızlaşma Düzeyine Etkisi.....	84
Çizelge 35. Denetim Odağının Düşük Kişisel Başarı Düzeyine Etkisi	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyi Ortalaması	65
Şekil 2. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları.....	71
Şekil 3. Denetim Odağının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi.....	83

KISALTMALAR LİSTESİ

EE	:Duygusal Tükenme
DKBH	:Düşük Kişisel Başarı Hissi
DP	:Duyarsızlaşma
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MTE	:Maslach Tükenmişlik Envanteri
PA	:Duygusal Tükenme
RİDDOÖ	:Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği
SPSS	:Statistical Package for Social Sciences
Vd.	:ve diğerleri
Akt.	:Aktaran

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayılıtları ve sınırlılıkları ortaya konmuştur. Ayrıca önemli kavramlar ve terimler tanımlar kısmında açıklanmıştır.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

İş ortamındaki stres, günlük iş rutininin bir parçası olarak kabul edilirken, birey işinde kendini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bu faktörlere ek olarak çalışan kişilerin çalışma ortamları, iş ilişkilerindeki olumsuzluklar ve hizmet götördükleri çevreyle ilgili özelliklerin oluşturduğu olumsuz etkenler uzun süreli stres yaşamasına neden olursa bu durum tükenmişliğe dönüşebilmektedir (Arabacı ve Akar, 2010).

Tükenmişlik, iş, sosyal ilişkiler ve psikolojik yönden hem bireyi hem de örgütü ilgilendiren pek çok soruna neden olmaktadır. Büyük bir heyecan ve idealizmle işe başlayan kişi, ilerdeki yıllarda, çeşitli nedenlerle bu tutku ve coşkusunu kaybetmekte, sıradan, tekdüze ve bıkkın hale gelmektedir. Böylece hem birey iş yaşantısında mutlu olamamakta ve iş performansı düşmektedir. Bununla birlikte örgütler, nitelikli personel kaybı ve verimliliklerindeki düşüşle birlikte hem maddi hem de manevi zarar görmektedir (Eren ve Durna, 2006).

Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen, fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen güçsüzlük halidir (Aksüt, 2008). Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur. Birey iş yerinde yoğun duygusal beklentilerle karşı karşıya kaldığı zaman, bir süre sonra hizmet verdiği kişilere karşı duyarlılığını ve ilgisini yitirmekte, kendisine ve hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz duygular geliştirmektedir. Bu olumsuz duygular bireyin verimini düşürmekte, iş

doyumunu azaltmakta ve çalışmalarında verdiği hizmetin kalitesini düşürmektedir (Akçame, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Tükenenlerin çoğu, bir amaca ulaşmak için, önemli çaba göstermiş kişilerdir. İşleri her ne ise üzerlerine düşenden fazlasını yaparlar. Bir amacın gerçekleşmesine harcanan çabanın ve önemin, tükenmeyle doğrudan ilgisi vardır (Tutar, 2007).

Eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmaları ise çoğunlukla eğitim-öğretim faaliyetlerinde önemli rol oynayan öğretmenler üzerinde çalışılmıştır. Öğretmenlik, insanlarla yoğun etkileşim içeren, dolayısıyla tükenmişlik sendromuna maruz kalan bir meslek grubudur (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Birey, sosyal gelişim süreci içinde, çocukluktan başlayarak hangi davranışın hangi sonuçları doğuracağı ve hangi sonuçların kendi davranışlarından kaynaklandığı, hangilerinin kendi davranışları ile bağlantısız olduğu konusunda oldukça tutarlı beklentiler geliştirir. Rotter, bu beklentileri içsel ya da dışsal denetim kaynağına inanç olarak nitelendirerek yaşamdaki olumlu ya da olumsuz sonuçları belirleyen etkenlere "Denetim Odağı" adını vermiştir (Yeşilyaprak, 2006).

Denetim odağı Rotter'a (1990) göre; kişinin kendisini etkileyen olayları, yeteneklerinin, özelliklerinin ve davranışlarının sonuçları ya da şans, kader, talih gibi kendi dışındaki güçlerin işi olarak algılamasıdır. Bu kapsamda bireyler davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de dış koşullar tarafından belirlendiğine inanıyorsa bu kişiler dıştan denetimli, bireyler davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendi davranışı sonucunda olduğuna ya da kalıcı özelliklerine bağlı olduğuna inanıyorsa içten denetimli olarak tanımlanmaktadır (Küçükkaragöz, 1998). Bireylerin denetim odağı ile tükenmişliğe maruz kalan bireylerin özellikleri dikkate alındığında örgütlerde tükenmişliğin önlenmesi için yöneticilerin, çalışanların denetim odağı ve tükenmişlik konusunda gerekli bilgiye sahip olmalarının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın problemi "2013-2014 Eğitim-öğretim yılında Balıkesir il merkezi resmi ilkokullarda görev yapan Sınıf öğretmenlerinin denetim odakları ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin denetim odakları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Bu temel amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1.Sınıf öğretmenlerinin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi tükenmişlik alt boyutuna göre tükenmişlik düzeyleri nelerdir?

2. Sınıf öğretmenlerinin denetim odağı yönü ile tükenmişlik düzeyleri; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mesleki kıdemine ve öğrenim durumuna(lise, önlisans, lisans...) göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

3. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mesleki kıdemine ve öğrenim durumuna(lise, önlisans, lisans...) göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

4. Sınıf öğretmenlerinin denetim odaklarına göre, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi tükenmişlik düzeyi değişkenlik göstermekte midir?

5. Sınıf öğretmenlerinin denetim odaklarına göre, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi tükenmişlik düzeyi arasında ilişki var mıdır?

6. Denetim odağı eğilimi, tükenmişlik düzeyinin yordayıcısı mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitimin niteliği açısından sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Öğretmenlerin eğitim ve okulun amaçlarını gerçekleştirmedeki rolü ve önemi büyüktür. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yaşaması eğitim sürecini de olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunu yaşamasının nedenlerinin belirlenmesi ve bunların ortadan kaldırılması önem taşımaktadır (Çokluk, 2003).

Sınıf öğretmenlerinin, işe gitmek istememesi, eğitim ve öğretimde verimsizleştiğini düşünmesi veya kendileri için sorun olarak gördükleri birçok durum

ve olayın kaynağı, tükenmişlik düzeyleri ile ilgili olabilir. Kişiliğin bir alt boyutu olan denetim odağının, sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeylerinin oluşmasında etkili olabileceği düşünülebilir (Çam, 1995).

Literatür taraması sonucunda, tükenmişlik ve denetim odağı konusu ile ilgili birçok araştırmaya ulaşılmıştır. Ancak eğitim bilimleri alanında, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmaların çok az olması araştırmanın önemini arttırmaktadır. Bu araştırmayla sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile denetim odağının ilişkisinin belirlenmesi, denetim odağı ve tükenmişliğin eğitim alanındaki önemi ve sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik sendromuna karşı üretilebilecek çözüm önerilerinin tespit edilmesine yönelik veriler sunabileceği düşünülmüştür. Bu açıdan bakıldığında, bu çalışmanın literatürdeki bu boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir.

1.4. VARSAYIMLAR

Araştırmanın bağlı olduğu varsayımlar şunlardır:

- Ankete katılan İlkokul kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin verdikleri yanıtlar, onların gerçek algılarını yansıtmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri var olan durumu yansıtmaktadır.

1.5. SINIRLILIKLAR

- Araştırma, 2013-2014 Eğitim- Öğretim yılında Balıkesir il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma, her iki ölçekte yer alan nitelikler ile sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Bu araştırmada incelenen kavramlar “Tükenmişlik Sendromu” ve “Denetim Odağı” kavramlarıdır. Bunların ise tanımı aşağıda verilmektedir.

Tükenmişlik: Tükenmişlik, enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı talepler sebebiyle yavaş yavaş yıpranmak ya da yorulmaktır (Çokluk, 2003).

Denetim Odağı: “Denetim odağı inancını” ölçmek için Rotter tarafından geliştirilen Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği kullanılmıştır.

BÖLÜM II

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine, konuyla ilgili temel kavramların açıklanmasına ve ilişkili daha önce yapılmış araştırmalara yer verilmiştir. Bu amaçla öncelikle konuyla ilgili kavramların açıklaması yapılarak alanyazındaki ilgili araştırmalar incelenmiştir.

2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tükenmişlik ve denetim odağı ile ilgili literatür incelenmiştir.

2.1.1. Tükenmişlik

Çalışanlar, iş yeri ortamına bağlı olarak diğer çalışanlarla olan iletişimlerinde güçlük yaşamaktadırlar. Çalışanlar arasında meydana gelen bu iletişim problemleri, iş yerine yönelik yapılan araştırmalar için bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Özellikle yönetim psikolojisi ya da örgüt psikolojisi bağlamında düşünüldüğünde iş yerinde yaşanan güçlüklerle bağlı olarak yaşanan stres, tükenme, yıldırma ve depresyon gibi psikolojik kaynaklı sorunların ele alındığı görülmektedir. Bu kavramlardan, tükenmişliğin de yaygın olarak çalışıldığı görülmektedir (Çokluk, 2003).

21. yüzyılda bilgi, kuşkusuz en önemli üretim faktörüdür. Bu durum, bilgiyi üreten ve kullanan insanın da değerini arttırmıştır. Artık okullar için; çalışanlara daha iyi bir çalışma ortamı sunabilmek ve örgütü hakkında olumlu algı ve tutumlara sahip olmalarını sağlamak, öncelikli hedeflerden biri haline gelmiştir. Bu gelişmeler, örgütsel davranış alanında bazı kavramların ön plana çıkmasını da beraberinde getirmiştir. Örgütsel tükenmişlik, bu kavramlar arasındadır. Tükenmişlik genellikle çalışan bireylerde görülen duygusal yönden kendini tükenmiş hissetme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunun azalması sendromu olarak ifade etmek mümkündür (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişlik; kavram olarak 1970'lerden sonra stres konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda ayrı bir başlık altında ele alınmaya başlamıştır. İncelemeler, tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan ve olumsuz duygusal yaşantıları içeren bir olgu olduğunu göstermektedir (Abacı, İşmen ve Yıldız, 2004).

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger'in yazdığı bir makale ile alanyazına girmiştir. Burada tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir. Bu makaleden iki yıl sonra Christina Maslach tarafından yapılan çalışmalarla kavram, daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır. 1981 yılında yapılan “Birinci Uluslararası Tükenmişlik Konferansı”nda konusu tükenmişlik olan birçok araştırma bu konferansta sunulmuştur. Kavramın ortaya atıldığı ilk yıllarda birçok kişinin dikkatini çekmesine ve çeşitli araştırmaların konusu olmasına rağmen, kavramın net olmadığı yönünde eleştiriler de yapılmıştır. Özellikle ilk yıllarda tükenmişlik ile ilgili birçok farklı tanım da yapılmıştır (Peker, 2002).

Freudenberger (1974) tükenmişliği “başarısızlık, yıpranma ve enerji kaybı veya insanın karşılanamayan istekleri sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlamıştır (Arı ve Bal, 2008). Freudenberger'in çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmalarda, bütün olumsuzluklara ve toplum için gerekli hizmetleri vermelerine rağmen, gereken yardım, ilgi ve takdiri göremeyen çalışanlarda tükenmişliğin daha sık görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır (Serinkan ve Barutçu, 2008).

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Akt; Altınkurt, 2012).

Alanyazında stresin üç aşaması; alarm, direniş ve tükenme olarak ifade edilmektedir. Alarm döneminde birey herhangi bir dış uyaranı stres yaratan bir faktör olarak algılar. Bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlandığını hisseden birey, bu uyarandan kaçarak ya da onunla mücadele ederek yeniden eski uyum düzeyine dönmeye çalışır. Fiziksel ve duygusal enerjinin harekete geçirilerek, stres faktörünün olumsuz etkilerine karşı çıkıldığı direniş dönemi sonrasında, sorunla başarılı bir şekilde başa çıkılmışsa direniş aşaması sonlanır. Ancak, uyaran çok şiddetli ise ve birey olumsuz etkileri ortadan kaldıramaz durumdaysa, aynı zamanda stres faktörüne uzun süre maruz kalınmış ise, tükenme dönemi ortaya çıkar (Arı ve Bal, 2008).

Kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu tanımda

tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut duygusal tükenme (Emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal accomplishment) olarak adlandırılmıştır (Izgar, 2001).

Tükenmişlik, sürekli iş baskısından kaynaklanan kronik bir duygusal bitkinlik halidir. Yıkıcı ve yoğun stresin özel bir halidir. Çoğu zaman da doğrudan strese işaret etmek için de kullanılabilir. Yüksek düzeyde kişisel etkileşimde bulunan veya başka insanlara yardım etmeyi gerektiren işlerde çalışan insanlarda çok daha fazla görülmektedir. Tükenmişlik yaşayanlar, genellikle işlerine çok fazla duygusal katkı yapmak durumunda kalan insanlardır. Bir nevi kendinden ödün veren insanlardır. Yapılan araştırmalar sonucu; dünyada en stresli meslek olarak yöneticilik, doktorluk ve itfaiyecilik bulunmuştur. Hemşirelik, doktorluk, yöneticilik, öğretmenlik, avukatlık, polis memurluğu, itfaiyecilik ve bunlara benzer toplumsal içerikli ve insanlarla ilişkili meslekler, tükenmişliğin en çok görüldüğü mesleklerdir (Tutar, 2011).

Görüldüğü gibi tükenmişlik konusunda yapılan tanımlamalar oldukça değişik yönlere odaklanabilmektedir. Bununla birlikte, bu kavramı bir stres süreci olarak görme eğilimi ise dikkat çekmektedir. Tükenmişliğin birçok tanımı olmasına rağmen hala eksik olmasının nedeni, çok kompleks oluşumları içermesindedir (Çam, 1995).

2.1.1.1. İlgili Kavramlar

Literatürde tükenmişlik ile ilgili kavramlar incelendiğinde Mobbing (psikolojik şiddet), Stres ve Çatışma Yönetimi kavramları ön plana çıkmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde ilgili kavramlar hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.1.1.1. Mobbing ve Tükenmişlik

Leymann (1997) Mobbing kavramını “iş yaşamında bir ya da daha fazla kişiye yönelik, sistematik bir şekilde düşmanca ve etik dışı olarak uygulanan psikolojik terör” biçiminde tanımlamaktadır. Leymann’a (1997) göre; psikolojik terör veya Mobbing çalışma hayatında bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen düşmanca ve gayri ahlaki iletişimi içerir.

Tükenmişliğin iş yerine ya da yapılan işin niteliğine bağlı olarak görülen ve kişilerde uzun dönemli bir yıpranmaya neden olan bir süreç olduğu söylenebilir. Bu ifadeye bağlı olarak tükenme sürecinin uzun bir zaman aldığı, aynı zamanda tükenmişliğin yapılan işe ve iş yerindeki ilişkilere bağlı olarak da ortaya çıktığı varsayılabilir. Benzer şekilde iş yeri ile ilişkili bir durum olan ve kişilerde uzun dönemli strese neden olan diğer bir faktörün de iş yerinde yıldırma olduğu kabul edilebilir. Ortaya çıkardığı sonuçlar bağlamında iş yerinde yıldırma ve tükenmişlik arasında bir bağlantının varlığı kabul edilebilir. Bu nedenle iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde yarar vardır (Peker, 2002).

Cherniss tarafından aşırı adanmışlık hastalığı olarak ifade edilen tükenmişlik (Tutar, 2011), benzer şekilde Freudenberger tarafından da belirtilmektedir. Araştırmacılar tükenmişliği işe yönelik aşırı adanmışlık durumu olarak ifade etmektedirler. Adanmışlık ile ilgili ifadelere bakıldığında yıldırma mağdurlarının da amaçlara adanmış bireyler oldukları söylenebilir. Dolayısıyla amaçlara ve işine kendini adanmış bireylerin hem yıldırma davranışlarına maruz kalmaları hem de tükenmişlik yaşamaları olası görünmektedir (Izgar, 2001).

Ağırlıklı olarak tek bir kişi çaresiz ve savunmasız bir konum içerisine itilir ve eylemlerin sürekliliği vasıtası ile orada tutulur. Uzun bir süre (en az 6 ay) bu eylemler çok sık aralıklarla (haftada en az 4-5 kez) devam eder. Uzun süreli ve düşmanca olan bu davranışlar bireyde ciddi zihinsel, psikosomatik ve sosyal çöküntüye yol açar. Günümüzde birçok iş alanında görülen bu psikolojik baskı ve şiddetin çalışanlar üzerindeki sonuçları tükenmişlik sendromu ile benzeşmektedir. Ülkemizde yakın geçmiş zamana kadar, okul yöneticilerinin atanmalarında mesleki yeterliliğe, yöneticilik vasıflarına ve performans değerlerine önem verilmediğinden birçok öğretmen, idari amirleri tarafından mobbing'e uğramaktadır. Özellikle mesleğe yeni başlayan ve beklentileri yüksek olan genç öğretmenler bununla başa çıkamayarak tükenmişlik yaşamaktadırlar (Tınaz, 2006).

Yapılan işin niteliğine ilişkin beklentilerin her bireyde gözlenmesinin son derece olağan olduğu düşünülebilir. Bununla beraber Demirtaş ve Güneş (2002), tükenmişliği kişisel beklentilerin gerçekleşmemesi sonucu oluşan hayal kırıklıkları olarak nitelemektedirler. Ayrıca yıldırma süreci ve yıldırma davranışlarına bakıldığında gerek süreç içerisinde gerekse davranışlarda kişiye yönelik

engellenmelerin olduğu görülebilir. Hem tükenme hem de yıldırma sürecinde gözlenen engellenme durumlarına bakılarak yıldırma ve tükenmişlik arasında bir bağlantının varlığından söz edilebilir (Çam, 1995).

2.1.1.1.2. Stres ve Tükenmişlik

Stres kelime olarak gerilim, gerginlik, bunalım, şiddet gibi anlamları içermektedir. Kavramsal olarak stres ise, algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak ifade edilebilecektir. Daha genel bir ifadeyle stres bir etki tepki olayıdır (Güllüce, 2006).

Stres bireyler üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres durup dururken ya da kendiliğinden oluşmaz. Stresin oluşma süreci insanın içinde bulunduğu veya hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede meydana gelen değişimlerin sonucudur. Bu değişimlerden etkilenme bazı bireylerde yoğun ve hızlı olurken, bir başkasında daha yavaş ve yüzeysel olabilir. Stres; “bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda, vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumu” olarak tanımlanabilir (Eren, 2006).

Stres kavramı ilk olarak 1930’larda endokrinolog Hans Selye tarafından ortaya atılmıştır. Selye’ye göre stres, üç aşamada ortaya çıkmaktadır (Cherniss, 1980: Akt. Güllüce, 2006):

- **Alarm Tepkisi:** Organizma, stres kaynakları ile karşılaştığında biyokimyasal değişiklikler göstermekte ve kendini korumaya hazırlanmaktadır.

- **Direnç Dönemi:** Stres kaynağının etkilerine rağmen uyum devam ediyorsa, bu dönem oluşmaktadır. Organizmanın alarm tepkileri hemen hemen kaybolmakta ve direnç normalin üstüne çıkmaktadır.

- **Tükenme dönemi:** Organizmanın uyum sağlamaya çalıştığı aynı stres vericiler, uzun süre devam ettiğinde uyum kaybolur. Alarm dönemindeki tepkiler tekrar görülür ama artık değiştirilemez ve bireyde sistematik yıpranmalar oluşur.

Diğer yandan, tükenmişlik sendromunun gelişmesinde stresin de önemli rol oynadığı konuyla ilgili yazarların büyük çoğunluğunca kabul gören bir düşüncedir. Stres kavramı, bireysel algılamaya bağlı, öznel bir duyumdur. Kimilerince kendini gösterebilme fırsatı olarak algılanabilecek bir olay, diğer kişiler tarafından içinden çıkılmaz bir problem olarak algılanabilir (Aydın, 2011).

Stres sonucu tükenme aşamasına gelenlerin çoğu, bir amaca ulaşmak için önemli çaba gösteren kişilerdir. Programları sürekli doludur, işleri her ne olursa olsun üzerlerine düşenden fazlasını yaparlar. Sınırlılıklarını hiçbir zaman itiraf etmezler. Tükenme durumunda olanlar, hayata büyük beklentilerle başlamış ve yol boyunca daha azıyla yetinmeyi hiç düşünmemiş kişilerdir (Tutar, 2011).

2.1.1.1.3. Çatışma Yönetimi ve Tükenmişlik

Çatışma ve insan, günlük yaşamda birbirinden ayrılamayan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çatışma olgusunu ele alan uzmanlar, insanın olduğu her yerde çatışmanın kaçınılmaz olduğunu ifade etmektedirler. Çatışma ve insan kavramlarının bu kadar sık bir arada kullanılmasının en önemli nedeni insanın sosyal bir varlık olmasıdır. Çatışmaya ilişkin bu tanımlardaki ortak unsurlar dikkate alındığında çatışma için genellikle olumsuz kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bu tanımlarda sıklıkla kullanılan kavramlar şu şekilde belirtilebilir:

- Engellenme
- Uyumsuzluk
- Uyuşmazlık
- Anlaşmazlık
- Zıtlaşma
- Direnme

2.1.1.1.4. İş Doyumu ve Tükenmişlik

İş doyumu, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş doyumu, işgörenin (çalışanın) işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Çalışma hayatının en önemli etkenlerinden biri iş doyumudur. İş doyumunu, çalışanın işi ve işyeri hakkındaki genel duygu ve düşünceleri hakkında fikir verebilecek önemli değişkenlerden bir tanesi olup, bireyin işine ve işyerine yönelik tutumunu ifade etmektedir (Serinkan ve Barutçu, 2006).

İş doyumunu ile tükenmişlik kavramları ele alındığında, iki kavram arasında negatif ilişki olduğu görülmektedir. Kimi araştırmacılar iş doyumundaki azalmayı tükenmişliğin bir sonucu olarak ele alırken, kimileri ise farklı sonuçlar elde etmişlerdir: Musal ve arkadaşlarına (1995) göre “İş doyumunu tükenmeyi etkileyen önemli etkenlerden birisidir. İş doyumunu; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücreti ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler de etkilemektedir” (Akt. Teltik 2009). Bu olumsuz etkenler çalışanların iş yaşamını etkilemekte dolayısıyla iş doyumunda azalmaya ve tükenmişlik yaşanmasına neden olabilmektedir. Fazla tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin, işlerinden daha az doyum sağladıkları, iş ortamına ilişkin özelliklerin ise tükenmişlikten ziyade iş doyumunu ile ilişkili olduğu söylenmektedir. Öğretmenlerin işleri ile ilgili doyumsuzluk yaşamaları, stres ile tükenmişliği arttırmaktadır (Gürbüz, 2008).

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi irdelendiğinde, bireylerin başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görülmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doyumsuzluğunu, daha sonra da tükenmişliği yaşamaktadırlar (Otacıoğlu, 2008).

Günlük hayatının önemli bir kısmını işyerinde geçiren insanlar, eğer işinde doyumsuzluk yaşarsa, olumsuz duygulara yönelebilir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozabilir. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, uzun süreli rapor veya izin kullanımı ve sık sık iş değiştirme gibi iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik halleri görülebilir (Barutçu ve Serinkan, 2008).

Tükenmişliğin en aza indirgenmesi için; takım çalışması oluşturmak, işyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak ve toplantılar düzenlemek, benzer ortamlarda

bulunan çalışanların zorluklarla ve stresle baş etme yöntemleri hakkında fikir alışverişinde bulunmasını sağlamak faydalı olabilir.

2.1.1.2. Tükenmişlik Süreci

2.1.1.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin birçok nedeni olduğu söylenebilir. Bunlar hem kişisel hem de örgütsel nedenlerdir.

Tümkaya (1996), tükenmişliğin nedenlerini insanların beklentileriyle ilişkilendirmiştir. Yani tükenmişliğin, gerçek dışı beklentiler ile gerçek yaşamlarının arasındaki uyumsuzluğun fazla olmasından kaynaklanan bir durum olduğunu ve hayatının büyük bölümünü işkolik olarak geçiren, çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında çalışan kişilerin tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve çevresel nedenlerdir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, kişilik, motivasyon, kişisel stresler, mesleki doyum, performans, üstlerinden gördüğü destek vb. birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlikle ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Çam, 1995).

Ayrıca Çam (1995) tükenmenin örgütsel nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Çalışılan kurumun tipi
- Çalışma süresi
- Kurumun özellikleri
- İş yükü
- İş gerilimi
- Stres
- Yaşamdaki değişiklikler
- Kişinin eğitim durumu
- Kişinin eğitim işi için yeterli veya yetersiz oluşu
- Önemli kararlara katılmama
- Ekonomik ve toplumsal nedenler vs.

Tükenmişliğin tek bir nedene bağlandığı söylenemez ve tükenmişliğin ortaya çıkmasında birçok faktör rol almaktadır. Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde; tükenmişlik ile yaş arasında yakın bir ilişki olduğu görülmekte ve tükenmişliğin, yaşlı çalışanlara göre genç çalışanlarda daha çok görüldüğü ifade edilmektedir. Buradan da yaşın etkisiyle çalışanların daha tecrübeli, olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları anlaşılmaktadır. Genç, dolayısıyla tecrübesiz çalışanlar tükenmeye karşı daha dayanıksız olabilmektedirler (Tümkiye, 1996).

Tükenmişlik üzerine etkisi olduğu düşünülen diğer bir faktör ise cinsiyettir. Cinsiyetin, tükenmişliğe etkisi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar kadınların, bazıları ise erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ifade ederken, bazıları ise cinsiyetin, tükenmişliği etkilenmediği sonucuna ulaşımlardır. Ulaşılması olanaksız olan hedeflere sahip olmak, zihin yorgunluğuna sahip olmak, bireyin kendisini aşırı güdülemeye çalışması, katı kurallar, her şeyi mükemmel yapma isteği, insanlarla sık sık karşı karşıya gelme, zamanı gelmeden üst makamlara terfi etme vs. gibi etmenlerinde tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir (Murat, 2000).

2.1.1.2.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişlik her derecede farklı davranışlarla gözlenebilir. Buna göre tükenmişlik; hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenme ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır (Vızlı, 2005) :

- Hafif derecede tükenme gösterenler: Kısa süren sinirlilik, alınganlık, endişe.
- Orta derecede tükenme gösterenler: Hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtiler vardır; fakat bu belirtiler en az iki haftada bir tekrarlanır.
- Şiddetli derecede tükenme gösterenler: Fiziksel rahatsızlık, ülser, migren vb. sorunlar ortaya çıkar. Ailevi sorunlar olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Tükenmişlik çalışan bireylerin sağlığını olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik sendromunun belirtileri araştırıldığında çok çeşitli belirtilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik sendromunun belirtileri; fiziksel, davranışsal ve psikolojik-duygusal belirtiler olmak üzere üç başlık altında sıralanabilir (Girgin, 2005).

2.1.1.2.2.1. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri

- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Kilo kaybı
- Uyuşukluk
- Genel ağrı ve sızılar
- Sık sık baş ağrısı
- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Yüksek kolesterol
- Kalbin hızlı hızlı atması

2.1.1.2.2.2. Tükenmişliğin psikolojik-duygusal belirtileri

- Aile sorunları
- Umutsuzluk
- Depresyon
- Uyku düzensizliği
- Hayal kırıklığı
- Psikolojik hastalıklar
- İç sıkıntısı
- Özgüvende azalma
- Yabancılaşma
- İlgisizlik
- Endişe
- Alınganlık

2.1.1.2.2.3. Tükenmişliğin davranışsal belirtiler

- Çabuk öfkelenme
- İşinden soğuma
- İşine geç gitme
- Alıngan olma
- Şüpheli ve endişeli olma
- Alkol kullanımının artması

- Öz saygı ve öz güvende azalma
- İçine kapanma
- Yakın çevresi ile sorunlar yaşama
- Suçluluk hissetme
- Hevesin kırılması, çaresizlik
- Unutkanlık

2.1.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen faktörler aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak da ifade edilmektedir. Tükenmişliğin bireylerde; fiziksel, duygusal ve iş yaşamını etkileyen sonuçlarının olduğu bilinmektedir. Tükenmişlik yaşayan insanların çok karmaşık duygular yaşadığı ve bunun sonucunda da davranış bozukluğu gösterdiği saptanmıştır (Dilsiz, 2006).

Çam'a (1995) göre tükenmişliğin sonuçları olarak;

- İşi aksatma
- Boş vermişlik
- İşe geç gelmelerin artması
- İşe gelmemelerin artması
- İşi bırakma eğilimindeki artış
- İnsan ilişkilerinde uyumsuzluk
- Eşten ve aile bireylerinden uzaklaşma gibi sonuçları sıralamıştır.

Yorgunluk, uyku bozuklukları, baş ağrısı, bitkinlik, deri şikayetleri, solunum güçlüğü, uyuşukluk, sindirim güçlükleri vb. tükenmişliğin fiziksel sonuçlarıdır. Duygusal tükenme, çabuk öfkelenme, içe kapanma, alay etme, negatif duygular, alınganlık vb. ise tükenmişliğin duygusal sonuçlarıdır. Hizmet kalitesinde düşme, işe gelmeme, performansta düşüş iş kazaları, işten ayrılma isteği vb. tükenmenin iş hayatındaki zararlı sonuçlarıdır (Düzyürek ve Ünlüoğlu, 1992).

Tükenmişliğin birey için önemli sonuçlarından birisi de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey sigara, alkol, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bağımlı hale gelebilmektedir (Izgar, 2001).

Gümüş'e (2006) göre, tükenmişlik sosyo-ekonomik bir etkiye sahiptir. Birçok kişi tükenmişlik nedeniyle mesleklerinden erken bir şekilde emekli olmaktadır. Tükenmişlik sonucunda iş günü kayıpları ve üretimde azalma belirgindir. Ayrıca bireyin, kişiler arası ve aile ilişkilerinde zararlı etkiler oluşturabilir ve yaşama karşı olumsuz tavır geliştirmesine neden olabilir.

2.1.1.4. Tükenmişliği Önleme ve Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkmada alınabilecek en etkili yöntem tükenmişliğe neden olan etmenlerin azaltılması ve tespit edilerek hızla müdahale edilmesidir (Öktem, 2009).

Tükenmişlik uzun süreli dönemde, öğretmenlerde iş stresi, aile içi anlaşmazlıklar ya da mesleki ilginin kaybı ile sonuçlanabilmektedir. Ayrıca kişilerin, tükenmişlikle etkili bir şekilde baş edebilme stratejisi uygulamadıkları zaman, kişinin kendisine, meslektaşlarına ve öğrencilerine yönelik olumsuz tutumları oluşabilmektedir (Twillie ve Petry, 1990).

Tükenmişlik sendromu ile mücadele edebilmek için ilk olarak böyle bir problemin varlığını ve önemini kabul etmek gerekmektedir. Daha sonra sendrom ile mücadele için bireysel ve örgütsel bazı yöntemler kullanılabilir (Baysal, 1995). Tükenmişlikle mücadele etmede çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel yöntemler olmak üzere iki başlık altında incelenebilir:

2.1.1.4.1. Bireysel Yöntemler

Tükenmişlikle bireysel olarak mücadele etmede kullanılacak yöntemlerden bazıları; kendini tanıma, gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirleme, işin yapılış tarzını değiştirme, psikolojik geri çekilme (insanlarla etkileşimlerde katılımın azaltılması), işe ara verme, kendi kendine diyalog kurma (iç konuşma), olumlu yanları görme, sorunları içselleştirmeme, zaman yönetimi, solunum kontrolü, dinlenme ve gevşeme egzersizleri, doğru beslenme, egzersizler, uyku, iş değiştirme olarak sıralanabilir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Kişisel olarak tükenmişlikle başa çıkma yolları ;

- Ulaşılması imkânsız hedefler yerine gerçekleştirilme şansı olan hedefler belirlemek,
- Yorgunluktan kaçınmak, kısa süreli dinlenme imkânları sağlamak, molalar vermek,
- Monotonluğu azaltmak, izin kullanmak,
- Kişinin kendini tanıması ve ihtiyaçlarının farkında olması,
- Kişinin kendini gerçekleştirme ve iç görü geliştirerek çevresiyle ilişkiler kurması olarak özetlenebilir (Izgar, 2001).

Çalışma ortamında sosyal desteğin alınması da yine tükenmişliğe karşı kullanılacak bireysel yöntemler arasında sayılabilir. Birçok yazar iş yerinde sosyal desteğin olmayışının tükenmeye yol açtığını belirtmektedir (Sürgevil, 2006).

Sosyal destek ise, çalışanın iş yerinde meydana gelen değişimlere karşı korunduğuna ilişkin inancı ve kişiye yönelik iş yerinde sağlanan fiziksel ve duygusal yardımları içermektedir. Bu tanıma göre sosyal destek iş yerinde çalışanlar arasındaki etkileşime göre oluşmaktadır. Çünkü kişilerin birbirlerine yönelik gerekli duygusal veya fiziksel desteği sağlayabilmelerinin bir anlamda çalışanların birbirleri ile olan sağlıklı iletişim ve etkileşimlerine bağlı olduğu kabul edilebilir. Bu yüzden çalışanların kurumda sağlıklı bir iletişim biçimi geliştirmeleri sosyal desteğin geliştirilmesinde önemli olabilir (Burke ve Konarski, 1997).

2.1.1.4.2. Örgütsel Yöntemler

Sosyaldestek, insanların birbirlerine çeşitli yönlerden yardım ve rahatlık sağlamasına dayanan ilişkileri kastetmektedir. Eğer kişiyi önemseyen ve kişiye yardımcı olabilen ya da olmak isteyen insanlar varsa; kişi, stresle daha etkili bir biçimde başa çıkabilir. Diğer insanlar, kişinin kendisi için her zaman sağlayamayacağı birçok şeyi (yeni bilgiler ve görüşler, yeni becerilerde eğitim, onay ve dönüt, tavsiye, duygusal destek, sosyal karşılaştırma ve araç gereç yardımı) sağlayabilirler (Maslach, 1986: Akt. Babaoğlu, 2006).

Izgar (2001) 'a göre tükenmişlikle başa çıkmada örgütte uygulanabilecek yollar şöyle özetlenebilir:

- Güdüleyici bir rol oynayan hizmet içi eğitim imkânları oluşturmak: Böylece hem kişi kendini geliştirir, kişisel doyum gerçekleşir, moral artar, hizmetin kalitesi yükselir ve bununla birlikte kişinin kuruma bağlılığı artar.

- Adil ve planlı bir şekilde düzenlenen yükselme olanakları sağlamak: Yöneticilerin bu konuda bilmesi gereken şey, iş görenlerin çalışanlar maaşlarının yüksek olması kadar işinde yükselme şansı da aramakta ve istemektedir.

- Örgüt ortamında değişiklikler yapmak: Değişime kapalı örgütlerde yaşanan durgunluk, örgütü tembelliğe sürükler ve bu da çalışanlar için bir tükenme nedeni olabilmektedir.

- Çatışma yönetimi: Bir örgütün dinamizmini, değişme ve gelişmesini çatışma sağlamaktadır. Aksi halde örgütün durağanlaşması, hatta yok olması kaçınılmaz olmaktadır.

Yönetimin görevi çatışmayı yok etmek değildir; ancak etkin olarak yönetmektir. Yönetici örgütsel değişme ve gelişme için zaman zaman çatışmayı desteklemelidir (Balcı, 2002).

- Çalışanları makul hedeflere yönlendirmek: Çalışanlar için hedef belirlemek yerine, hedefleri çalışanların kendileri belirlemelerini sağlamak, tükenmişlikle mücadelede önemli bir yöntemdir.

2.1.1.5. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik alanyazını incelendiğinde, konu ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından farklı modellerin öne sürüldüğü görülmektedir. Bu modellerden bazıları;

- Maslach Tükenmişlik Modeli,
- Cherniss Tükenmişlik Modeli,
- Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli,
- Scott ve Meier Tükenmişlik Modeli,
- Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli,
- Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli'dir.

Aşağıda bu modellerden, Maslach Tükenmişlik Modeli üzerinde durulacaktır (Sürgevil, 2006).

2.1.1.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik; yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde; bireylerin, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2007).

Maslach modeline göre tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalması olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Maslach, 1981: Akt. Çavuşoğlu, 2005).

1. Duygusal Tükenme (Emotional exhaustion)

Tükenmişliğin, bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma düzeyini” ifade etmektedir (Budak ve Sürvegil, 2005). Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içerisinde bulunan birey kendisini zorlar ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilir (Seğmenli, 2001).

Duygusal tükenme, enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar yardım edici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük sıkıntı yaratır (Şahin, 2007). Maraşlı (2005)'ya göre duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği yaşar ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılır (Sürgevil, 2006).

Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, diğer insanların sorunlarını çözerken kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Taşıdığı duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla ilişkilerini, işini yapmaya yetecek kadar yani en az düzeye indirir (Mutlu, 2009). Örneğin duygusal tükenmeyi yaşayan öğretmenler çevrelerine karşı duyarsızlaşırlar. Birey, insanlarla arasına mesafe koymayı tercih ederek başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalır. İnsanlara karşı geliştirilen bu soğuk, ilgisiz ve katı tutum; sendromun ikinci boyutu olan

duyarsızlaşmayı oluşturur. Öğretmenlerin okulda yaşanan sorunları görmezden gelmeye başlaması, bu aşamaya örnek olarak gösterilebilir (Öktem, 2009).

2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve kişilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Budak ve Sürvegil, 2005). Duyarsızlaşma, çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmalarıyla kendini gösterir. İşgörenler, etkileşimde buldukları kişilere ve örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınabilirler. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma, duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır (Şahin, 2007).

Öğretmenlerin sınıf içerisinde öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate almadan, gereksinimlerini görmezden gelerek tüm öğrencilere aynı şekilde davranması tükenmişliğin bu aşamasına örnek olarak gösterilebilir (Öktem, 2009).

3. Azalan Kişisel Başarı Duygusu (Feeling of reduced personal accomplishment)

Kişisel başarı, kişinin içindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada kişi, kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur (Izgar, 2001). Diğer bir ifade ile; “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içine giren kişiler, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından kişisel yeterlik duyguları azalır. Bu anlamda, kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte görülür. Örneğin; bir okulda çalışan ve yöneticisiyle iletişim problemi yaşayan bir öğretmen öncelikle duygusal tükenme duygusu yaşamakta ve eğer meslektaşlarından yeterince destek alamıyorsa bu duygu duyarsızlaşmaya yol açabilmektedir. Duyarsızlaşmanın yaşandığı süreçte kişinin yeterlik ve başarı duygusunda da azalma ortaya çıkmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988: Akt.Gündüz, 2005).

2.1.1.6. Öğretmenlikte Tükenmişliğin Eğitim Yönetimi Açısından Önemi

Öğretmenlerde tükenmişlik, eğitim politikaları geliştirenlerin ve yöneticilerin temel ilgi alanlarından birisi olmalıdır çünkü eğitim öğretimde verimlilik doğrudan öğretmenlerin niteliği, niceliği ve kendilerini yeterli hissetmeleri ile ilgilidir (Akçamete ve diğerleri, 2001).

Öğrenciler, öğretmenlerin her davranışından etkilenirler ve etkilendikleri her davranışı kendi hayatlarında uygulamaya sokarlar. Bu nedenle öğretmenler, toplum da örnek olarak gösterilen insanlar olmak zorundadırlar. Öğretmenin yapmış olduğu her hatalı davranış, yanlış eğitilen bireylerin yetişmesine neden olacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmeli, kendini geliştirebilecekleri ve yenilikleri takip edebilecekleri şekilde düzenlenmelidir. İnsanlarla çalışılan her meslekte yapılması gerektiği gibi, öğretmenlikte de stres faktörlerini en aza indirgeyecek, öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltecek ortamlar düzenlenmelidir.

Öğretmenlik mesleği genel olarak öğretmenlerin üzerindeki iş yükü fazlalığından dolayı diğer mesleklere göre stres oranı daha fazla olan bir meslektir. Öğretmenlerin diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla stres yaşama nedenleri; eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul aile çatışmaları, disiplin problemleri, kalabalık sınıflar, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskı, ödüllendirme ve karara katılım yetersizliği gibi sorunlardır. Bu gibi sorunlar öğretmenlerin hem zihinsel hem de fiziksel sağlıklarını etkilemektedir. Bu da beraberinde tükenmişlik, stres ve kaygıyı getirmektedir. Öğretmenlerde tükenmişlikle birlikte öğretme faaliyetlerinde kademe kademe azalma görülmekte ve bir süre sonra yaptığı işten zevk almamaya başlamaktadırlar. Kendilerini duygusal ve psikolojik olarak yorgun ve bitkin hissetmektedirler. Bu nedenle çalışma yaşamları kötü yönde etkilenmektedir (Akçamete ve diğerleri, 2001).

Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Bir örgütün sağlıklı oluşu verimliliğini doğrudan etkiler. Örgütün verimliliği, örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması dolayısıyla da örgüt amaçlarını gerçekleştirecek bireylerin bu amaç doğrultusunda birlikte

çalışmaya istekli olmaları gibi durumlardan etkilenmektedir. Bu açıdan eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması; okula, eğitim sistemine ve topluma verimlilik olarak yansıtacaktır.

2.1.2. Denetim Odağı

Bu bölümde denetim odağı kavramının nasıl yapılandırıldığı üzerinde durularak, denetim odağı kavramı Rotter'ın sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde ele alınmaktadır.

Denetim odağı ile ilgili yapılan araştırmalar denetim odağı ile ilgili değişkenler içinde ele alınarak, denetim odağı kavramının iç ve dış denetimlilik boyutları üzerinde durulmuştur. Daha sonra denetim odağı ile ilgili yurt içi ve yurtdışında yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Literatürde ilk defa Rotter (1966) tarafından kullanılmış olan denetim odağı kavramı, bireyin davranışlarını mümkün olduğunca tahmin edebiliyor olmasını kapsamaktadır. Denetim odağı kavramı, genel olarak yine Rotter (1954) tarafından literatüre kazandırılmış olan Sosyal Öğrenme Kuramı temel alınarak oluşturulmuştur (Rotter, 1982).

2.1.2.1. Julian Rotter'in Sosyal Öğrenme Kuramı

Rotter'ın sosyal öğrenme kuramı, çağdaş psikolojideki farklı fakat önemli iki kuramsal yaklaşımı, davranışçı kuramlarla bilişsel kuramları bütünleştirmeye çalışan bir kuramdır. Bu kuramda dört tür değişken tanımlanmıştır. Bu değişkenler; davranış, beklentiler, pekiştirme değeri ve psikolojik durumdur. Denetim odağı bu değişkenlerden yalnızca birine, "beklentilere" ilişkindir.

2.1.2.1.1. Davranış

Davranış, Rotter'e göre iki değişkenin, beklenti ve pekiştirme değerinin fonksiyonudur. Davranışların sonucu, beklenen pekiştirme değeri yüksek olduğunda bu davranışın görülme sıklığı artmaktadır. Davranış potansiyeli; belirli bir davranışın, belirli bir ya da bir dizi pekiştirmeyle ilişkili olarak meydana gelme olasılığıdır. Bir davranışın gerçekleşme olasılığı, değişik kişiler ve durumlar için farklıdır (Rotter, 1982).

Hangi durumda hangi davranışın ortaya çıkacağına dair söz konusu olan olasılıktır. Kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Rotter, Chance ve Phares, 1972).

2.1.2.1.2. Beklenti

Bireyin davranışı neticesinde beklenen, pekiştiricinin meydana gelme olasılığıdır. Bu tahmin, kişinin daha önce başına gelen deneyimlerinin neticesinde oluşabildiği gibi diğer kişileri gözleyerek de oluşabilir. Bunun dışında mevcut ihtiyaç hali de beklentiye şekillendirebilir (Rotter ve diğerleri, 1972).

İnsanların pekiştirilen davranışları tekrar yapma olasılığı yüksektir. Ancak, Rotter ve davranışçıların ayrıldığı nokta, bu davranışı açıklama biçimleridir. Davranışçılar, edimsel koşullanma ilişkisinin ya da alışkanlığın önceki deneyimlerle güçlendiğini söyler. Ancak Rotter, insanların belirli bir davranışı ne kadar sık pekiştirilirse (örneğin bütün gece çalışıp sınavdan yüksek not almak almak), o davranışın gelecekte pekiştirileceğine dair beklentilerinin de o kadar güçlü olacağını söylemektedir. Öte yandan davranışlar pekiştirilmediğinde (çok ders çalışıp sınavdan düşük not almak gibi), ödüllendirilme beklentisi düşecektir. Beklentiler her zaman doğru olmayabilir (Yeşilyaprak, 2006).

Aynı durumda çok sayıda pekiştirme yaşadıktan sonra belli davranışların ödül getireceğine dönük güven artar. Rotter, ilk defa karşılaşılan durumlarda gösterilecek davranışın, bu durumla ilgili beklentinin yaşanmış benzer durumlar tarafından belirleneceğini söyler (Rotter ve Hochreich, 1975).

2.1.2.1.3. Psikolojik Durum

Söz konusu durum aynı olsa dahi, farklı kişiler tarafından farklı yorumlanabilmektedir. Bu sebeple bir kişi için ödül olan diğeri için olmayabilir ya da aynı kişi için farklı zaman dilimlerinde ödül olabilir. Bu da davranışın tekrarlanmasını doğrudan etkileyeceği için oldukça önemli bir niteliktedir.

Tüm davranışlar bir sosyal bağlam içinde oluşmaktadır. Birey, sürekli olarak, iç ve dış çevresiyle ilgili değişkenlere tepkiler vermektedir. Birey geçmiş yaşamında öğrendikleri ile hangi durumda, hangi pekiştiricinin elde edilmesinin daha olası olduğunu tahmin eder. Durumların algılanmasında da gereksinimlerin

algılanmasında olduğu gibi bireysel farklılıklar söz konusudur. Bireylerin pekiştireçlere verdiği değer ve pekiştireçlerle ilgili beklentileri içinde bulunulan duruma ve durumu algılamalarına bağlıdır. Psikolojik durum, bireyin davranışlarının istenen sonuçlara ulaşacağına ilişkin geçmiş yaşantılarından da etkilenen beklentileri hakkında ipuçları verir (Rotter ve Hochreich, 1975).

2.1.2.1.4. Pekiştirme Değeri

Rotter, pekiştirme değerini bir pekiştireci diğerine tercih etme derecesi olarak tanımlamaktadır. Belli bir pekiştirece verilen pekiştirme değeri zaman ve duruma göre değişiklik gösterir. Ancak bir pekiştirece diğerine göre ne kadar değer verileceğini belirleyen kararlı bireysel farklılıklar vardır (Yeşilyaprak, 2006).

Davranışın sonu olarak nitelendirilen pekiştiricilerin oluşmasını güdüleme değeridir. Bir başka deyişle niyete bağlı meydana gelen hedeflenme oranıdır. Meydana gelmemesi istenen pekiştirecin değeri düşüktür (Haggbloom ve diğerleri, 2002).

Rotter pekiştirme değerinin beklentiden bağımsız olduğunu söyler. Yani bir şeyin birey için pekiştirme değerinin yüksek ya da düşük olması, bu pekiştirmeyi elde etmek için sahip olunan beklentiyi etkilemez. Davranışı kestirmek için, davranış seçeneklerinin beklentisini ve pekiştirme değerini bilmek gerekir (Burger, 2006). Rotter'e göre belirli bir davranışı gösterme olasılığımız, bu davranışın bir etkisi olup olmadığına dönük algımıza bağlıdır. Pekiştirmeler yaşamda amaçlarımızı ifade eder. Pekiştirme değerinin çok düşük ya da yüksek olması ya da yaşamdan beklenenlerin akıldışı, ulaşılamaz ya da çok yetersiz, düşük düzeyde olması psikolojik sorunlara neden olur (Mearns, 2009).

Bu durumda yardım sürecinin bireyin gerçekçi hedefler belirlemesine yardımcı olması gerekmektedir (Haggbloom ve diğerleri, 2002). Davranışın yinelenme olasılığını arttırmak için pekiştirme gerekli, fakat yeterli değildir. Kişinin ayrıca, davranışları ile onları izleyen olaylar arasında nedensel bir ilişki kurabilmesi gerekir (Lefcourt, 1982).

2.1.2.2. İç ve Dış Denetim Odağı

Rotter'ın pekiştireç beklentisi ile ilgili olarak yaptığı çalışmalar sonucu; insanlarda öğrenmenin yalnızca pekiştirmenin bir işlevi olmayıp, bireyin ödül ve cezaların -genel bir ifadeyle- sonuçların kendisi tarafından ya da kendi dışındaki güçlerce denetlendiğine ilişkin inancına da bağlı olduğuna dikkat çekmiştir. Buna göre pekiştireçlerin etkisi bireyin bu sonuçları kendi davranışına bağlı olarak algılayıp algılamamasına dayanır (Rotter ve diğerleri, 1972).

Birey, sosyal gelişim süreci içinde, çocukluktan başlayarak hangi davranışın hangi sonuçları doğuracağı ve hangi sonuçların kendi davranışlarından kaynaklandığı, hangilerinin kendi davranışları ile bağlantısız olduğu konusunda oldukça tutarlı beklentiler geliştirir. Rotter, bu beklentileri içsel ya da dışsal denetim kaynağına inanç olarak nitelendirerek yaşamdaki olumlu ya da olumsuz sonuçların (ödül ve cezaları) belirleyen güçlerin yoğunlaştığı yere "Denetim Odağı" adını vermiştir (Yeşilyaprak, 2006).

Denetim (kontrol) algısı, ödül ve cezaların kişi tarafından mı yoksa bireyin dışında bir takım etkenlerce mi denetlendiğine ilişkin genel bir beklenti olarak tanımlanmaktadır. Böylece insanlar davranışlarının sonuçlarına ilişkin beklentilerini iki eğilimden birine bağlı olarak genelleştirmektedirler.

İç Denetim Odağı: Eğilimlerden biri; ödül ve cezaların, büyük ölçüde bireyin kendi eseri olduğu, bunların ortaya çıkışında daha çok kendi davranışlarının etkili olduğu doğrultusundaki genel beklentisi "İç Denetim Odağı" olarak ifade edilmektedir.

Dış Denetim Odağı: Ödül ve cezaların kişinin kendi dışındaki başka güçlerce (örneğin kader, şans, başka insanlar. . . vb.) uygulandığı, bu nedenle ödüle ulaşma ve cezadan kaçınma konusunda kişisel çabaların etkili olamayacağı doğrultusundaki genel beklentiye ise "Dış Denetim Odağı" denilmektedir (Dağ, 1990).

Özetle, bazı bireyler davranışlarının sonucunun yalnızca şansa bağlı olduğuna, insanların kendi kaderlerinin belirleyicisi olmadıklarına ilişkin oldukça güçlü bir inanç geliştirmektedirler. Bunun tersine, diğer bazıları da arayan bulur, eken biçer, çalışan kazanır biçiminde, insanların, iyi ya da kötü, kendi davranışlarının

sonuçlarının sorumlusu olduklarının bilincindedirler. Genellikle, birinci gruba girenler dıştan denetimliler, ikinci gruba girenler ise içten denetimliler olarak adlandırılır (Dönmez 1985).

Diğer kişilik özellikleri gibi, denetim odağı sonuçları da zaman içinde kararlılık gösterir. Ancak bu sonuçlar değişebilir. Örneğin insanlar üniversiteye başladıktan sonra daha içsel olmaktadır (Burger, 2006).

2.1.2.2.1. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri

İçten denetimli ve dıştan denetimli bireylerin özellikleri Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri

İçten Denetimliler	Dıştan Denetimliler
Davranışlarının ortaya çıkışının, sonuçlarının kendi eseri olduğunu düşünmektedir.	Davranışlarının sonuçlarını, kendi dışındaki başka güçlerin (örneğin kader, şans, başka insanlar. . . vb.) neden olduğu kanısındadır.
Olumlu benlik algısına sahip, atılgan ve girişimci kişilerdir.	Özsaygı düzeyi düşük, depresif özellik taşıyan ve yalnız kişilerdir.
Kendi kararlarına göre hareket etmekte ve bilgiye daha çok ihtiyaç duymaktadırlar.	Başkalarının istekleri ve toplumsal baskılara göre hareket ettikleri için bilgiye çok fazla ihtiyaç duymamaktadırlar.
Çevrelerine karşı olumlu ve uyumludurlar.	Çevreleri üzerinde etkilerinin olmadığına inandıkları için sinirli ve uyumsuz özellikler taşımaktadırlar.

Çizelge 1 - devam

Kendi yeteneklerine güvendikleri için oluşabilecek baskılara karşı görüşlerini savunurlar.	Toplumsal baskı nedeniyle baskılara karşı boyun eğerler.
Özgürlüklerinin kısıtlanması durumunda tepki gösterir;ve kötü koşulları düzeltmeye çalışırlar.	Yaşadıkları toplumun kurallarına sorgulamadan uyarlar.
Yaptıkları işte, davranış ve sonuç arasında nedensellik ilişkisi kurduklarından daha verimlidirler.	Yaptıkları işlerin, başka güçler tarafından (şans, kader..) kontrol edildiğine inandıklarından, başarısızlıklarını bu güçlere bağlamaya çalışırlar.
İş doyumlarını geciktirecek uzun vadeli planlar yaparlar.	Uzun süreli yapılan planlarda şansın kendilerine gülmeyeceğine düşünerek kısa vadeli planlar yaparlar.
Başarısızlığın nedenini şanstın çok bireysel hatalarda ararlar.	Başarısızlıklarını şans ve dış koşullara bağlayarak sorumluluk almak istemezler.
Yaşadıkları sorunlar karşısında endişeye kapılmazlar. Yaşadıkları sorunla bir daha karşılaşmamak için çözüm yolları aramada daha etkilidirler.	Yaşadıkları sorunlar karşısında yapabilecek bir şeylerinin olmadığına inandıklarından kaygılıdırlar.

Kaynak: Yahya Kemal Altinkurt. Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Mayıs 2012, s.45.

Yeşilyaprak (2006)' a göre içten ve dıştan denetimli olmak, bireylerin öğrenme biçimleri ve kendine güven duygusu gibi birçok özelliğine bağlıdır. Buna göre içten ve dıştan denetimli bireylerin özellikleri arasındaki farklar özetle Çizelge 2'de belirtilmiştir.

Çizelge 2. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri

İçten Denetimli Bireyler	Dıştan Denetimli Bireyler
Başarıları yüksektir.	Başarıları düşüktür.
Kendinden emindir.	Güvensiz ve kaygılıdır.
Dirençli ve ısrarlıdır.	Dirençsiz ve çabuk vazgeçer.
Açık fikirlidir.	Doğmatiktir.
Risk alabilir.	Riskten kaçınır ve çekingen yapılıdır.
Başarıya yönelme söz konusudur.	Başarısızlıktan kaçınma söz konusudur.
Planlı ve düzenlidir.	Dikkatini toplayamaz ve dağınıktır.

Kaynak: Binnur Yeşilyaprak. Eğitimde Bireysel Farklılıklar, Nobel yayıncılık, Ankara Mayıs 2006, s.245.

2.1.2.3. Denetim Odağının Oluşumu

Denetim odağı inancının bebeklikten başlayarak kişiliğe yerleşerek geliştiği ve değişime karşı dirençli bir kişilik boyutu olduğu bilinmektedir. Literatürde bu boyutun oluşumu, yapısı, değişebilirliği ile ilgili araştırmaların kavramın ortaya çıktığı 1950'li yılların sonlarından itibaren başladığı görülmektedir.

Denetim odağını içte ya da dışta oluşturacak ön koşulların bilinmesi iç denetimi geliştirmede ya da dış denetimi değiştirmede yarar sağlayabilir (Yeşilyaprak, 2006).

Rotter'ın sosyal öğrenme teorisi ile ilgili kendini değerlendirme (self report) ve gözlem yoluyla yapılmış çok sayıda (65) çalışmayı incelemiş ve denetim odağı ile ilgili kişilerarası farklılıkları yaratan temel etkenlerle ilgili bulguları sunmuşlardır. Erken çocukluk döneminde ebeveyn tutumlarının incelendiği çalışmaların Rotter'ın teorisini destekleyen bulgulara ulaştığı bildirilmektedir.

Dış denetimlilerin ebeveynleri daha katı, denetleyici, reddedici ve ödül ve ceza uygulamada tutarsız bulunmuştur. Aynı incelemede stresli yaşam olaylarının özellikle yaşamın erken dönemlerinde yaşanan ayrılık ve kayıpların denetim odağının oluşumunu etkilediği, stresli yaşam olayları ile dış denetimlilik arasında anlamlı ilişki olduğu ve bu bulguların Rotter'ın teorisiyle uyumlu olduğu bildirilmiştir (Carton ve Nowicki 1994).

İçten ve dıştan denetimli bireylerin ebeveyn özellikleri çizelge 3'de belirtilmiştir.

Çizelge 3. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Ebeveyn Özellikleri

İçten Denetimli Bireylerin Ebeveyn Özellikleri	Dıştan Denetimli Bireylerin Ebeveyn Özellikleri
Destekleyicidir.	Ceza verir.
Kabul edicidir.	Reddedicidir.
Disiplin uygulamalarında tutarlıdır.	Disiplin uygulamalarında tutarsızdır.
İletişime açıktır.	İletişime kapalıdır.
Çocukların özerkliğini destekler.	Baskıcıdır.
Yapıcıdır.	Eleştiricidir.

2.1.2.4. Denetim Odağı İle İlgili Değişkenler

Denetim odağının birçok kişilik değişkeniyle oldukça güçlü ilişkileri gösterilmiştir.

2.1.2.4.1. Denetim Odağı ve Kişilik

Kişiler, pek çok farklı yaşam olayını zaman, olay içeriği ve etkisine bağlı olarak dıştan-içten denetimli olarak yorumlayabilirler. Bu yorumlayış farkı aynı birey içinde değişiklik göstermektedir. Yani kişilerin sadece içten ya da dıştan denetimli olduklarını belirterek diğer seçeneğe imkan vermemek pek de doğru olmayacaktır (Dibekoğlu, 2006).

Denetim odağının detaylı olarak anlaşılması için kişinin maruz kaldığı olayları nasıl açıkladığı incelenmelidir. Öyle ki kişiler, genel itibariyle bir şekilde etkisi altına girdiği olayları; sahip olduğu yetenek ve kabiliyetleri, mağduriyeti, kendisi için önemli olan diğer kişilerin etkisi ile açıklamak eğilimindedirler (Aktaş, 2008).

Böylelikle kişilerin etkisi altında kaldıkları olayları “kendi denetimleri doğrultusunda yaşadıkları” ilk seçeneği oluştururken bu düşünceleri iç denetimleri ile ilgili bilgi vermektedir. Kendi denetimleri ile açıklamayı tercih etmeyip kendileri dışındaki herhangi bir faktöre (çevre, aile, eş, kader, şans vb) faktörlere bağlama eğilimi dıştan denetimli olduklarını göstermektedir. Rotter (1966) yapmış olduğu bu içten/dıştan denetim ayrımı, kişilerin gelecekte sahip olacakları davranışları öngörme dolayısıyla nasıl davranacaklarını tahmin edebilme şansı tanımaktadır. İç denetimi ile hareket eden kişilerin, daha kontrollü olarak daha uyumlu davranış göstermeleri beklenmektedir.

Amadi (2010) iç denetiminin genellikle daha arzulanır olarak görüldüğü görüşüne yer vermiştir. İçdenetim odağında sahip olan bireylerde kendini düzenleme, kişisel kontrol ve kendi kaderini tayin etme gibi nitelikler olduğu kabul edilebilir. Ayrıca yine aynı çalışmada, erkeklerde kadınlara göre daha fazla iç denetiminde olma eğilimi göze çarpmaktadır. Kendi araştırma bulgularını bu görüşler doğrultusunda bildirmiştir.

Çalışmalar; içsel denetimlilerin daha aktif, daha girişimci ve mücadeleci, yüksek derecede olumlu benlik kavramına sahip, daha uyumlu, duygusal yönden

daha sağlıklı ve dengeli olduklarını ortaya koymaktadır Dışsal denetimlilerin özellikleriyle ilgili araştırma sonuçları ise, bu kişilerin çeşitli konularda daha az yeterliliği olan, daha düşük beklenti düzeyine sahip, artan depresif özellikler taşıyan, kendini kabul düzeyleri düşük kişiler olduğunu, yaşamlarının dış güçlerce denetlendiğine inandıklarından kendilerini dış güçlerin kurbanları olarak gördüklerini, bu kanıdan dolayı daha kaygılı, pasif ve kuşkucu olduklarını ortaya koymaktadır. Özetle bulgular dışsal denetimlilerin, içselle karşılaştırıldığında, görece daha kaygılı, saldırgan, başkalarına daha az güvenen, özgüveni ve iç görüşü yetersiz kişiler olduklarını göstermektedir (Küçükkaragöz, 1998).

Dıştan denetimlilerle karşılaştırıldığında içten denetimlilerin; kendini kabul düzeyleri daha yüksektir (Ören, 1991, Yaşar 1996). Benlik algısı daha olumludur (Arıcak, 1995). Dönmez (1985)'e göre; daha uyumlu davranış göstermektedirler, bir yabancı ile daha fazla süre sözel etkileşimde bulunmak eğilimindedirler ve işlerini daha fazla sevmektedirler (Yeşilyaprak, 2006).

Dökmen'in (1984) Grimm ve Türk masallarındaki kahramanların denetim odağı açısından incelenmesine yönelik araştırmasında, masal kahramanlarının hepsinin içten denetimli davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç içten denetimli olmanın gerekliliğini, istedik ve yayılmak istenen davranışların özelliği olduğunu göstermektedir (Akt.:Fidan,1991).

Denetim Odağı ile bireylerin manipülatif davranışlardan etkilenme düzeyleri ilişkili bulunmuştur. İçten denetimli olanlar dıştan denetimlilere göre daha az etkilenmekte, etkilemek isteyeninin statüsü yükseldikçe bu etki içten denetimlilerde azalırken dış denetimlilerde artmaktadır (Aktaş, 2008).

2.1.2.4.2. Denetim Odağı ve Bilişsel Etkinlikler

Denetim odağının bilişsel etkinliklerle ilişkileri önemle incelenmektedir. Bu çalışmalarda, içten denetimlilerin öğrenmeye daha açık, meraklı, araştıran, bilgi işleme sürecinde daha etkili oldukları gözlenmiştir (Lefcourt,1982).

Denetim odağının başarıyı kestirmede kullanılabileceğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların sonuçları; içten denetimlilerin başarıda kendi yetenek ve çabalarına daha çok güvendiklerini ve daha başarılı olduklarını,

(Lefcourt,1982) içten denetimli öğrencilerin daha yüksek notlar elde ettiğini, sınav günlerini, değerlendirme uygulamalarını ve derslerine yardımcı olabilecek her türlü bilgiyi dışsal öğrencilere göre daha iyi bildiğini ve öğretmenleri tarafından daha olumlu değerlendirildiğini göstermiştir (Burger,2006).

Akademik başarı ile iç denetim inancı arasında zeka değişkeni kontrol edildiğinde pozitif ilişki saptanmıştır. Ayrıca içsel denetimlilerin; yaşadıkları deneyimlerden ileride daha iyi yararlanabildikleri, düşünsel ve akademik etkinliklerde daha fazla zaman harcadıklarını, zamanı daha iyi kullandıkları, davranışlarının daha tutarlı olduğu, engellemeler karşısında daha yapıcı tepkiler ortaya koydukları belirtilmiştir (Dağ,1990).

Araştırmalar, iç denetim odağı yönelimli öğrencilerin bir öğrenme durumunda, dış denetim odağı yönelimlilere göre akademik yönden daha başarılı olduklarını, kendi gelişimleri için daha etkin biçimde bilgiye ulaşmaya çalıştıklarını, yeni bilgileri önceki bilgileriyle daha çok ilişkilendirme eğiliminde olduklarını, daha etkili öğrenme ve ders çalışma stratejilerini kullandıklarını, öğrenme görevlerini yerine getirmek için daha çok çaba harcadıkları ve güdülenmiş olduklarını, kendi bilgi ve becerilerinin gelişimini daha çok sınadıklarını ortaya koymaktadır (Deryakulu, 2002). Öz yeterlik duygusu ile etkileşimli olarak denetim odağının, akademik başarıyı etkilediği belirtilmiştir (Fritson,2008).

İç denetim odağına sahip bireylerin daha başarılı olması sadece sınıf ortamına özgü değildir. İş ortamlarında yapılan araştırmalar da iç denetim odağına sahip çalışanların, dıştan denetimlilere göre daha yüksek performan gösterdiğini, içsellersin iş doyum oranlarının dışsallardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mutluluk, yaratıcılık ve denetim odağı arasında da ilişki olduğu belirtilmiştir (Denktaş ve Canel, 1993).

2.1.2.4.3. Denetim Odağı ve Eğitim

Denetim odağı kavramının kişilik boyutu olarak kabul edilmesiyle birlikte öğrenmeye ilişkin araştırmaların da arttığı görülmektedir. Öğrenme davranış değişikliği olarak kabul edildiğine göre, araştırma bulguları davranış değiştirme sürecini hazırlayan, yapılandıran ve uygulayan öğretmenlere ve “öğrenen” olarak kendi öğrenme sürecini biçimlendirmesinde bireye yararlı olmaktadır. Denetim

odağı algısı; Öğrenme etkinliklerini yönlendirerek, öğrenme sürecinde etkin olmayı teşvik ederek ya da engelleyerek akademik başarıyı etkilemektedir (Yeşilyaprak, 2006).

Araştırmacılar denetim odağına göre içten denetimli ve dıştan denetimli bireylerin hangi durumlarda daha etkin öğrendiklerine ilişkin yaptıkları araştırmalarda şu bulgulara yer vermişlerdir (Kell, 2002; Akt. Yeşilyaprak, 2006);

- Dışsal denetimli bireyler, öğretmen tarafından yapılandırılan ve denetlenen durumlarda daha iyi öğrenirken; İçseler içeriği oluşturmada ve yapılandırmada özgür bırakıldığı ya da kendilerince bir sözleşme yapıldığı koşullarda daha başarılı olmaktadır.
- Dışsallarla karşılaştırıldığında içselerin bilgi edinmeye daha çok istekli oldukları, matematik, biyoloji gibi genel olarak fen alanında, soyut içerikli ve kavramsal işlemlerde içselerin daha yüksek performans gösterdikleri bulunmuştur.
- Dış denetim odağına sahip öğrenciler, yanıtların ve pekiştireçlerin öğretmen tarafından verildiği ve yönetildiği öğretim ortamlarından daha çok yararlanırken, iç denetim odağına sahip öğrenciler ise yanıtların ve pekiştireçlerin kendileri tarafından denetlendiği ortamlardan daha çok yararlanırlar.

Öğretmen öğrenciye model olmanın yanı sıra, öğrenme ortamını düzenleme, uygun öğretim yöntemini seçme, öğrenciye pekiştireç verme, geri bildirim-düzeltilme sağlama gibi öğrenme sürecini etkileme açısından en önemli öge durumundadır. Öğretmenin tutum ve inançları, öğrenciler üzerinde doğrudan ya da dolaylı bir etki yaratmaktadır. Öğretmenlerin içsel ya da dışsal denetimli oluşlarına göre, öğrencilerin de denetim odağı yönelimlerinin etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Küçükkaragöz, 1998).

Denetim odağının içsel-dışsal oluşu, olumlu ve olumsuz durumlar ya da sürekli kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularının, öğretmenler için de geçerli olacağı genel bir varsayım olarak kabul edilirse; dışsal denetimli öğretmenlerin, öğrenciler üzerinde olası olumsuz etkileri olabileceği düşünülebilir. O halde öğretmenlerin içsel denetimli olma yönünde değişmelerinin sağlanması,

kendileri için olduğu kadar öğrenciler üzerindeki etkisi açısından da kritik bir öneme sahiptir.

2.1.2.4.4. Denetim Odağı ve Toplumsal Etkenler

Toplumsal etkenler içinde kültür farklılıkları, toplumsal sınıf, sosyo-ekonomik düzeyin yanı sıra cinsiyet ve ırk değişkenlerinin denetim odağına koyan araştırmalar çoğunluktadır (Yeşilyaprak, 2006).

A.B.D. Kansas Üniversitesi kökenli çevresel psikoloji çalışmaları ile diğer bazı çevresel psikoloji çalışmalarının bulguları denetim odağının içten ya da dışta algılanması eğilimi üzerinde içinde yaşanan çevrenin büyüklüğünün bir etken olabileceğini düşündürmektedir (Dönmez, 1985) Dönmez (1983), bu çalışmasında yaşanan çevrenin büyüklüğünün denetim odağı üzerinde etkisi olduğunu bulmuş, ancak daha sonra aynı araştırmacı tarafından yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Korkut (1991), bireyin yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği yerleşim birimi ve aylık gelirin denetim odağı üzerinde etkili olduğunu; evde yaşayan kişi sayısının, evdeki oda sayısının, anne ve babanın eğitim düzeylerinin, mesleklerinin denetim odağı üzerinde etkili olmadığını bulmuştur. Toplumsal koşullara göre denetim odağı değişebilmektedir. Dıştan denetim inancına doğru eğilim, genellikle işlerin kötü gittiği, umutların boşa çıktığı sorunlu durumlarda görülmektedir. Yine, bilinmeyen ve kestirilemeyen durumlarla karşılaşma da denetim odağında içten dışa doğru değişmeye neden olmaktadır. İçten denetimliliğe doğru eğilimin ise, daha çok kişisel yeterlik ve etkililik duygularını güçlendiren koşul ve olaylardan kaynaklandığı görülmüştür (Dönmez, 1994).

2.1.2.4.5. Denetim Odağı ve İş Hayatındaki Başarı

Denetim odağı, bireylerin bir işi yapmak için kullandıkları doğal kapasitelerini göstermektedir. İş hayatındaki başarılı bireylere bakıldığında, bu kişiler kendilerini daha aktif ve etkili bireyler olarak nitelendirmektedirler (Beukman, 2005).

İçten denetimli bireyler, karmaşık işler ile karşılaştığında, konuyla ilgili daha fazla bilgi toplayıp, daha yüksek başarı gösterme çabası içindedirler. Karmaşık bilgiler ve öğrenme gerektiren durumlarda, içten denetimli bireyler yüksek başarı gösterebilmek için motive olmaktadır. Konuyla ilgili olarak yapılmış birçok

araştırma sonuçlarına göre, içten denetimli bireyler işlerinde daha fazla çaba harcayarak daha iyi performans sergilemektedirler. İçten denetimli bireylerin sadece, kendileri yüksek performans gösterdiği sürece ödül elde edebileceklerine inanmaları bu durumu gerçekleşmektedir. Birçok durumda, içsel denetimli bireyler, yüksek düzeyde performans ve ödül beklentisine sahiptir. Eğer, performansları karşısında ödül alamayacaklarına inanmaları durumunda, içten denetimli bireylerin dıştan denetimli bireylerden performans ve ödül beklentileri yönünden hiçbir farkları olmamaktadır (Yeşilyaprak, 2006).

Sonuç olarak içten denetimli olmak, sadece karmaşık iş süreçleri gerektiren durumlarda avantaj sağlamaktadır. Kolay işlerin yapılması durumunda ise içten ve dıştan denetimli olmak hiçbir fark göstermektedir (Spektor, 1982).

İ denetimli olmak ile başarı arasındaki ilişkinin araştırılması sonucunda içten denetimli bireylerin daha başarılı olacakları belirtilerek, onlar için daha uygun olan işler aşağıda sıralanmıştır;

- Karmaşık iş süreçleri ve öğrenme gerektiren işler,
- Yüksek motivasyon gerektiren işler,
- Yüksek düzeyde teknik veya beceri gerektiren işler,
- Yönetim veya idari işler,

İçten denetimli bireyler için daha uygun özellik taşımaktadır (Beukman, 2005).

2.1.3. Denetim Odağı ve Tükenmişlik

Meier (1984)'e göre tükenmişlik; bireyin, işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili öz yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu, tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu gelişen bir durumdur.

Meier, bir davranışın oluşmasında; kişinin bağlamsal işleme sürecinin, yeterli olma, sonuç ve pekiştirme beklentisinin (sonucun değer) etkili olduğunu savunmaktadır. Yeterli olma, bireyin istenen amaçları ortaya çıkaracak davranışları yapmaktaki kişisel yeterliliğidir. Amaçlarının farkında olan bireyler, kendi

yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde kontrol sahibi olmaya çalışırlar. Bu kişiler kontrol edebilecekleri bir çevre yaratmaya çalışır, kariyer seçenekleri üzerine kafa yorar, kendilerine daha farklı ve daha iyi bir kariyer hedefleri hazırlarlar (Bandura,1997). Buna göre zihinsel çabaları, yeterli düzeyde olan bir birey, kendisini belirli bir davranışı yapma konusunda yeterli görüyorsa ve o davranışın, arzu ettiği sonuca ulaştıracağına inanıyorsa ve arzu ettiği sonucun tüm bu yaptıklarına değeceğini düşünüyorsa kişi bu davranışı yapar. Şayet bunlardan birinde takılıp kalıyorsa, yani beklentisi olumsuz ise bu davranış gerçekleşmez. Olumlu beklentiye sahipse, kişi ödüle ulaşmak ve cezadan kaçmak için çaba harcar. Burada bağlamsal işleme süreci psikolojik ortamın oluşması konusunda büyük etkiye sahiptir. Ayrıca bu durum, sonuç, yeterli olma ve pekiştirici beklentilerinin oluşmasını da etkileyecektir. Kişinin sahip olduğu beklentiler ile elde edilen sonuçlar arasındaki fark bir gerilime yol açacaktır. Bu gerilim tükenmişliğe neden olur (Rotter, 1982).

Aradaki fark ne kadar büyük ise gerilimin yaratacağı baskı, hasar ve etki de tükenmişlik üzerinde o kadar farklı olacaktır. Gerilim, içten denetimlileri bu durumu değiştirmeye yönelik arayışlara iteceği için zamanla kişiler bu gerilimle başa çıkmayı öğrenir. Dıştan denetimlilerde ise gerilim, kişiyi çaresizliğe sürükleyecektir (Meier, 1984).

Günlük hayatta veya çalışma hayatında insanlar olayları kontrol (denetim) altında tutabildiklerini, duruma hakim olabildiklerini düşünürken bazıları ise bunun aksine kontrol altında tutamadıklarını düşünürler. Rotter insanların kontrol odağı açısından bu şekilde bir farklılaşma göstermesinden hareketle iki insan tipi belirlemiştir. Buna göre olayların kontrolleri altında olduğuna inanan insanlar iç kontrol odaklılar (içten denetimliler) olarak, olayların kontrolleri altında olduğuna inanmayanlar ise dış kontrol odaklılar (dıştan denetimliler) olarak nitelendirilmiştir (Bilgin,2003).

İçten denetimliler, yaşamları üzerindeki kontrolün kendi ellerinde olduğuna inanırlar. Bu bireyler; kazandıkları paraların, yaptıkları işlerin ya da fiziksel sağlıklarının kendi kontrol alanlarında yer aldığına, yaşamlarının herhangi bir alanında mutsuz olduklarında bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırlar. İç denetim odağına sahip bireylerin, stresle başa çıkma veya stresin olumsuz etkilerini azaltma konusunda çeşitli girişimlerde bulunmaları beklenirken; dış

denetim odağına sahip bireylerin ise stresle mücadele etmenin kendi güç ve yeterliliklerini çok ötesinde olduğuna inanacakları ve bu nedenle aktif bir çözüm arayışı yerine pasif bir biçimde stresin etkilerine katlanmayı tercih edecekleri beklenmektedir (Yeşilyaprak, 2006).

Denetim odağı “beklentiler” ile ilgili bir kavramdır. Denetim odağı, bireyin davranışı ile sonucu arasındaki nedenselliği hangi güçlere bağladığına ilişkin olarak genelleştirilmiş beklentiler olarak ifade edilebilir (Yeşilyaprak, 2006). Yani bireyin içten denetimli olması, olayları kendi kişisel beceri ve güçleriyle etkileyebileceği, denetleyebileceği gibi bir beklentiye sahip olması demektir. Bireyin dıştan denetimli olması ise, başına gelen olaylarda kendi etkisinin olmadığı; davranışlarının, sonucu hiçbir şekilde etkilemeyeceği şeklinde bir beklenti içine girmesi demektir. Bir anlamda denetim odağı, sonuçları etkilediği düşünülen güç ve unsurlar açısından bakıldığında beklentilerin genelleştirilerek iki temel guruba (içten denetim beklentisi-dıştan denetim beklentisi) ayrılması demektir. Beklenti kavramı, kişinin her hareketinin belirli sonuçları olacağı konusundaki inancı ifade ederken, denetim odağı da bu sonuçları etkileyen hareketin kaynağının genel olarak dışarıda mı yoksa kişinin kendisinde mi olduğunu ortaya koyan bir kavramdır (Dibekoğlu, 2006).

Bireyler ihtiyaçlarına göre kendilerine farklı amaçlar belirlerler ve yine ihtiyaçları doğrultusunda belirli güdülerle harekete geçerler. Bu güdüler içsel (bilişsel, duygusal) veya dışsal (çevresel) olabilir. Bir işi veya davranışı yapmaktan haz alma; bir işi sonuçlandırma veya tamamlamaktan kaynaklanan başarı duygusu içsel; iş veya davranışa verilen ücret, maddi kazanç ve benzeri ödüller dışsal güdülere örnek olarak verilebilir (Bilgin,2003).

Kişinin tükenmişliği yaşamaması; kişilik donanımları, elindeki imkanları kullanabilmesi ve kişilerin değişimlere uygun olarak kendilerini programlayabilme yetenekleri ile ilişkilidir. Bu sebeple kişisel özellikler tükenmişlikten korunma derecesini de belirlemektedir. Ayrıca yeni koşulları kabullenerek, uyum sağlamak ve esnek olmak problem ile başa çıkma konusunda büyük önem taşımaktadır (Sürgevil, 2006).

Özetle tükenmişlik dış denetim odaklı olan bireylerde, iç denetim odaklı olan bireylere kıyasla daha yüksektir (Sürgevil, 2006).

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.2.1. Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Türkiye’ de denetim odağı ile ilgili ilk çalışmayı Kağıtçıbaşı (1972) yapmıştır. Rotter’in denetim odağı ölçeğini kullanmış “Sosyal Değişmenin Psikolojik Boyutları” isimli çalışmasını lise öğrencileri üzerinde yapmıştır. Çalışmanın bulgularında içten denetimli olma ile yurtseverlik, kişisel gelecek hakkında iyimserlik, anne–babaya saygı, bağlılık arasında olumlu ancak kişisel gelecek hakkında karamsarlık arasında ters yönlü ilişki sonucuna ulaşmıştır .

Altınkurt (2012), 2010-2011 eğitim öğretim yılında Balıkesir Üniversitesi’nde “Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki” konulu araştırmasında, kadınların, bekârların, araştırma görevlilerinin dıştan denetimli; erkeklerin, evlilerin ve Doçentlerin daha çok içten denetimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş, mesleki kıdem ile denetim odağı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu kapsamda çalışanların denetim odağı algılarına bağlı olarak dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere oranla psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Gültekin (2011), Atatürk Üniversitesi’nde okuyan toplam 507 öğrenci üzerinde “Üniversite öğrencilerinin algılanan anne-baba reddiyle başetmeleri ile denetim odağı, öğrenilmiş güçlülük ve eş kabul-reddiyle ilişkisi” konulu araştırma yapmıştır. İlgili çalışmada, çocukluğunda anne ve babası tarafından sevilmediğini düşünen kişilerin denetim odağı açısından dış denetim odaklı kişiler olduğu; anne ve babası tarafından kabul görmüş, desteklenmiş, sevilmiş kişilerin ise iç denetim odaklı olup, bunların tutarlı, sorumluluklarını bilen ve içsel motivasyonları yüksek kişiler oldukları belirtilmiştir.

Öztep (2010), Bartın İlinde bulunan lisede okuyan toplam 263 öğrenci üzerinde “Duygusal İstismar Algılayan ve Algılamayan Ergenlerin Kaygı Düzeyleri ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması” konulu araştırma yapmıştır. İlgili

araştırmada duygusal istismara uğramış öğrencilerin dış denetim odaklı ve daha kaygılı oldukları; duygusal istismara uğramamış öğrencilerin ise iç denetim odaklı ve daha az kaygılı oldukları belirtilmiştir. Ayrıca ilgili araştırmada algılanan duygusal istismarın cinsiyete göre değişmediği belirtilmiştir.

Keleş (2009), Pamukkale Üniversitesinde 2008-2009 öğretim yılında okuyan 166 öğrenci üzerinde “Öğretmen Adaylarının Alan Eğitimi ve Bazı Psikososyal Değişkenlere Göre Denetim Odağı Eğilimleri İle Öğrenme Stilleri Tercihleri” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada kızların erkeklere oranla daha dış denetimli oldukları; demokratik, sıcak ilişkiler kuran, baskıcı olmayan anne baba tutumlarının, öğrencilerde içsel denetimliliği arttırdığı belirtilmiştir.

Aslan (2008), 2007–2008 eğitim-öğretim yılında Avcılar ve Beylikdüzü bölgesinde öğrenim görmekte olan toplam 400 öğrenci üzerinde “Özel Okullarda (Avcılar ve Beylikdüzü Bölgesindeki Özel Okullar) Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Bazı Kişilik Özellikleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Yılan (2007), öntest-sontest kontrollü deneysel modelde gerçekleştirilen araştırmasında, “Grupla Psikolojik Danışma Uygulamalarının, Lise Öğrencilerinin Denetim Odağı Yönelimlerine Etkisi” konulu araştırma yapmıştır. Her iki deney grubuna da ayrı ayrı 10’ar oturumluk grupla psikolojik danışma uygulaması yapılmıştır. Kontrol gruplarındaki öğrencilere herhangi bir işlem uygulanmamıştır. Uygulama sonrası hem deney hem de kontrol gruplarındaki öğrencilere denetim odağı ölçeği yeniden uygulanmıştır. Uygulamanın Anadolu Lisesi öğrencilerinden oluşan çalışma grubunda anlamlı bir değişim sağladığı görölmüştür. Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinden oluşan çalışma grubunda ise anlamlı bir değişim gözlenmemiştir.

Canbay (2007), 2006-2007 eğitim-öğretim yılında İzmir ili Bornova ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan toplam 315 öğretmen üzerinde “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, aylık gelir düzeyi ve eşin çalışma durumu ile denetim odağı arasında anlamlı

farkın olmadığını belirtmiştir. Yaşı büyük olan, mesleki kıdemi fazla olan, hizmet içi eğitim kursuna katılan öğretmenlerin içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenliği mezunu olan öğretmenlerin, diğer branş mezunu olup sınıf öğretmenliği yapan öğretmenlere göre içten denetimli olduğu ve araştırmada içten denetimli öğretmenlerin iş doyumlarının da daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Aslan (2006), Ankara’da yaşayan ve tam zamanlı işlerde çalışan toplam 870 çalışan üzerinde “Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi” konulu araştırmada, yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Candangil ve Ceyhan (2006), 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Bursa il merkezindeki 11 liseden toplam 2045 öğrenci üzerinde “Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz-Saygı ve Stres Düzeyleri” konulu araştırmada içten denetimli öğrencilerin karar vermede, öz-saygı düzeylerinin daha yüksek; stres düzeylerinin ise daha düşük olduğunu belirtilmiştir.

Demirtaş (2006), 1066 ilköğretim sınıf öğretmeni üzerinde “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Ruh Sağlığı ve Denetim Odağının Yönü” konulu araştırmasında, bayan öğretmenlerin daha içten denetimli erkek öğretmenlerin ise daha dıştan denetimli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca mesleki kıdem olarak 1-5 yıl arası öğretmenlerin 16-20 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha içten denetimli olduğunu, 26-30 yaş grubu öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlere göre daha dıştan denetimli olduğu belirtilmiştir.

Dibekoğlu (2006), 2005–2006 Eğitim Öğretim yılında Sakarya ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İlköğretim okullarında görevli 326 müdür ve müdür yardımcısını üzerinde “Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırmasında okul yöneticilerinde yaşın, denetim odağı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmaya göre yaşı büyük yöneticilerin diğer yöneticilere göre, evli yöneticilerin bekâr yöneticilere göre içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Araştırmada

yöneticilerin 50'yaş civarına geldiklerinde tekrar dıştan denetimlilik yönünde bir değişim gösterdikleri belirtilmiştir.

Golzar (2006), 2005–2006 öğretim yılında Ankara ilinde öğrenim görmekte olan toplam 207, İlköğretim 5.sınıf öğrencisi üzerinde “İlköğretim 5.Sınıf Öğrencilerine Yönelik Sorumluluk Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Sorumluluk Düzeylerinin Cinsiyet, Denetim Odağı ve Akademik Başarıya Göre İncelenmesi” konulu araştırmada; kız öğrencilerin sorumluluk düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu ve içten denetimli öğrencilerin sorumluluklarını üstlenmede daha başarılı olduklarını belirtilmiştir.

Candangil (2005), 2004-2005 Öğretim yılında, Bursa il merkezindeki toplam 1796 lise öğrencisine “Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Sosyal ve Ailesel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz Saygı ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi“ konulu araştırmada; iç denetim odağı yüksek olan öğrencilerin öz-saygı düzeylerinin, dış denetim odağı düzeyleri yüksek öğrencilerin ise kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet açısından, erkeklerin öz-saygı düzeyleri kızlara göre yüksek aynı zamanda kaygı düzeyleri kızlara göre düşük olduğu bulunmuştur. İlgili araştırmada kaygı düzeyi açısından, iç ve dış denetim odağı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir.

Derelioğlu (2004), araştırmasında üniversite öğrencilerinin eleştirel düşünme ve denetim odağı puanları arasındaki ilişki ile fakülte ve sosyo demografik özelliklere göre bu değişkenlerden elde edilen puanların farklılaşmasını incelemiştir. Araştırma 793 üniversite öğrencisi üzerinde , RİDKOÖ ve bu çalışma kapsamında geliştirilen Eleştirel Düşünme Ölçeği kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda; öğrencilerin eleştirel düşünme puanları ile denetim odağı puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Alisinanoğlu (2003), Ankara il merkezinde farklı sosyo ekonomik düzeyde bulunan ilköğretim okullarındaki toplam 160 çocuk üzerinde “Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu araştırma sonucunda sosyo-ekonomik düzey, kardeş sayısı, doğum sırası ve babanın öğrenim düzeyinin çocukların denetim odakları üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Cinsiyet ve annenin eğitim düzeyinin, çocukların denetim odakları

puan ortalamalarında anlamlı bir farklılığa neden olduğu ayrıca koruyucu anne tutumunun denetim odağı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. İlgili araştırmada annelerin eğitim düzeyi arttıkça çocukların içten denetimli oldukları belirtilmiştir.

Odacı, Kalkan, Balcı ve Yılmaz (2003), 16'sı deney, 16'sı kontrol grubunda olmak üzere, toplam 32 ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencisi ile yaptıkları çalışmada, sosyal beceri eğitiminin, ilköğretim öğrencilerinin denetim odağı düzeylerine etkisini incelemiştir. 10 haftalık beceri eğitimi programı sonrasında, deney grubundaki öğrencilerin içsel denetim odağı puanlarında artış olduğu, kontrol grubundaki öğrencilerin puanlarında ise anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür.

Buluş (2000), ergen öğrencilerde denetim odağı ve yalnızlık düzeyi ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda denetim odağı yükseldikçe yalnızlık düzeyinin de yükseldiğini, içten denetimli öğrencilerin ve içten denetimli kız ve erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin dıştan denetimlilerinkinden daha düşük olduğu görülmüştür.

Küçükkaragöz (1998), 1993–1994 eğitim ve öğretim yılında İzmir il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 570 öğretmen ve bu okullardaki 491 öğrenci üzerinde “İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada öğretmenlerin kontrol odağının içten ya da dıştan olmasına göre öğrencilerin kontrol odağı düzeyleri, anlamlı farklılık göstermektedir. Bu duruma göre içten denetimli öğretmenlerin öğrencileri içten, dıştan denetimli öğretmenlerin öğrencileri ise dıştan denetimlidir. Araştırmada,

- Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre,
- Evli öğretmenler bekâr ve dul öğretmenlere göre,
- Kırsal kesimde çalışan öğretmenler şehir merkezinde çalışanlara göre,
- Yalnız başına yaşayan öğretmenler diğer öğretmenlere göre,

daha içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Öğrencilerle ilgili olarak yaşı büyük öğrenciler diğer öğrencilere göre, erkek öğrenciler kız öğrencilere göre, ailede tek çocuk olanlar diğerlerine göre,

eğitim durumu yüksek anne babaların çocukları diğerlerine göre içten denetimli oldukları belirtilmiştir.

Graffeo ve Silvestri (2006), 14-19 yaş grubunda yaptıkları çalışmada, denetim odağının, okulda hobi çalışmalarına katılma, alkol ve sigara kullanımı, emniyet kemeri takma gibi davranışlarla arasındaki ilişkili incelenmiştir. Ancak araştırma sonucunda, “içten denetimlilerin, dıştan denetimlilere göre daha alışkan, daha sağlıklı alışkanlıkları olan öğrenciler oldukları” yönündeki varsayımı desteklememiştir. Okul faaliyetlerine katılan öğrencilerde daha az alkol kullanımı ve ders çalışmaya daha çok zaman ayırma söz konusudur.

Chak ve Leung (2004), “İnternet Bağımlılığının Utangaçlık, Denetim Odağı ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi” konulu araştırmasına, 722 internet kullanıcı katılmıştır. Araştırma sonucu, utangaçlık ile internet bağımlılığı arasında pozitif; içten denetimlilik ile negatif ilişki saptanmıştır. Kadınların interneti daha çok online iletişim için, erkeklerin ise daha çok online oyun oynamak için; eğitim düzeyi düşük olanların interneti daha çok oyun için, yüksek olanların ise araştırma ve bilgi için kullandıkları belirtilmiştir.

Lunenburg ve Cadavid (1992), “ğretmenlerin Denetim Odağı ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki” konulu araştırmada, 191 ğretmen örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla katılımcılara, Rotter’ın İç-dış kontrol odağı leği ve Maslach tükenmişlik leği uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda dış kontrol odağına sahip öğretmenlerde duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlığın daha fazla olduğu grlmştir.

Denetim odağı çalışmalarının birçok alanda yapıldığı görülmektedir. Bu alışmalar sonucunda içsel denetimli olan bireylerin kişilerarası ilişkilerde dışsal denetimlilere göre daha başarılı oldukları, özsaygı düzeylerinin dışsal denetimli bireylere göre daha yüksek olduğu ve içsel denetimli bireylerin dışsal denetimlilere kıyasla daha iyimser oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Başer ve Çobanoğlu (2011), yaptıkları araştırmada “İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri” araştırılmıştır. Çalışma, nitel ve nicel olarak iki boyutta ve tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada doğrudan evren üzerinde çalışılmış ve Denizli ilinde görev yapan 40 ilköğretim denetmeni araştırma kapsamına alınmıştır. Bu denetmenlere Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory) uygulanmış, ardından 5 denetmenle yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşme yapılmıştır. Araştırmaya göre, ilköğretim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri düşük olmasına rağmen tükenmişliğe neden olan bazı durumları yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle iş yüklerinin çok olmasından şikâyetçi oldukları ve zaman zaman kendilerini yetersiz gördükleri anlaşılmaktadır. Gruba bağlı olarak çalışmanın denetmenler için stres kaynağı olduğu, yaptıkları işin önemsenmediği ve ciddiye alınmadığı yönünde bir algının olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu denetmen imajından rahatsız oldukları görülmüştür.

Otacıoğlu (2008), 2006-2007 öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki özel ve devlet okullarında görev yapan 40 müzik öğretmenin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili olabilecek sosyo-demografik özellikleri belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre müzik öğretmenlerinin tükenmişlik puanları “cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, alınan takdir, mesleki kıdem ve ekonomik durumu algılama” değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin bayanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, 26-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir. Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında beş yıl ve daha az süre çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, daha tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Deniz Kan (2008), bir grup okul öncesi öğretmenin tükenmişlik durumunu incelemiştir. Araştırmasını Ankara’da çalışan 72 öğretmenle yürütmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacı ile “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hizmet süresi fazla olan,

mesleğini isteyerek seçen ve ilköğretim bünyesinde hizmet veren okul öncesi öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının, mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin ise tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Sağlam (2008) “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Harran Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Örneği” konulu çalışma sonucunda; akademik personelin duygusal tükenme düzeyi, akademik unvan değişkenine göre farklılık göstermemekte fakat en düşük duygusal tükenmişliği doçent ve öğretim görevlilerinin yaşadığı ve en yüksek duygusal tükenmişliği ise araştırma görevlileri ile yardımcı doçentlerin yaşadığı bulunmuştur. Akademik personelin duygusal tükenmişlik düzeyi ile meslekte çalışma yılı, mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumu ve mesleği tercih etme nedeni değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olanlar, kıdemi 11-20 yıl arası olanlar ve 21 yıl üzerinde olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Mesleği kendi isteği ile seçenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, mesleği ailelerinin ya da çevrenin yönlendirmesiyle ve tesadüfen seçenlerden daha düşük olduğu görülmektedir. Akademik personelin duyarsızlaşma düzeyi ile akademik unvan, meslekte çalışma yılı ve mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akademik personelin duyarsızlaşma düzeyi ile mesleği tercih etme nedeni değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleği aile ya da çevrenin yönlendirmesiyle seçenlerin duyarsızlaşma düzeyi, mesleği kendi isteği ile tercih edenlere ya da tesadüfen tercih edenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Akademik personelin kişisel başarı düzeyi ile akademik unvan ve mesleği tercih nedeni değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akademik personelin kişisel başarı düzeyi, meslekte çalışma yılı ve mesleğin ekonomik olarak tatmin etme durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların kişisel başarı düzeyi, kıdemi 10 yıl ve altında olanlar ile 11-20 yıl arasında olanlardan daha düşük bulunmuştur. Mesleği ekonomik açıdan az tatmin edici bulanların kişisel başarı düzeyi, mesleği orta düzeyde tatmin edici bulanlardan ve hiç tatmin edici bulmayanlardan daha yüksek düzeydedir.

Arslan (2007)'ın 2005-2006 öğretim yılı Çaycuma ilçe merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ve özel ilköğretim okulları ve devlet liselerinde görev yapan okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışları ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini karşılaştırmak amacıyla yaptığı araştırmaya Çaycuma ilçe merkezinde bulunan tüm öğretmen ve müdürler dahil edilmiştir. 299 öğretmen ve 16 okul müdürü araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin, tüm gruplar tarafından okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeylerinin, tükenmişliklerini; duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştırdığı, duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Erdemoğlu ve Şahin (2007), 2005-2006 öğretim yılı Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde Çankaya, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde görevli 515 öğretmenin katıldığı araştırmada “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu araştırma bulgularına göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma öğretmenlerin büyük yaş grubunda yüksektir. Kişisel başarı öğretmenlerin yaşlarından etkilenmemektedir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken, duygusal tükenme dul öğretmen gruplarında yüksek düzeyde bulunmuştur. Kişisel başarı öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Kişisel başarı öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olmalarından etkilenmezken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme çalıştıkları ortamdan memnun olmayanlarda yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

Topaloğlu (2007), 2006-2007 eğitim öğretim yılında Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişliğin bazı sosyo-demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmaya 412 öğretmen dahil edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden en fazla duygusal tükenmeyi yaşadıkları, yaş değişkeninin tükenmişlik düzeyleri

üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bayan öğretmenlerin bay öğretmenlere göre; bekar öğretmenlerin de evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamından memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir.

Tümkiye (2006), “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik ve Mizah İlişkisi” konulu çalışmasında, Çukurova Üniversitesi’ne bağlı Fakültelerde görev yapan 283 öğretim elemanına, Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kadın öğretim elemanları ve erkek öğretim elemanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri farklılık göstermezken, cinsiyet değişkeni ile duygusal tükenme düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş; kadın öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri, erkek öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni ile duyarsızlaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre 21-30 yaşları arasında yer alan öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin, 41-50 yaşları arasında ve 51 yaş üstünde yer alan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu ve 21-30 yaşları arasında yer alan öğretim elemanlarının kişisel başarısızlık düzeylerinin, 41-50 yaşları arasında yer alan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Unvan değişkeni ile duygusal tükenme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Profesörler en az duygusal tükenmişlik düzeyine sahip iken, araştırma görevlilerinin en fazla duygusal tükenmişlik düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.

Gündüz (2005)’ün 2003-2004 öğretim yılı Mersin ilinde devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini, mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağı değişkenlerine göre farklılaşarak farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki değişkenleri ile Maslach Tükenmişlik Envanteri alt ölçek puanları incelendiğinde; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarının, mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağına göre farklılaştığı görülmüştür.

Maraşlı (2005), 2003-2004 eğitim öğretim yılında lise öğretmenlerinin, çeşitli değişkenlere göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada Ankara ilinde devlete bağlı liselerde görev yapan 390 öğretmen yer almıştır. Araştırma sonucunda, devlete bağlı okullardaki öğrenci nüfusunun fazlalığı buna karşın öğretmen sayısının azlığı, fiziki koşulların uygunsuzluğu ve yetersizliği, düşük maaş gibi... faktörler nedeniyle öğretmenler; bıkkınlık, yetersizlik, mutsuzluk ve bunlarla ilişkili olarak tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Aksu ve Baysal (2005)'ın araştırmasında okulu müdürlerinin, duyarsızlaşma puanlarının kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Düşük kıdeme sahip müdürlerin yüksek kıdeme sahip müdürlerden anlamlı olarak daha fazla duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kırılmaz ve diğerleri (2003), Ağustos 2000 tarihinde MEB' nin periyodik olarak düzenlediği "Okul Sağlığı Formatörlük Kursuna" katılan 43 ilköğretim öğretmenin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma bulgulara göre; araştırma grubunun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları belirlenmiştir. Araştırma grubunun; yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeyini değerlendirme, ders verilen sınıftaki ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerinin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği; ancak medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma ve seçme nedeni, mesleği kendilerine uygun bulmama, mesleki açıdan geleceği değerlendirme, çalışma ortamından memnuniyetsizlik, üstlerinden takdir görmeme, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulmaması, eğitim sisteminden memnuniyetsizlik... gibi özelliklerinin ise tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır.

López ve diğerleri (2010), "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Stres, Tükenmişlik ve İş Doyumunu Keşfetme" isimli araştırmaları Galiçya Özerk Bölgesi'nde ortaöğretim kurumunda görev yapan 1386 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre stres ve tükenmişlik arasında yüksek düzeyde ilişki, bunu takiben, tükenmişlik ve iş doyumunu arasında orta düzeyde ve son olarak,

stres ve iş doyumunu arasında düşük düzeyde ilişki çıkmıştır. Araştırmada en iyi belirleyiciler olarak arkadaş desteği ve pozitif kişisel değişkenler görülmüştür. Özellikle tükenmişlik ve iş doyumunu için temel değişken, arkadaş desteği olarak görülmüştür.

Azeem (2008)'in öğretim üyeleri, okutmanlar ve profesörler olmak üzere toplam 300 üniversite öğretim üyesinin meslekte tükenmişlik düzeylerini “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni kullanarak belirlemeyi amaçladığı araştırmada; okutmanların, profesör ve öğretim üyelerinden daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur. Öğretim üyeleri okutmanlarla karşılaştırıldıklarında düşük düzeyde, profesörlerle karşılaştırıldıklarında daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşamaktadır. Öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri profesörlerden anlam düzeyinde farklı bulunmamıştır. Bu üç grup arasında duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu alt boyutlarında anlam düzeyinde farklılık tespit edilmemiştir.

Kokkinos (2007), “İlkokul Öğretmenlerinde İş Stresörleri, Kişilik ve Tükenmişlik” konulu çalışmasında, Kıbrıs'ın tüm bölgelerinden 447 ilkokul öğretmenine Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulamıştır. Öğretmenlerin % 79.3'ü kadın, % 20.7'si erkektir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki kıdemi on yılın üzerinde olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin, mesleki kıdemi on yılın altında olanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyet ve evlilik durumu değişkenleri ile cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri ve mesleki kıdem ve eğitim düzeyleri değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Evli kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, evli erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin evlilik durumu ve eğitim düzeyleri değişkenleri ile mesleki kıdem ve eğitim düzeyleri değişkenleri arasında kişisel başarısızlık alt boyutu açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki kıdemi on yılın altında olan yüksek lisans veya doktora yapmış öğretmenlerin kişisel başarısızlık düzeyleri mesleki kıdemi, on yılın üzerinde olan yüksek lisans veya doktora yapmış öğretmenlerden daha düşük bulunmuştur.

Tümkiye (2001), yaptığı araştırmada “ İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı, Cinsiyet, Yaş ve Hizmet Süresi ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki”

incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin içsel ya da dışsal denetim odağına sahip olmaları açısından “öğretmen tükenmişliği ölçeği” nin dört alt ölçek puanlarında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Sonuçlardan dış denetim odaklı öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmıştır. Ayrıca erkek öğretmenlerin tükenmişlik puanları, kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Maslach ve Jackson (1981)’ın kamu hizmeti çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni geliştirmişlerdir. Araştırma örneklemine öğretmen, avukat, polis, hemşire gibi farklı meslek gruplarında çalışanlar dahil edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kadınların erkeklere ve gençlerin yaşlılara oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları; bekar çalışanların, evli çalışanlara göre daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli; iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2010).

Bir konu ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin veya ilgi, beceri ve yetenek gibi özelliklerinin belirlendiği ve diğer araştırmalara göre çok daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi şartları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2010).

Araştırmada, denetim odağı ve tükenmişlik düzeyi ile bağlantısı olan demografik değişkenleri ve denetim odağının tükenmişlik düzeyi ile bağlantısını ölçmek amacıyla araştırma modeli olarak betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Balıkesir il merkezine bağlı 23 resmi ilkököl kurumlarında görev yapan toplam 581 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Balıkesir il merkezinde bulunan ilkököl sınıf öğretmenleri tarafından teslim edilen ölçek sayısı 581'dir. Bu ölçeklerden yanlış veya eksik olanlar ayıklanmış, 484 ölçek kullanılabilir bulunarak değerlendirmeye alınmıştır. Evren üzerinde çalışılmıştır.

Dağıtılan ölçeklerden geri dönüş oranı %83,30'dır. Kerlinger (1973) ölçeklerin % 40 ile % 50 arasında bir dönüş oranına ulaşmasını yeterli görmekte birlikte, değerlendirme için beklenen dönüş oranının %50 ile %60 oranında gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu kapsamda toplanan ölçeklerin analiz için yeterli olduğu değerlendirilmektedir (Akt. Altinkurt, 2012).

Araştırmanın örnekleme için seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenerek bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarına bakarak örnekleme temsil edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kullanılan veriler, Dağ (1991) tarafından Türkçeye çevrilen Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ), Ergin (1992) tarafından uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ile toplanmıştır. Uyarlanan ölçme araçları için gerekli izin ve onay alındıktan sonra 2013-2014 Eğitim Öğretim yılının birinci yarıyılında, Balıkesir il merkezinde bulunan ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerine ayrı ayrı uygulanmıştır. Uyarlanan ölçme araçları için gerekli izin ve onay yazıları Ek 4, Ek 5 ve Ek 6' da verilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin genel güvenilirliği 0,830 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde, duygusal tükenme alt boyutunun güvenilirliğinin 0,776; duyarsızlaşma alt boyutunun 0,742 ve düşük kişisel başarı alt boyutunun 0,799 olarak oldukça güvenilir bulunduğu görülmüştür.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri ;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzaya kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.80	Çok düşük
	2	1.81-2.60	Düşük
	3	2.61-3.40	Orta
	4	3.41-4.20	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4.21-5.00	Çok yüksek

Araştırma verileri

- “Kişisel Bilgi Formu”,
- “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve
- “Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçekleri”

kullanılarak elde edilmiştir. Ölçekler okullara kurumnet aracılığıyla bildirilmiş ve araştırmacı tarafından toplanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Anketi

Kişisel Bilgi Anketinde, araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklamaya yer verilmiştir.

Kişisel Bilgi Anketi’nde, yöneticilerin kendileriyle ilgili yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, unvanı, öğrenim durumu, çalıştığı kurum ve mezun oldukları alana ilişkin sorular yer almıştır.

3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)

Araştırmada tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) kullanılmıştır.

Bu envanterde toplam 22 madde bulunmaktadır. Envanter; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Hissi (DKBH) alt boyutlarından oluşmaktadır. Duygusal Tükenme alt boyutu 9 madde ile Duyarsızlaşma alt boyutu 5 madde ile Kişisel Başarı alt boyutu ise 8 madde ile ölçülmektedir.

Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenmiş olma duygularını ifade eder. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde sergilediği davranışları tanımlar.

Düşük kişisel başarı hissi alt ölçeği ise işteki yeterlilik ve başarı duygularını ifade eder (Çam, 1995).

MTE, her maddede belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna bağlı olarak 0'dan 6'ya kadar 7 seçenekli likert tipi bir ölçektir.

Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye çevrilen envanterin farklı mesleklerden 235 kişilik bir grupla ön denemesi yapılmıştır. Özgün formunda "hiçbir zaman, yılda birkaç kez, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır.

3.3.2.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenilirliği

Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış ve envanterin geçerliği iki yöntemle incelenmiştir.

İlk olarak ölçeğin iç tutarlılığı incelenmiştir. Bu inceleme 552 doktor ve hemşireden oluşan denek grubundan elde edilen verilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları tespit edilerek yapılmıştır. Bu araştırmada elde edilen verilere göre üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayıları şu şekilde tespit edilmiştir:

Duygusal tükenme	: .83
Duyarsızlaşma	: .65
DKBH	: .72

İkinci olarak ölçeğin güvenilirliği test-tekrar-test yöntemiyle incelenmiştir. Bu inceleme için ilk uygulamadan 2–4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-tekar-test güvenilirlik katsayıları şu şekildedir:

Duygusal tükenme	: .83
Duyarsızlaşma	: .72
DKBH	: .67

Girgin (1995), envanterin sınıf öğretmenlerine uygulamasındaki güvenilirliğini saptamak için test-tekrar-test yöntemini kullanmış ve ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamada Cronbach Alfa katsayılarını hesaplamıştır. Elde edilen veriler Çizelge 3’de verilmiştir:

Çizelge .4 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenilirliği

Test-tekrar-test katsayıları	Cronbach Alfa katsayıları
Duygusal tükenme	.86 Duygusal tükenme (EE) .87
Duyarsızlaşma	.68 Duyarsızlaşma (DP) .63
Düşük kişisel başarı hissi	.83 Düşük kişisel başarı hissi(DKBH) .74

3.3.2.2. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği

Maslach tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerliliği çeşitli şekillerde sınanmıştır. İlki, bireyin Maslach Tükenmişlik Envanteri puanları ile o bireyi en iyi tanıyan kişilerin (aile, eş, iş arkadaşları, vb.) değerlendirmeleri ile yapılmıştır. Bir diğeri, Maslach Tükenmişlik Envanteri puanlarının tükenmişliğe katkıda bulunacağı belirlenen belirli iş karakteristikleri ile ilişkilerinin sınanması şeklinde yapılmıştır. Son olarak da Maslach Tükenmişlik Envanteri puanları, tükenmişlikle ilişkili olduğu varsayılan çeşitli sonuçların ölçümlerle karşılaştırılarak yapılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981; Akt: Izgar, 2001).

Bireyin deneyimlerinin dışsal doğrulaması için arkadaşlarına başvurulduğunda elde edilen puanlar ile bireyin kendi değerlendirmeleri arasındaki ilişki Duygusal

Tükenme ($r=0.41$, $p<0.01$) ve Duyarsızlaşma ($r=0.57$, $p<0.01$) için anlamlı bulunmuştur.

Çam (1995), Birlikte Geçerlilik Tekniğini (convergent validty) kullanarak ölçeğin geçerliliğini ölçmek amacıyla İzmir’de farklı üç hastanede çalışan toplam 276 hemşire üzerinde uygulamıştır. Bu çalışmada, hemşirelerin kendilerine yönelik değerlendirmesi ile arkadaşlarının hemşirelere yönelik yaptıkları değerlendirmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Elde ettiği sonuçlar şu şekildedir:

EE	için	$t = 0.46$,	$p > 0.01$
DP	için	$t = 0.79$,	$p > 0.01$
PA	için	$t = 0.85$,	$p > 0.01$

Ayrıca Girgin (1995), Maslach Tükenmişlik Envanterinin sınıf öğretmenleri üzerindeki geçerliliği çalışmasında aynı yöntemi izlemiştir. Bu çalışmada, öğretmenleri iyi tanıyan arkadaşları ile kendilerinin doldurdukları formlardan elde edilen sonuçlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

Duygusal Tükenme	için	$r = 0.59$,	$p < 0.01$
Duyarsızlaşma	için	$r = 0.68$,	$p < 0.01$
DKBH	için	$r = 0.48$,	$p < 0.01$

Bu çalışmaların sonuçlarına dayanılarak Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve “Tükenmişlik” sendromunu ölçmede kullanılabileceği kanaatine varılmıştır.

3.3.2.3. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması ve Yorumu

Maslach Tükenmişlik Envanteri 22 sorudan oluşmaktadır. Cevaplaması likert tipine uygun olarak hazırlanmış ve “0–6” arasında değişen değerlerle ifade edilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981).

Buna göre, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde; seçenekler aşağıdaki şekilde puanlanmıştır:

Hiçbir zaman	= 0
Yılda birkaç kez ya da daha az	= 1
Ayda birkaç kez ya da daha az	= 2
Ayda birkaç kez	= 3
Haftada bir kez	= 4
Haftada birkaç kez	= 5
Her gün	= 6

Kişisel Başarı alt ölçeği ise;

Hiçbir zaman	= 6
Yılda birkaç kez ya da daha az	= 5
Ayda birkaç kez ya da daha az	= 4
Ayda birkaç kez	= 3
Haftada bir kez	= 2
Haftada birkaç kez	= 1
Her gün	= 0

şeklinde puanlanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan; Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerine ait soru numaraları şunlardır (Özer, 1998:29):

Duygusal Tükenmeye İlişkin Soru Numaraları :1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

Duyarsızlaşmaya İlişkin Soru Numaraları : 5, 10, 11, 15, 21, 22

Düşük Kişisel Başarı Hissine İlişkin Soru Numaraları :4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden elde edilen puanların yorumu yapılırken, her alt ölçek için elde edilen puanlar her birey için değerlendirilir.

Daha sonra bu puanların ne anlama geldiğinin belirlenmesi için alt ölçeklerle ilgili aşağıdaki ölçütlere bakılır (Izgar, 2001).

Çizelge.5 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlarının Yorumu

Tükenmişlik Düzeyleri			
Alt ölçekler	Yüksek	Normal	Düşük
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17–26	0–16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7–12	0–6
Düşük kişisel başarı hissi	0–31	32–38	39 ve üzeri

Duygusal tükenme alt ölçeğinde 27 ve üzeri puanlar yüksek tükenmişlik düzeyi kabul edilmekte, elde edilen puanlar 17–26 arasında değişiyorsa normal, 0–16 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde ise, 13 ve üzeri puanlar yüksek tükenmişlik düzeyi kabul edilmekte, 7–12 arasındaki puanlar normal, 0–6 arasındaki puanlar ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Düşük kişisel başarı hissi alt ölçeğinde ise 31'e kadar olan puanlar yüksek tükenmişlik düzeyi olarak kabul edilmekte, 32–38 arasında değişen puanlar normal, 39 ve üzeri puanlar ise düşük düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir.

3.3.3. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği

Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği, Rotter tarafından (1966) geliştirilen bu ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek bireylerin genelleşmiş kontrol beklentilerinin, içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumunu saptamayı amaçlamaktadır. Her madde zorunlu seçmeli cevaplama türünde ikişer seçeneği kapsamaktadır. Altı madde, ölçeğin amacını gizlemek için dolgu olarak yerleştirilmiştir. Diğer 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekleri 1'er puan içsellik yönündeki seçenekler ise 0 puan olarak değerlendirilmektedir. Sonuçta 0 ile 23 arasında puanlar değişmekte ve yükselen puan dış denetim odağı inancının artmasına işaret etmektedir (Akt. Arıçak, 1995).

3.3.3.1. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin Güvenilirliği

Yurt dışında toplam 2100 katılımcıyı kapsayan dört ayrı örneklem grubu ile yapılan araştırmalardan elde edilen verilerin kullanılmasıyla Testi Yarılama, Spearman-Brown ve Kuder Richardson (KR) güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen katsayıların 0.65 ile 0.79 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca çeşitli örneklem gruplarından toplanan verilerle Testin Tekrarı güvenilirliğinin hesaplanması sonucu, güvenilirlik katsayılarının 0.49 ile 0.83 (n=117) arasında değiştiği belirlenmiştir.

Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik çalışması Dağ (1991) tarafından Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü 3. ve 4. Sınıf Öğrencilerinden 99 kişilik (18 erkek, 81 kız) bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmaya göre ölçeğin güvenilirlik katsayıları aşağıda sırasıyla verilmiştir:

Testin Tekrarı Güvenilirlik Katsayısı = 0.83

Kuder-Richardson Güvenilirlik Katsayısı = 0.68

Cornbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı = 0.70

Birlikte geçerlilik açısından 14 deneğin banda alınan görüşmelerinin iki uzmanca çözümü ile değerlendirilen puanlarla, araştırmacının puanları arasında 0.91 ve 0.75'lik, iki uzmanın değerlendirmesi arasında 0.86'lık korelasyonlar bulunmuştur (Dağ, 1991).

Bu bulgular, testin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

3.3.3.2. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin Geçerliliği

Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği puanlarıyla belli başlı diğer bazı denetim odağı ölçekleri arasında 0.25 ile 0.55 arasında değişen korelasyonlar bulunduğunu bildirmişlerdir (Dağ, 1991).

Gabbard, Howard ve Tageson (1988) tarafından 184 üniversite öğrencisinden oluşan örneklem grubu üzerinde yapılan çalışmada, Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği ile Levenson Denetim Odağı Ölçeği puanları arasında hesaplanan korelasyon katsayısı 0.60 olarak, Blau (1993) tarafından yapılan çalışmada söz konusu ölçek

ile aynı değişken için geliştirilen Spector Denetim Odağı Ölçeği puanları arasında korelasyon katsayısı 0.50 olarak bulunmuştur (Akt. Dağ, 1991).

Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin yapı geçerliğine ilişkin olarak yapılan temel bileşenler faktör analizi sonucuna göre, ölçeğin Türkçe Formu da orijinalinin uygulamasından elde edildiği bildirilen faktörlere çok benzeyen faktörler ortaya çıkarmıştır (Dağ, 1991).

Dağ (1991) tarafından Hacettepe Üniversitesi öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada, ölçekle ilgili olarak Birleştirici (convergent) Geçerlik çalışmasında, deneklerin görüşme denetim odağı puan ortalaması ile Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği puanları arasında 0.69'luk bir korelasyon değeri elde edilmiştir.

Aynı araştırmacı tarafından araştırma evreninden oluşturulan (59 erkek, 48 kız) toplam 107 öğrenci örneklem grubuyla yaptığı çalışmasında Nowicki-Strickland Denetim Odağı Ölçeği Puanları ile Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği puanları arasında 0.60'lık bir korelasyon bulunmuştur (Dağ, 1991).

Bu çalışmaların sonuçlarına dayanılarak Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve “denetim odağı inancını” ölçmede kullanılabileceği kanaatine varılmıştır.

3.3.3.3. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği'nin Puanlanması ve Yorumu

Ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerden 6 tanesi dolgudur ve ölçeğin puanlanmasına yer almamaktadır. Geriye kalan maddelerden 12 tanesinin “a” seçenekleri 11 tanesinin de “b” seçenekleri 1'er puan diğer seçenekler ise sıfır puandır. Bu maddelerin hangileri olduğu aşağıda verilmiştir (Dağ, 1991):

Dolgu maddeler	: 1, 8, 14, 19, 24, 27
“a” şikkı “1” puan olan maddeler	: 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29
“b” şikkı “1” puan olan maddeler	: 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28

Ölçekten 0–23 arasında bir toplam puan alınabilmektedir. Yükselen puanlar dış denetim inancında artışı göstermektedir.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Uygulamadan önce cevaplayıcılara araştırmanın önemi, eğitime getireceği katkı ve elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı tamamen gizli kalacağı sözel olarak ifade edilmiştir.

Araştırmada veri toplama araçları olan Kişisel Bilgi Formu, Tükenmişlik Düzeyi Anketi ve Denetim Odağı Anketi fotokopi yoluyla çoğaltılıp uygulama yapabilmek için il merkezlerindeki ilkokullara gönderilmiştir. Gönderilen anketler 15 gün sonra toplanmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Toplanan verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences - Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) programının 17. sürümünden yararlanılmıştır. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler Arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006);

r	İlişki
0,00-0,25	Çok zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok yüksek

Elde edilen bulgular %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Araştırmaya katılan Balıkesir İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin yaşlara göre dağılımları Çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge.6 Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	f	(%)
26-34 Yaş	67	13,8
35-43 Yaş	97	20,0
44-52 Yaş	245	50,6
53-61 Yaş	75	15,5
Toplam	484	100,0

Çizelge 6'ya göre sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 67'si (%13,8) 26-34 yaş, 97'si (%20,0) 35-43 yaş, 245'i (%50,6) 44-52 yaş, 75'i (%15,5) 53-61 yaş olarak dağılmaktadır.

Araştırmaya katılan Balıkesir İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin cinsiyetlere göre dağılımları Çizelge 7'de gösterilmiştir.

Çizelge.7 Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	271	56,0
Erkek	213	44,0
Toplam	484	100,0

Çizelge 7'deki verilere göre sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre 271'i (%56,0) Kadın, 213'ü (%44,0) Erkek olarak dağılmaktadır.

Araştırmaya katılan Balıkesir İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin medeni durumlarına göre dağılımları Çizelge 8’de gösterilmiştir.

Çizelge.8 Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durumu	f	%
Evli	438	90,5
Bekar	46	9,5
Toplam	484	100,0

Çizelge 8’de sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre 438’i (%90,5) Evli, 46’sı (%9,5) Bekar olarak dağılmaktadır.

Araştırmaya katılan Balıkesir İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre dağılımları Çizelge 9’da gösterilmiştir.

Çizelge.9 Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	f	%
Ön Lisans	150	31,0
Lisans	316	65,3
Yüksek Lisans	18	3,7
Toplam	484	100,0

Çizelge 9’a göre sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre 150’si (%31,0) Ön lisans, 316’sı (%65,3) Lisans, 18’i (%3,7) Yüksek Lisans olarak dağılmaktadır.

Araştırmaya katılan Balıkesir İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin mesleki kıdemine göre dağılımları Çizelge 10’da gösterilmiştir.

Çizelge.10 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

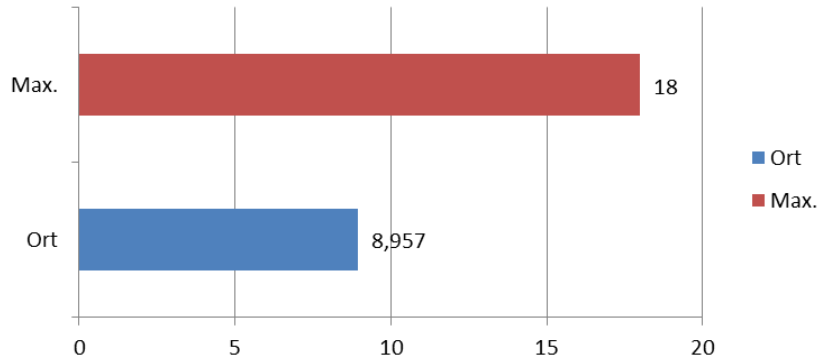
Mesleki Kıdem	f	%
1-5 yıl	38	7,9
6-10 yıl	33	6,8
11-15 yıl	39	8,1

16 yıl Ve üzeri	374	77,3
Toplam	484	100,0

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemi değişkenine göre 38'i (%7,9) 1-5 yıl, 33'ü (%6,8) 6-10 yıl, 39'u (%8,1) 11-15 yıl, 374'ü (%77,3) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.2. DENETİM ODAĞI BOYUTUNUN İNCELENMESİ

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı düzeyi ortalamasının $(8,957 \pm 3,631)$ düzeyde olduğu görülmektedir.



Şekil 1. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyi Ortalaması

4.2.1. Denetim Odağı İle Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile denetim odağı durumları analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı düzeyinin yaşa göre ortalaması Çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge.11 Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Yaşa Göre Ortalaması

Yaş	f	Ort	Ss	t testi	p	Fark
26-34	67	11,239	3,885	10,896	0,000	1>2
35-43	97	8,660	3,934			1>3
44-52	245	8,588	3,322			1>4
53-61	75	8,507	3,261			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t testi=10,896; p=0,000<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 26-34 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 11,239 - 3,885$), 35-43 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 8,660 - 3,934$) yüksek bulunmuştur. 26-34 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 11,239 - 3,885$), 44-52 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 8,588 - 3,322$) yüksek bulunmuştur. 26-34 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 11,239 - 3,885$), 53-61 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 8,507 - 3,261$) yüksek bulunmuştur.

Yaş arttıkça iç denetim odağına daha yakınlaştığı söylenebilir. Yaşı ilerleyen çalışanların kararlarını kendileri verdikleri ve kararlarının sorumluluğunu üstlendikleri için içten denetimliliğin daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Altınkurt (2012), Özdemir (2009), Alpars (2007), Canbay (2007), Dibekoğlu (2006), ve Küçükkaragöz (1998) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda denetim odağı ile yaş arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

İsmailoğlu (2010), Şençağlar (2009), Yerekaban (2007) ve Demirtaş (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla farklılık arz etmektedir.

4.2.2. Denetim Odağı İle Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile denetim odağı durumları analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı düzeyinin cinsiyete göre ortalaması Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge.12 Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalaması

Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t testi	p
Kadın	271	9,793	3,662	5,916	0,000
Erkek	213	7,892	3,306		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($t=5.916$; $p=0.000<0,05$). Kadın sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X}=9,793$), erkek sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X}=7,892$) yüksek bulunmuştur.

Kadınların, erkeklere oranla dıştan denetimli olduğu söylenebilir. Toplumda cinsiyete verilen roller dikkate alındığında erkeklerin bağımsız, sorumlu ve kendilerine güven duygularının fazla olması nedeniyle içten denetimli olmaları beklenmektedir.

Altınkurt (2012), Terzi (2011), Özdemir (2009), Alpars (2007), Candangil (2005), Küçükkaragöz (1998) ve Dağ (1991) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bayanların dıştan denetimli ve denetim odağı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Ancak Gülveren (2008), Canbay (2007), Yerekaban (2007), Demirtaş (2006), Dibekoğlu (2006) ve Golzar (2006) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla farklılık arz etmektedir.

4.2.3. Denetim Odağı İle Medeni Durum Değişkeninin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı düzeyinin medeni durum göre ortalaması Çizelge 13’de verilmiştir.

Çizelge.13 Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalaması

Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t testi	p
Evli	438	8,916	3,707	-0,768	0,341
Bekar	46	9,348	2,806		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı, puan ortalamalarının, medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Canbay (2007), Demirkol (2006) ve Demirtaş (2006) medeni durum ve denetim odağı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu, araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.2.4. Denetim Odağı İle Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı düzeyinin mesleki kıdeme göre ortalaması Çizelge 14’de verilmiştir.

Çizelge.14 Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalaması

Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	Ss	t testi	p
1-5 yıl	38	10,306	3,877	8,258	0,000
6-10 yıl	33	11,333	3,179		
11-15 yıl	39	9,231	3,957		
16 yıl ve üzeri	374	8,580	3,505		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ortalamalarının mesleki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t testi=8,258$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 10,316 - 3,877$), mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 8,580 - 3,505$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 11,333 - 3,179$), mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 8,580 - 3,505$) yüksek bulunmuştur.

Mesleki kıdem artıkça denetim odağı puanları düşmektedir. Ancak mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarının arttığı sonra da düştüğü görülmektedir. Kısaca mesleki kıdemi artan çalışanların, denetim odağı içten denetime doğru kaydığı söylenebilir.

Meslekî kıdemi fazla olan çalışanların içten denetimliliğin yüksek olmasının nedeni; mesleklerinde elde ettikleri tecrübelerin etkisiyle hayatlarını ve meslek yaşamlarını kontrol altında tutabildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Altınkurt (2012), Özdemir (2009), Canbay (2007), Dibekoğlu (2006), Demirkol (2006) ve Küçükkaragöz (1998) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda denetim odağı ile meslekî kıdem arasında negatif yönde anlamlı fark bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Ancak Demirtaş (2006) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla farklılık arz etmektedir.

4.2.5. Denetim Odağı İle Öğrenim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı düzeyinin öğrenim durumuna göre ortalaması Çizelge 15’de verilmiştir.

Çizelge.15 Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Ortalaması

Öğrenim Durumu	f	\bar{X}	Ss	t testi	p
ÖnLisans	150	8,307	3,291	6,434	0,002
Lisans	316	9,136	3,760		
YüksekLisans	18	11,222	2,819		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,434$; $p=0,002 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Öğrenim durumu yüksek lisans olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 11,222 - 2,819$), öğrenim durumu Ön lisans olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 8,307 - 3,291$) yüksek

bulunmuştur. Öğrenim durumu yüksek lisans olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanları ($\bar{X} = 11,222 - 2,819$), öğrenim durumu lisans olan sınıf öğretmenlerinin denetim odağı puanlarından ($\bar{X} = 9,136 - 3,760$) yüksek bulunmuştur.

Ortalamaları dikkate alındığında önlisans mezunlarının, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlara oranla daha içten denetimli olduğu söylenebilir.

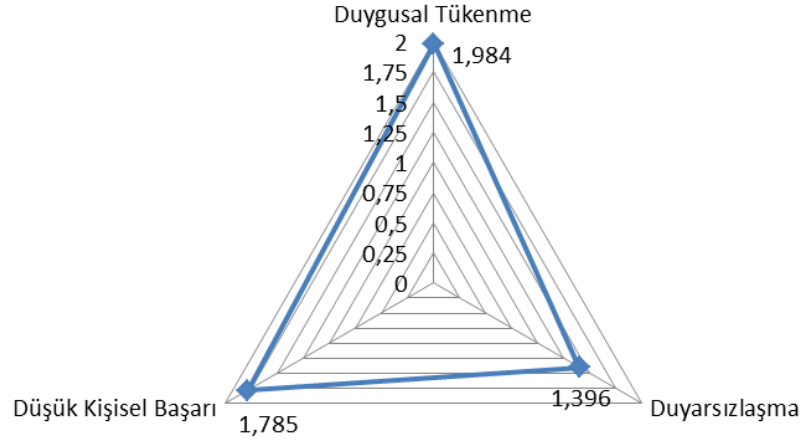
4.3. TÜKENMİŞLİK BOYUTUNUN İNCELENMESİ

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ortalaması Çizelge 16’de verilmiştir.

Çizelge.16 Tükenmişlik Düzeyi Ortalaması

Tükenmişlik Alt Boyutları	f	\bar{X}	Min.	Max.
Duygusal Tükenme	484	1,984	1,000	4,560
Duyarsızlaşma	484	1,396	1,000	3,600
Düşük Kişisel Başarı	484	1,478	1,000	5,000

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “duygusal tükenme” ifadesine zayıf ($\bar{X} = 1,984 - 0,695$); “duyarsızlaşma” ifadesine çok zayıf ($\bar{X} = 1,396 - 0,522$); “düşük kişisel başarı” ifadesine çok zayıf ($\bar{X} = 1,785 - 0,777$) düzeyde katıldıkları görülmektedir.



Şekil.2 Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları

4.3.1. Duygusal Tükenme Alt Boyutunun İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin ortalaması Çizelge 17’de verilmiştir.

Çizelge.17 Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine Göre One Way Anova Sonuçları

Yaş	f	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
26-34 Yaş	67	1,978	0,657	6,161	0,000	1>4
35-43 Yaş	97	2,117	0,719			2>4
44-52 Yaş	245	2,022	0,695			3>4
53-61 Yaş	75	1,687	0,623			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,161$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 26-34 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ($\bar{X} = 1,987 - 0,657$), 53-61 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanlarından ($\bar{X} = 1,687 - 0,623$) yüksek bulunmuştur. 35-43 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ($\bar{X} = 2,117 - 0,719$),

53-61 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanlarından ($\bar{X} = 1,687 - 0,623$) yüksek bulunmuştur. 44-52 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ($\bar{X} = 2,022 - 0,695$), 53-61 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanlarından ($\bar{X} = 1,687 - 0,623$) yüksek bulunmuştur.

En fazla duygusal tükenme yaşayan sınıf öğretmenlerinin 35-43 yaş aralığında olduğu, en az duygusal tükenme ise 53-61 yaş arasında olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin edinilen tecrübe ve olgunluk olduğu söylenebilir.

4.3.1.1. “Duygusal Tükenme” ile “Cinsiyet” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme puanları ile cinsiyet arasındaki ilişki Çizelge 18’da verilmiştir.

Çizelge.18 Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Cinsiyet arasındaki ilişki

Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	p
Kadın	271	1,984	0,610	-0,020	0,985
Erkek	213	1,985	0,793		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tükenmişliğin alt boyutlarının cinsiyet değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu bulgu Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Gündüz (2004), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Başören (2005), Çavuşoğlu (2005), Maraşlı (2005), Ayaz-Sezgin (2006), Demirkol (2006), Güllüce (2006), Demir (2007), Erdemoğlu-Şahin (2007), Gençay (2007), Oruç (2007), Yetkin-Özkan (2007), Yiğit (2007) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu sonuçlara dayanarak cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Cinsiyet değişkeninin tükenmişliği etkilediği ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. Cinsiyet değişkeninin tükenmişliğin sadece duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılıklar yarattığı ve kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonuçlarına Tümkiye (2006), Balay ve Engin (2007); cinsiyet değişkeninin tükenmişliğin sadece duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklar yarattığı ve kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları Emlek (2005), Gümüş (2006), sadece duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları Girgin ve Baysal (2005), Türker (2007) araştırma sonuçları ile ulaşılmıştır.

Bütün alt boyutlarda erkeklerin kadınlara oranla daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonuçlarına Tümkiye (2001), Deryakulu (2005) ve Dilsiz (2006) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile ulaşılmıştır.

4.3.1.2. “Duygusal Tükenme” ile “Medeni Durum” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme puanları ile medeni durum arasındaki ilişki Çizelge 19’de verilmiştir.

Çizelge 19 Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Medeni Durum arasındaki ilişki

Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	p
Evli	438	1,992	0,714	0,778	0,295
Bekar	46	1,908	0,488		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Medeni durum değişkeninin tükenmişliği etkilemediği ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. Medeni durum değişkeninin tükenmişliği etkilemediği, Özipek (2006), Şanlı (2006), Arslan.Ö (2007), Oruç (2007), Türker (2007), Otacıoğlu (2008), Yiğit (2007) araştırma sonuçlarıyla da desteklenmiştir.

4.3.1.3. “Duygusal Tükenme” ile “Eğitim Durumu” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ile eğitim durumu arasındaki ilişki Çizelge 20’de verilmiştir.

Çizelge.20 Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Eğitim Durumuna Göre One Way Anova Sonuçları

Eğitim Durumu	f	\bar{X}	Ss	F	p
ÖnLisans	150	1,858	0,663	3,926	0,020
Lisans	316	2,048	0,718		
YüksekLisans	18	1,920	0,307		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=3,926; p=0,020<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Öğrenim durumu lisans olan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ($\bar{X} = 2,048 - 0,718$), öğrenim durumu ön lisans olan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanlarından ($\bar{X} = 1,858 - 0,663$) yüksek bulunmuştur.

Lisans mezunlarının daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları, önlisansların ise en az düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür. Bunun nedeni eğitim durumu arttıkça bireye yüklenen sorumlulukların artması ve bilinçlenme olduğu söylenebilir.

4.3.1.4. “Duygusal Tükenme” ile “Mesleki Kıdem” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ile mesleki kıdem arasındaki ilişki Çizelge 21’de verilmiştir.

Çizelge.21 Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeyleri ile Mesleki Kıdem Durumuna Göre One Way Anova Sonuçları

Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	Ss	F	p
1-5 yıl	38	1,868	0,664	1,631	0,181
6-10 yıl	33	1,980	0,621		
11-15 yıl	39	2,199	0,591		
16 yıl ve üzeri	374	1,974	0,714		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ortalamalarının mesleki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Mesleki kıdem değişkeni, duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma yaratmamış ancak duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarını etkilemiştir. Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından sadece duyarsızlaşma alt boyutunda farklılaşmalar yarattığını; Babaoğlu (2006) ve Öztürk (2006), sadece azalan kişisel başarı duygusu alt boyutunda farklılaşmalar yarattığını Izgar (2001) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile ulaşımlardır. Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişliğin tüm alt boyutlarında farklılık yarattığı sonuçlarına ise Dilsiz (2006) ulaşmıştır.

Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişliği etkilemediği Peker (2002), Peker (2002), Çavuşoğlu (2005), Dağlı (2006), Dağlı (2006), Ayaz-Sezgin (2006), Altay (2007), Arslan.Ö (2007), Tanrıverdi (2008) araştırma sonuçlarıyla ifade edilmektedir.

4.3.2. Duyarsızlaşma Alt Boyutunun İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin ortalaması Çizelge 22’de verilmiştir.

Çizelge.22 Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine Göre One Way Anova Sonuçları

Yaş	f	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
26-34 Yaş	67	1,325	0,481	2,675	0,047	1>4
35-43 Yaş	97	1,322	0,386			2>4
44-52 Yaş	245	1,462	0,595			3>4
53-61 Yaş	75	1,341	0,426			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,675$; $p=0,047<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

4.3.2.1. “Duyarsızlaşma” ile “Cinsiyet” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları ile cinsiyet arasındaki ilişki Çizelge 23’de verilmiştir.

Çizelge.23 Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma ile Cinsiyet arasındaki ilişki

Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	p
Kadın	271	1,365	0,490	-0,510	0,132
Erkek	213	1,437	0,558		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.2.2. “Duyarsızlaşma” ile “Medeni Durum” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları ile medeni durum arasındaki ilişki Çizelge 24’de verilmiştir.

Çizelge.24 Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Medeni Durum Arasındaki İlişki

Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	p
Evli	438	1,403	0,526	0,899	0,369
Bekar	46	1,330	0,481		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.2.3. “Duyarsızlaşma” ile “Eğitim Durumu” Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları ile eğitim durumu arasındaki ilişki Çizelge 25’da verilmiştir.

Çizelge.25 Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Eğitim Durumu One Way Anova Sonuçları

Eğitim Durumu	f	\bar{X}	Ss	F	p
ÖnLisans	150	1,432	0,535	0,652	0,521
Lisans	316	1,377	0,511		
YüksekLisans	18	1,444	0,612		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.2.4. “Duyarsızlaşma” ile “Mesleki Kıdem” Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanları ile mesleki kıdem arasındaki ilişki Çizelge 26’de verilmiştir.

Çizelge.26 Sınıf Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Mesleki Kıdem One Way Anova Sonuçları

Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	Ss	F	p
1-5 yıl	38	1,174	0,400	3,307	0,020
6-10 yıl	33	1,485	0,406		
11-15 yıl	39	1,308	0,454		
16 yıl ve üzeri	374	1,420	0,543		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının mesleki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,307$; $p=0,020<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanları ($\bar{X} = 1,420 - 0,543$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{X} = 1,174 - 0,400$) yüksek bulunmuştur.

4.3.3. Düşük Kişisel Başarı Alt Boyutunun İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı düzeylerinin ortalaması Çizelge 27’de verilmiştir.

Çizelge.27 Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeylerinin Ortalaması

Yaş	f	\bar{X}	Ss	F	p
26-34 Yaş	67	1,791	0,635	0,888	0,447
35-43 Yaş	97	1,679	0,592		
44-52 Yaş	245	1,830	0,852		
53-61 Yaş	75	1,768	0,843		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3.3.1. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Cinsiyet” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin düşük kişisel başarı puanları ile cinsiyet arasındaki ilişki Çizelge 28’da verilmiştir.

Çizelge.28 Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Cinsiyet arasındaki ilişki

Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	p
Kadın	271	1,777	0,751	-0,259	0,796
Erkek	213	1,795	0,810		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.3.2. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Medeni Durum” Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin düşük kişisel başarı puanları ile medeni durum arasındaki ilişki Çizelge 29’da verilmiştir.

Çizelge.29 Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Medeni Durum arasındaki ilişki

Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	p
Evli	438	1,785	0,772	-0,029	0,977
Bekar	46	1,788	0,835		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3.3.3. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Eğitim Durumu” Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin düşük kişisel başarı puanları ile eğitim durumu arasındaki ilişki Çizelge 30’de verilmiştir.

Çizelge.30 Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Eğitim Durumu One Way Anova Sonuçları

Eğitim Durumu	f	\bar{X}	Ss	F	p
ÖnLisans	150	1,911	1,000	4,613	0,010
Lisans	316	1,710	0,646		
YüksekLisans	18	2,056	0,579		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,613$; $p=0,010<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Öğrenim durumu ön lisans olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ($\bar{X} = 1,911 - 1,000$), öğrenim durumu lisans olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanlarından ($\bar{X} = 1,710 - 0,646$) yüksek bulunmuştur.

4.3.3.4. “Düşük Kişisel Başarı” ile “Mesleki Kıdem” Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin düşük kişisel başarı puanları ile mesleki kıdem arasındaki ilişki Çizelge 31’de verilmiştir.

Çizelge.31 Sınıf Öğretmenlerinin Düşük Kişisel Başarı Düzeyleri ile Mesleki Kıdem One Way Anova Sonuçları

Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	Ss	F	p
1-5 yıl	38	1,477	0,464	8,103	0,000
6-10 yıl	33	2,178	0,531		
11-15 yıl	39	1,430	0,393		
16 yıl ve üzeri	374	1,819	0,826		

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ortalamalarının mesleki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,103$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ($\bar{X} = 2,178 - 0,531$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanlarından ($\bar{X} = 1,477 - 0,464$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ($\bar{X} = 1,819 - 0,826$), mesleki kıdemi 1-5 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanlarından ($\bar{X} = 1,477 - 0,464$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ($\bar{X} = 2,178 - 0,531$), mesleki kıdemi 11-15 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanlarından ($\bar{X} = 1,430 - 0,393$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ($\bar{X} = 1,819 - 0,826$), mesleki kıdemi 11-15 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanlarından ($\bar{X} = 1,430 - 0,393$) yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanları ($\bar{X} = 2,178 - 0,531$), mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin düşük kişisel başarı puanlarından ($\bar{X} = 1,819 - 0,826$) yüksek bulunmuştur.

4.4. DENETİM ODAĞI DÜZEYİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırmaya katılan Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi aşağıdaki çizelge 32’de verilmiştir.

Çizelge 32. Denetim Odağı Düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

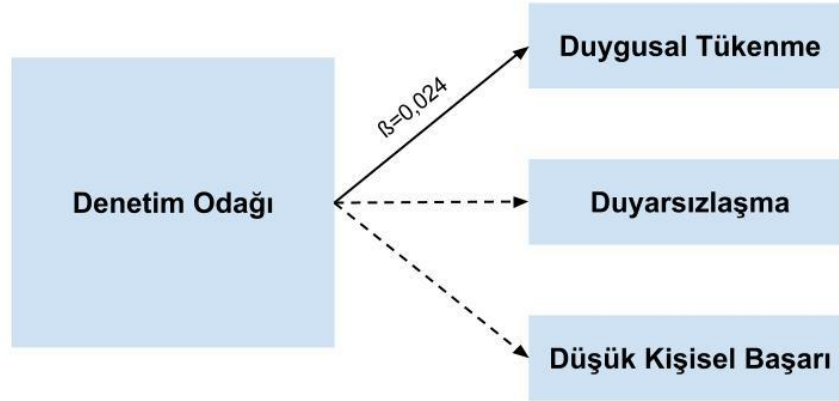
		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı	Denetim Odağı
Duygusal Tükenme	r	1,000			
	p	0,000			
Duyarsızlaşma	r	0,532**	1,000		
	p	0,000	0,000		
Düşük Kişisel Başarı	r	0,221**	0,422**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	
Denetim Odağı	r	0,123**	-0,025	0,047	1,000
	p	0,007	0,590	0,305	0,000

Denetim odağı ile duygusal tükenme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.123$; $p=0,007<0.05$). Buna göre denetim odağı arttıkça duygusal tükenme artmaktadır.

Denetim odağı ile duyarsızlaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Denetim odağı ile düşük kişisel başarı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

4.5. DENETİM ODAĞININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ



Şekil.3 Denetim Odağının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi

Denetim odağı ile tükenmişlik düzeyinin belirlemek üzere yapılan regresyon analizinde, denetim odağının alt boyutu olan duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissini tükenmişliğe etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Denetim odağı ile duygusal tükenme arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ancak açıklayıcılık gücünün zayıf olduğu görülmektedir.

4.5.1. Denetim Odağının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Denetim Odağının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi çizelge 33’de verilmiştir.

Çizelge.33 Denetim Odağının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Tükenme	Sabit	1,773	21,192	0,000	7,450	0,007	0,013
	Denetim Odağı	0,024	2,729	0,007			

Denetim odağı ile duygusal tükenme arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,450; p=0,007<0.05). Duygusal tükenme düzeyinin belirleyicisi olarak denetim odağı değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür (R²=0,013).

4.5.2. Denetim Odağının Duyarsızlaşma Düzeyine Etkisi

Denetim Odağının Duyarsızlaşma Düzeyine Etkisi çizelge 34’de verilmiştir.

Çizelge 34 Denetim Odağının Duyarsızlaşma Düzeyine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duyarsızlaşma	Sabit	1,428	22,578	0,000	0,291	0,590	0,001
	Denetim Odağı	-0,004	-0,539	0,590			

Denetim odağı ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=0,291; p=0,590>0,050).

4.5.3. Denetim Odağının Düşük Kişisel Başarı Düzeyine Etkisi

Denetim Odağının Düşük Kişisel Başarı Düzeyine Etkisi çizelge 35’da verilmiştir.

Çizelge.35 Denetim Odağının Düşük Kişisel Başarı Düzeyine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
	Sabit	1,695	18,023	0,000	1,053	0,305	0,000
Düşük Kişisel Başarı	Denetim Odağı	0,010	1,026	1,305			

Denetim odağı ile düşük kişisel başarı arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,053; p=0,305>0,050).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Balıkesir il merkezinde bulunan sınıf öğretmenlerinin denetim odaklarına göre tükenmişlik düzeyi ilişkisine ait sonuçlar ve konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara öneriler yer almaktadır.

5.1. SONUÇ

Bu çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik sendromunu oluşturan “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma”, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” alt boyutları ile “Denetim Odağı” arasındaki ilişki incelenmiş ve “Duygusal Tükenme” ile arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” alt boyutları ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yapılan araştırmada;

- Denetim odağı ile; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Denetim odağı ile medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.
- Yaş değişkenine göre, 53 yaş ve üstündeki sınıf öğretmenleri diğerlerine göre daha içten denetimlidir. Yaşları 35-43 yaş arasında olanlar ile öğrenim durumu lisans olan sınıf öğretmenleri daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Yaşları 45-52 yaş arasında olanlar sınıf öğretmenleri daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır.
- Cinsiyet değişkenine göre, erkek sınıf öğretmenleri, kadın sınıf öğretmenlerine göre daha içten denetimlidir.
- Öğrenim durumu değişkenine göre, önlisansların daha içten denetimlidir. Öğrenim durumu yüksek lisans olan sınıf öğretmenlerinin daha düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları tespit edilmiştir.

- Mesleki kıdem değişkenine göre, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olan sınıf öğretmenleri diğerlerine göre daha içten denetimli oldukları tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenleri daha fazla duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma ile; yaşı ve kıdemi arasında anlamlı ilişki bulunmuş, diğer demografik değişkenlerle ilişki bulunamamıştır.

Duygusal tükenme alt boyutunda yaş ve öğrenim durumu; düşük kişisel başarı hissi boyutunda, mesleki kıdem ve öğrenim durumu ile; duyarsızlaşma alt boyutunda ise yaş ve mesleki kıdem arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları görülmektedir.

Sonuç olarak, denetim odağı ve tükenmişlik düzeyi alt boyutu olan duygusal tükenme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ancak açıklayıcılık gücünün zayıf olduğu görülmüştür. Dıştan denetimli Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Dıştan denetimlilik ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönde; içten denetimlilik ile tükenmişlik düzeyi arasında ise negatif ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak; yöneticilere, sınıf öğretmenlerine ve konuyla ilgili araştırma yapacak kişilere aşağıda belirtilen konular önerilebilir.

1. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikle mücadele konusunda hizmet içi eğitim seminerlerine ve toplantılarına katılmaları faydalı olabilir.
2. Tükenmişlik sonucunda, örgütlerde iş gücü kaybı olmakta ve örgütün verimi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bu durumun işyerine ve ülke ekonomisine getirdiği zararın ne ölçüde olduğu bilinmemektedir. Bu kapsamda tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
3. Araştırmada dıştan denetimli sınıf öğretmenlerinin, tükenmişliğe daha fazla maruz kaldığı bulunmuştur. Bu kapsamda tükenmişlik ile mücadelede, çalışanların dış denetim odağından iç denetim odağına yönlendirilmesi önemlidir. Bu nedenle çalışanların denetim odağının içten denetime yönlendirilmesi konusunda yöneticilere ve öğretmenlere hizmet içi eğitim seminerlerinin verilmesi faydalı olabilir. Aynı zamanda öğretmen yetiştiren kurumlarda kişisel gelişime katkı sağlayacak program ve seminerlerin artırılması da faydalı sonuçlar verebilir.

3.3. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

1. Aynı araştırma yöneticiler ve branş öğretmenleriyle yapılabilir.
2. Denetim odağı ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi için görüşme ya da gözlem gibi nitel yöntemler de kullanılabilir.
3. Bu araştırma daha geniş ve yaygın örneklemeler üzerinde uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Abacı, N. İşmen, E. Yıldız, A. (2004). Psikolojik Danışmanların İdeal Özellikleri ile Yılgınlık Düzeylerinin Karşılaştırılması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Sayı 37, ss. 8-25. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akçamete, G. S. Kaner ve B. Sucuoğlu. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aksoy, Ş. U. (2007). Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aksoy. A. C. (1992). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Öz Saygı ve Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 11(41),7-24.
- Aksüt, M. (2008). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Ed: Ruhi Sarpkaya. Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri içinde. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aktaş, H.G. (2008). Öğretmenlerde Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Alisinanoğlu, F. (2003). Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Çocukların Denetim Odağı ile Anne Tutumları) Web: http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2003_cilt1/sayi_1/97-108.PDF adresinden 12 Aralık 2014'de alınmıştır.
- Altinkurt, Y. K. (2012). Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

- Amadi, M. (2010). Affective Determinants of ESL Success. Unpublished M.Ed Project, Department of Teacher Education, University of Ibadan.
- Arabacı, İ. B. Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 15, ss: 78-91.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. http://www.bayar.edu.tr/~iibf/dergi/pdf/C15S12008/131_148.pdf adresinden 21 Ocak 2014'te alınmıştır.
- Arıca, O. T. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıca, T. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, Ö. G. (2007). Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Anlayışı ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliğinin Karşılaştırılması: Çaycuma Alan Araştırması Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Aslan, D. (2008). Özel Okullarda (Avcılar ve Beylikdüzü Bölgesindeki Özel Okullar) Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Bazı Kişilik Özellikleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, H. (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Azeem, S. M. (2008). A Study of Job Burnout Among University Teachers. Psychology & Developing Societies, 20 (1), 51-64.

- Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Balcı, A. (2002). Etkili Okul Kuram, Uygulama ve Araştırma. Ankara: AÜEBF.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy, Harvard Mental Health Letter, March, Volume. 13, No.9.
- Başer, M. ve Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 29, ss. 125-136
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Beukman, T. L . (2005). The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour With in the Framework of a Transformational Organization Paradigm, Doctoral Thesis, University of Pretoria Faculty of Economic and Management Sciences.
- Bilgin, N. (2003). Sosyal Psikoloji Sözlüğü. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Budak, G. ve Sürveğil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 20, Sayı:2
- Buluş, M. (2000). Ergen Öğrencilerde Denetim Odağı-Yalnızlık Düzeyi İlişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 12, 165-176.
- Burger, J.M. (2006). Kişilik. Çev: İ.D. E.Sarıoğlu, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burke, R. J. ve Konarski, R. (1997).The Impact of Social Support on the Development of Burnout in Teachers: Examination of a model. Work and Stress, 11 (3), 267-278.

- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Candangil, S.Ö. (2005). Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Sosyal ve Ailesel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz Saygı ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Candangil, S.Ö., ve Ceyhan, A.A. (2006). Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz-Saygı ve Stres Düzeyleri. Web:http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/20062/sos_bil.5.pdf adresinden 16 Aralık 2013'de alınmıştır.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki” Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27 (2), (2007) 123-155.
- Chak, K.M. ve Leung, I. (2004). Shyness and locus of control as predictors internet addiction and internet use. *Cyber Psychology and Behaviour*, 7, 5, 559-570.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*, Newyork: Praeger Press.
- Çam, O. (1995). İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki :Bolu İli Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde Tükenmişlik. Ed: C. Elma, K. Demir .Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar, Ankara: Anı Yayıncılık, 109–133.
- Çoruh, Y. (2003). Denetim Odağı İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği. Web:http://yunus.hacettepe.edu.tr/~ihsandag/index_dosyalar/Dag1991Rotter.pdf adresinden 25 Aralık 2013'de alınmıştır.
- Demirtaş, Ç.P. (2006). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Ruh Sağlığı ve Denetim Odağının Yönü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deniz Kan, Ü. (2008). Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, c.16, S.2, ss431-438.
- Denktaş Canel, N. (1993). Ortaokul Seviyesindeki Ergenlerin Denetim Odağı Özelliklerinin Yaratıcı Düşünceye Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derelioğlu, Y. (2004). Üniversite öğrencilerinde eleştirel düşünme ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi, Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Deryakulu, D. (2002) Denetim odağı ve epistemolojik inançların öğretim materyalini kavramayı denetleme türü ve düzeyi ile ilişkisi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 22: 55-61.

- Dibekoğlu, Z. (2006). Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Konya.
- Dollinger, S.J.(2000) Locus of control and incidental learning: an application to college student success. [Electronic version] College Student Journal; 34.(4).537-541.
- Dönmez, A. (1994). Belirli Toplumsal Durumların Algılanmasında Denetim Odağının Etkisi. Web: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/517/6438.pdf> adresinden 03 Ocak 2014'de alınmıştır.
- Dönmez, A. (1983). Denetim Odağı ve Çevre Büyüklüğü. Web: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6325.pdf> adresinden 06 Ocak 2014'de alınmıştır.
- Dönmez, A. (1985). Denetim Odağı (Locus Of Control. Web:<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/519/6498.pdf> adresinden 12 Ocak 2014'de alınmıştır.
- Düzyürek, S. ve Ünlüoğlu, G. (1992). Hekimlerde Tükenmişlik Sendromu. Psikiyatri Bülteni, 1 (3): 108-112.
- Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2006). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, V. Durna, U. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 10, Yıl 9.

- Ergin, C. (1992), Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, s.143-154.
- Fidan, N. (1991). Okulda Öğrenme ve Öğretme. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out, Journal of Social Issues, 30(1), 159–165.
- Fritson, K.K. (2008). Impact of journaling on students' self-efficacy and locus of control. A Journal of Scholarly Teaching, 3, 75-83
- Girgin, G. (1995). İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, TSK Koruyucu Hekimler Bülteni, Cilt:4, Sayı:4,
- Golzar, F.A. (2006). İlköğretim 5.Sınıf öğrencilerine yönelik sorumluluk ölçeğinin geliştirilmesi ve sorumluluk düzeylerinin cinsiyet, denetim odağı ve akademik başarıya göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Graffeo ,L.C. ve Silvestri, L. (2006). Relationship between locus of control and health-related variables, Education, 126,3, 593-596.
- Güllüce, A. Ç. (2006). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Gültekin, Z. (2011). Üniversite öğrencilerinin algılanan anne-baba reddiyle başetmeleri ile denetim odağı, öğrenilmiş güçlülük ve eş kabul-reddiyle ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (1), 152-166.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul; Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Haggbloom, S. J. (2002). The 100 most eminent psychologists of the 20th century. *Review of General Psychology*, 6, 139-152.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaçmaz, N. (2005). İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 68, Sayı 1, s.29-32 <http://www.itfdergisi.com/text.php3?id=407> adresinden 09 Aralık 2013 tarihinde alınmıştır.
- Kalaycı, Ő. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2010). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keleş, D. (2009). Öğretmen Adaylarının Alan Eğitimi ve Bazı Psikososyal Değişkenlere Göre Denetim Odağı Eğilimleri İle Öğrenme Stilleri Tercihleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kırılmaz, A., Çelen, Ü.ve Sarp N. (2003), İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması, <http://ilkogretim-online.org.tr> adresinden 10 Aralık 2013 tarihinde alınmıştır.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. Vol: 77, pp. 229-243.

- Korkut, F. (1991). İlkokul Öğrencilerinin Kendilerine İlişkin Bazı Değişkenlerin Denetim Odakları Üzerine Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Yıl:1991, Sayı:6, 135-141.
- Küçükkaragöz, H. (1998). İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Küçükkaragöz, H. (1998). İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri.D.E.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir.
- Leymann, H. (1997). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
- López, J. S. Castro, B. C. Mariño, M. (2010). Exploring Stress, Burnout and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers International Journal of Psychology and Psychological Therapy. 10, 1, pp. 107-123.
- Lunenburg, Fred C., (1982) "Locus of control, pupil ideology and dimensions of teacher burnout", Journal Of Instructional Psychology, 19, 1.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 23 (3), 27-33.
- Maslach, C. ve Jackson S. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behaviour, (2), 99-113.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P.G. (1982). Burnout- The cost of Caring, Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mearns, J. (2009). Social learning theory. In H. Reis ve S. Sprecher (Eds), Encyclopedia of human relationships (vol. 3) (s.1537-1540). Thousand Oaks, CA: Sage. <http://psych.fullerton.edu/jmearns/book1.htm> adresinden 14 Ocak 2014 tarihinde edinilmiştir.

- Meier, S. T. (1984). The Construct Validity of Burnout, *Journal of Occupational Psychology*, 57, (211–219).
- Murat, M. (2000). Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Mutlu, İ. (2009). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki :Ankara İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Odacı, H. (2003). Sosyal Beceri Eğitiminin İlköğretim Öğrencilerinin Denetim Odağı Üzerine Etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*.2,20.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 103–116.
- Öktem, U. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ören, N. (1991). Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odağı ve Kendini Kabul Değerleri Arasındaki İlişki, Erzurum: Atatürk Ü. Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Öztep. İ.C. (2010). Duygusal İstismar Algılayan ve Algılamayan Ergenlerin Kaygı Düzeyleri ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Peker, R. (2002). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.

- Rotter, J. B. (1982). *The Development and Application of Social Learning Theory*. New York: Preager.
- Rotter, J. B. (1990). *Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of A Variable*”, *American Psychologist*, 45, 489–493.
- Rotter, J. B.(1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements*, *Personality Theory and Personality Measurement*,261-295.
- Rotter, J. B., Hochreich, D. (1975). *Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43 , 56-67.
- Rotter, J.B., Chance, J.E., Phares E.J. (1972) *Applications of a social learning theory of personality*. New York
- Sağlam, A. (2008). *Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi*. Harran Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Örneği. 17.Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2008). *Şirket Yöneticilerinin Motivasyon ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirler Kitabı. Erzurum:959-972.
- Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak. Aydın, M. (2011). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Spector, P. E. (1982). *Behavior in Organizations as a Function of Employee,s Locus of Control*. *Psychological Bulletin*. 1(91), 482-497.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Şahin, A. (2007). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişilerarası İletişim Becerileri ve Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişki*. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Teltik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, A.R. (2011). Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. Eğitim ve Bilim Dergisi. Cilt.36. Sayı. 162.
- Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz . İstanbul: Beta Basım.
- Topaloğlu, M., (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Kamu-İş, 9 (3), 31-52.
- Tutar, H. (2007). Örgütsel İletişim. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2011). Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. (2006). İş Ortamı ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Öğretim Elemanlarındaki Tükenmişlikle İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 6 (3), 889-921.
- Twillie, L. D. ve Petry, J. R. (1990). Teacher Burnout in Diverse Elementary School Environments. Nineteenth Annual Meeting Mid-South Educational Research Association, New Orleans: Louisiana, pp. 1-27.
- Vızlı, C. (2005). Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşar, Z. (1996). Üniversite öğrencilerinde denetim odağı algısı ile kendini kabul düzeyi arasındaki ilişkiler. III. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Uludağ Üniversitesi, 5-7 Eylül, sunulmuş bildiri.

Yeşilyaprak, B. (2006). Eğitimde Bireysel Farklılıklar. (2). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yılan, G. (2007). Psikolojik yardımın dıştan denetimli insanların içten denetim düzeyini yükseltmeye etkisi, Yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

EKLER

EK-1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım;

Sınıf Öğretmenlerinin sorunlarının çözümüne katkı sağlamayı amaçlayan bilimsel bir çalışma yapmaktayım. Araştırmanın yapılabilmesi için sizlerin katkılarına başvurulmuştur.

Bu araştırmada "Sınıf öğretmenlerinin denetim odaklarına göre tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" amaçlanmaktadır.

Elde edilen verilerden ve sonuçlarından yalnızca araştırma amaçlı yararlanılacak, her ne sebeple olursa olsun başka amaçlar için kullanılmayacaktır.

İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Sedef SÜRGEN

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

a. () Kadın b. () Erkek

3. Medeni Durumunuz:

a. () Evli b. () Bekar

4. Öğrenim Durumunuz:

a) () Lise

d) () Yüksek Lisans

b) () Ön lisans

e) () Doktora

c) () Lisans

f) () Diğer

6. Mesleki Kıdeminiz:

a. () 1-5 Yıl

b. () 6-10 Yıl

c. () 11-15 Yıl

d. () 16 Yıl ve üzeri

7. Mezun Olduğunuz Alan (Branş):



MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ
(Maslach burnout inventory manual)

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
5. Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. Öğrencilere ne olduğu umrumda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.	1	2	3	4	5
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5



ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ

Bu anket, toplumumuzdaki bazı önemli olayların, insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede "a" ya da " b " harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz.

Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz ve yada doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bunun için "doğru" ya da "yanlış" cevap diye bir durum söz konusu değildir.

- 1 a) Ana-babaları çok cezalandırdıkları için çocuklar problemlili oluyor.
b) Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından serbest bırakılmalarıdır.
- 2 a) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
b) İnsanların talihsizlikleri, yaptıkları hataların sonucudur.
- 3 a) Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
b) İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcarsın, her zaman savaş olacaktır.
- 4 a) İnsanlar, bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.
b) İnsanlar ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılır.
- 5 a) Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
b) Öğrencilerin çoğu, notlarının tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
- 6 a) Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
b) Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
- 7 a) Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmaz.
b) Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyen kişilerdir.



- 8 a) İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım belirler.
b) İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
- 9 a) Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
b) Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmekten daima daha iyidir.
- 10 a) İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olmaz.
b) Sınav soruları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz olur ki çalışmanın anlamı yoktur.
- 11 a) Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük bir payı vardır.
b) İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
- 12 a) Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
b) Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.
- 13 a) Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
b) Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.
- 14 a) Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
b) Herkesin iyi bir tarafı vardır.
- 15 a) Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
b) Çoğu durumda, yazı-tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
- 16 a) Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
b) İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.
- 17 a) Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır.
b) İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilir.
- 18 a) Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
b) Aslında "şans" diye bir şey yoktur.



- 19 a) İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
b) Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas edebilmesidir.
- 20 a) Bir insanın sizden hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.
b) Kaç arkadaşınız olduğu, ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır.
- 21 a) Uzun vadede yaşamınızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
b) Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
- 22 a) Yeterli çabayla, siyasal bozuklukları ortadan kaldırabiliriz.
b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.
- 23 a) Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlayamıyorum.
b) Alınan notlarla çalışma derecesi arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
- 24 a) İyi bir lider, halkın bizzat karar vermesini bekler.
b) İyi bir lider, herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
- 25 a) Çoğu kez başıma gelenler üzerinde, çok az etkiye sahip olduğumu hissederim.
b) Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam.
- 26 a) İnsanlar, arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
b) İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar.
- 27 a) Liselerde atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
b) Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
- 28 a) Başıma ne gelmişse, kendi yaptıklarımdandır.
b) Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
- 29 a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlayamıyorum.
b) Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.





T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 99191664/605.01/3909896

19/12/2013

Konu: Araştırma İzni

VALİLİK MAKAMINA
BALIKESİR

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi

b) Sedef SÜRGEN' e ait 17.12.2013 tarih ve 3869507 sayılı dilekçe

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Sedef SÜRGEN		
Danışmanı	Yard. Doç. Dr. Yalçın ERGUNEŞ		
Kurumu/Universite/Görev Yeri	Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü		
Alan/Bölüm	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi		
Başvuru Tarihi	17.12.2013	Başvuru Sayısı	3869507
Çalışma Başlama Tarihi	17.12.2013		
Çalışma Bitiş Tarihi	21.02.2014		
Veri Toplama Araçları	Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Rotter İç- Dış Denetim Odağı Ölçeği		
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi		

ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ

S.No	Okulun Adı	S.No	Okulun Adı
1	Balıkesir İl Merkezindeki İlkokullar	11	
2	Ayvalık İlçe merkezindeki İlkokullar	12	
3	Balya İlçe Merkezindeki İlkokullar	13	
4	Bandırma İlçe Merkezindeki İlkokullar	14	
5	Dursunbey İlçe Merkezindeki İlkokullar	15	
6	Edremit İlçe Merkezindeki İlkokullar	16	
7	Sındırgı İlçe Merkezindeki İlkokullar	17	

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü taktirde olurlarınıza arz ederim.

Yakup YILDIZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
19/12/2013
Sabri CANER
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki : Dilekçe ve Ekleri (15Sayfa)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

**EK -5 BALIKESİR İL MERKEZİNDE BULUNUN İLKOKULLARA
DAĞITILAN VE TOPLANAN ÖLÇEK SAYISI**

OKUL ADI	Sınıf Öğretmeni		Yüzde
	D	T	
23 Nisan İlkokulu	26	20	76,92
Ali Şuuri İlkokulu	26	23	88,46
Ali Hikmet Paşa İlkokulu	26	21	80,76
Atatürk İlkokulu	26	21	80,76
Burhan Erdayı İlkokulu	26	22	84,61
Cafer Tayyar Nuran Oğuz İlkokulu	26	20	76,92
Cumhuriyet İlkokulu	25	21	84,00
Ece Amca İlkokulu	25	19	76,00
Edip Gürcün İlkokulu	25	23	92,00
Ercan Kıvrak İlkokulu	25	21	84,00
Fatih İlkokulu	25	21	84,00
Fevzi Çakmak İlkokulu	25	20	80,00
Gazi Osman Paşa İlkokulu	25	22	88,00
General Kemal Balıkesir İlkokulu	25	21	84,00
Hatice Fahriye Eğinlioğlu İlkokulu	25	21	84,00
Hasan Basri Çantay İlkokulu	25	19	76,00
Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	25	23	92,00
Namık Kemal İlkokulu	25	21	84,00
Plevne İlkokulu	25	21	84,00
Sakarya İlkokulu	25	21	84,00
Sevinç Kurşun İlkokulu	25	21	84,00
Şehit Jandarma Teğmen Cengiz Evranos İlkokulu	25	19	76,00
Zafer İlkokulu	25	23	92,00

TOPLAM	581	484	%83,30
---------------	------------	------------	---------------

D: Dağıtılan Ölçek
T: Toplanan Ölçek

 <https://dub110.mail.live.com/m/me>  

06800 – Ankara

312 297 83 25 ihsandag@hacettepe.edu.tr
www.ihsandag.gen.tr

.....

From: İhsan Dağ [<mailto:ihsandag@hacettepe.edu.tr>]
Sent: Monday, November 18, 2013 3:39 PM
To: 'sedef sürgen'
Subject: RE: Rotter İç ve Dış Denetim Odağı Ölçeği

Sayın Sürgen,

Çalışmanızda Rotter İç ve Dış Kontrol Ölçeğini kullanabilirsiniz.

Ekte gönderiyorum.

Başarılar,

From: sedef sürgen [<mailto:sedefsurgenn@hotmail.com>]
Sent: Friday, November 15, 2013 8:44 PM
To: ihsandag@hacettepe.edu.tr
Subject: Rotter İç ve Dış Denetim Odağı Ölçeği

Sayın Prof. Dr. İhsan DAĞ;

İZİN BELGESİ

18.11.2013

Sayın Sedef SÜRGEN

" Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi"
konulu tez çalışmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.
Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı

