



**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ:
AĞRI İLİ ÖRNEĞİ
Cemile ÇELİK**

**Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**

Prof. Dr. Mehmet TEYFUR

AĞRI-2023

**T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

Cemile ÇELİK

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ: AĞRI İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Prof. Dr. Mehmet TEYFUR

AĞRI-2023

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Ağrı İli Örneği” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Δ Tezim sadece Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

x Tezimin 5 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

17/11./2023

Cemile ÇELİK

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ: AĞRI İLİ ÖRNEĞİ

Cemile ÇELİK

Danışman: Prof. Dr. Mehmet TEYFUR

2023.86.sayfa

Bu araştırma, Ağrı ilinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Araştırma deseni olarak, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada uygun örnekleme yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Araştırma evreni Ağrı İlinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan 7176 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 383 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri oluşturulurken Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Analizler SPSS 26 programı üzerinden yapılmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma), bununla birlikte parametrik olan istatistiksel yöntemlerden de yararlanılmıştır. Parametrik olan iki bağımsız grup arasındaki farklılıklar Bağımsız Örneklem T Testi, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılıklar ise Tek Yönlü Varyant Analizi (ANOVA) ile kontrol edilmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda farklılık çıkması durumunda farklılığın kaynaklandığı grup için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için “Pearson Korelasyon Katsayısı” ile anlamlılık 0,05 düzeyinden kontrol edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

1. Ağrı İlinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri en yüksek kişisel başarı, en düşük ise duygusal tükenme alt boyutundadır.
- 2). Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür.

- 3). Kişisel başarı alt boyutunda bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri evli olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha yüksektir.
- 4) Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda, kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür.
- 5). Ağrı ilinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri en yüksek normatif bağlılık, en düşük devam bağlılığı alt boyutundadır.
- 6). Araştırmaya katılan bekâr öğretmenlerin duygusal bağlılığı evli olan öğretmenlerden daha yüksektir.
- 7). Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlere göre duygusal bağlılığı daha düşüktür.
- 8). Çalışmaya katılan sosyal bilgiler öğretmenlerinin duygusal bağlılığı İngilizce-Arapça ve Din Kültürü-Kur'an-ı Kerim olan öğretmenlerden daha yüksektir.
- 9). Tükenmişliğin alt boyutlarından olan devam bağlılığında bekâr öğretmenlerin devam bağlılığı, evli öğretmenlerin devam bağlılığından daha yüksektir.
- 10) Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan normatif bağlılığını cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem ve branş etkilememektedir.
- 11). Ağrı ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
- 12). Örgütsel bağlılık ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında orta düzey pozitif yönlü; duyarsızlaşmada ise düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.
- 13) Duygusal bağlılık ile tükenmişlik ve alt boyutu olan duygusal tükenme arasında orta düzey pozitif bir ilişki varken; duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.
- 14) Ağrı ilinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin cinsiyeti, yaşı ve branşı tükenmişlik düzeylerine etki etmemektedir. Medeni durumu bekar olan öğretmenler evli olan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kıdemleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre daha düşüktür.
- 15). Ağrı ilinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin cinsiyeti ve yaşı örgütsel bağlılığını etkilemediği görülmüştür. Bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, evli olan öğretmenlerden daha yüksektir. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerde;

örgütsel bağıllık,1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerden daha düşüktür. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin örgütsel bağıllığı İngilizce-Arapça ve Din Kültürü ve Ahlak bilgisi-Kur'an-ı Kerim olan öğretmenlerin örgütsel bağıllığından daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler: Ortaokul Öğretmenleri, Tükenmişlik, Örgütsel Bağıllık



ABSTRACT
MASTER’S TESIS
ANALYSIS OF BURNOUT LEVEL AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHER’S: EXAMPLE OF
AĞRI PROVINCE

Cemile ÇELİK

Thesis Advisor: Prof. Dr. Mehmet TEYFUR

2023.86 pages

This study aims to determine the burnout and organisational commitment levels of secondary school teachers working in Ağrı province.

Relational screening model was used as the research design. In the research, data were obtained by using appropriate sampling method. The research population consists of 7176 secondary school teachers working in Ağrı Province in the 2022-2023 academic year. The sample of the research consists of 383 teachers.

Personal Information Form, Organisational Commitment Scale, Maslach Burnout Scale were used to generate the data. The analyses were made through SPSS 26 software. While evaluating the research data, frequencies (number, percentage) for categorical variables, descriptive statistics (mean, standard deviation) for numerical variables, as well as parametric statistical methods were used. Differences between two parametric independent groups were analysed by Independent Sample T-Test and differences between more than two independent groups were analysed by One-Way Analysis of Variance (ANOVA). In case of a difference as a result of One-Way Analysis of Variance, Tukey multiple comparison test was performed for the group from which the difference originated. In order to determine the relationship between burnout and organisational commitment, "Pearson Correlation Coefficient" was used and significance was tested at 0.05 level.

The findings of the study are summarised below:

- 1) The burnout levels of the secondary school teachers participating in the research in Ağrı province are the highest in the sub-dimension of personal achievement and the lowest in the sub-dimension of emotional exhaustion.

- 2) Teachers who have 11 or more years of experience have lower levels of emotional burnout than teachers with 1-5 year(s) and 6-10 years of experience.
- 3) In the personal achievement sub-dimension, the burnout levels of single teachers are higher than the burnout levels of married teachers.
- 4) Teachers who have 11 or more years of experience have lower burnout levels in the personal achievement sub-dimension than teachers with 1-5 years of experience.
- 5) The organisational commitment levels of secondary school teachers participating in the research in Ağrı province are the highest and the lowest in normative commitment and continuance commitment sub-dimensions respectively.
- 6) Emotional commitment of the single teachers participating in the study is higher than that of the married teachers.
- 7) Teachers with 11 years or more experience have lower emotional commitment than teachers with 1-5 years and 6-10 years of experience.
- 8) Emotional commitment of social studies teachers who participated in the study is higher than English-Arabic and Religious Culture-Quran teachers.
- 9). In continuance commitment, which is one of the sub-dimensions of burnout, the continuance commitment level of single teachers is higher than that of married teachers.
- 10) Gender, marital status, age, seniority and branch do not affect teachers' normative commitment, which is one of the sub-dimensions of organisational commitment.
- 11) A moderate positive relationship was found between burnout levels and organisational commitment levels of secondary school teachers working in Ağrı province.
- 12) A moderate positive relationship was found between organisational commitment and emotional exhaustion and personal accomplishment sub-dimensions, and a low positive relationship was found for depersonalisation.
- 13) While there was a moderate positive relationship between emotional commitment and burnout and its sub-dimension emotional exhaustion, a low-level positive relationship was found in the sub-dimensions of depersonalisation and personal accomplishment.

14) The gender, age and branch of secondary school teachers participating in the research in Ağrı province do not affect their burnout levels. Teachers whose marital status is single have higher burnout levels than married teachers. Burnout levels of teachers with a total experience of 11 years or more are lower than those with a total experience of 1-5 years and 6-10 years.

15) Gender and age of secondary school teachers participating in the study in Ağrı province did not affect their organisational commitment. Organisational commitment of single teachers is higher than married teachers. Organisational commitment of teachers with a seniority of 11 years and above is lower than that of teachers with 1-5 years and 6-10 years. The organisational commitment of social studies teachers is higher than the organisational commitment of English-Arabic and Religious Culture and Ethics-Quran teachers.

Key words: Secondary School Teachers, Burnout, Organizational Commitment

ÖN SÖZ

Lisansüstü çalışması akademik yaşamın ilk basamağıdır. Bu süreçte alınan eğitim daha sonraki başarılarımızı etkilemektedir. Bu aşamada doğru yerde, doğru zamanda ve doğru insanla bu süreci yönetmek çok önemlidir.

Beni tezimin her aşamasında araştırma esnasında yardımlarını esirgemeyen Ağrı ili ortaokullarında görevli okul yöneticileri, özellikle ölçek uygulama konusunda yardımcı olan öğretmenlere teşekkür ederim.

Tez çalışması uzun emek gerektiren bir iştir. Her aşamasında destek gerektiren bir süreçtir. Bu süreçte vazgeçtiğim anlar oldu. Anlayışıyla, tecrübesiyle tez yazım aşamasının her adımında desteğini esirgemeyen kıymetli hocam, sayın Prof. Dr. Mehmet TEYFUR' a teşekkür ederim. Ayrıca tez savunma jürimde bulunan Doç.Dr. Mehmet Emin TURAN ve Doç.Dr. Süleyman KARATAŞ'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Sevgi ve saygılarıla beni büyüten, başarılı olmam için beni hep destekleyen aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Problem Cümlesi	5
1.3. Alt Problemler	5
1.4. Araştırmanın Amacı	5
1.5. Araştırmanın Önemi	5
1.6. Sayıtlar	6
1.7. Sınırlılıklar.....	6
1.8. Tanımlar	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER	7
2.1. Tükenmişlik.....	7
2.1.1. Tükenmişlik Boyutları	8
2.1.2. Tükenmişlik Modelleri	9
2.1.3. Tükenmişlik Nedenleri	15
2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri	15
2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	16
2.1.6. Tükenmişlikle Baş Etme Yöntemleri	17
2.2.Örgütsel Bağlılık	18
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	19
2.2.2.Örgütsel Bağlılığın Boyutları	22
2.2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	24
2.2.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	27
2.3.Öğretmenlik Mesleği	27

2.3.1.Öğretmenlik ve Motivasyon	28
2.3.2.Öğretmenlik ve Tükenmişlik	30
2.3.3.Öğretmenlik ve Örgütsel Bağlılık.....	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3.İlgili Araştırmalar	32
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
4. MATERYAL ve YÖNTEM	40
4.1. Araştırmanın Modeli	40
4.2.Evren ve Örneklem.....	40
4.3. Veri Toplama Araçları.....	43
4.3.1.Kişisel Bilgi Formu	43
4.3.2.Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	43
4.3.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	44
4.4. Veri Analizi	45
BEŞİNCİ BÖLÜM	
5. ARAŞTIRMA BULGULARI	47
5.1. Alt probleme ait bulgular:	47
5.2.Alt probleme ait bulgular:	47
5.3.Alt probleme ait bulgular:	48
5.4.Alt probleme ait bulgular	51
5. 5.Alt probleme ait bulgular	54
ALTINCI BÖLÜM	
6.1. TARTIŞMA VE SONUÇLAR	56
6.2. ÖNERİLER	61
KAYNAKLAR	62
ÖZGEÇMİŞ	72
EKLER	73

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Tükenmişlik Modelleri.....	14
Tablo 2. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı	41
Tablo 3. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı.....	41
Tablo 4. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı	41
Tablo 5. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre dağılımı.....	41
Tablo 6. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre dağılımı.....	42
Tablo 7. Ağrı ilinde öğretmenlere yönelik yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirliği	44
Tablo 8. Ağrı ilinde öğretmenlere yönelik yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirliği.....	45
Tablo 9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	47
Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.	47
Tablo 11. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları	48
Tablo 12. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları.	48
Tablo 13. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları	49
Tablo 14. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları	49
Tablo 15. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları	50
Tablo 16. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları	51
Tablo 17. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları	51
Tablo 18. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları	52
Tablo 19. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları	52
Tablo 20. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları	53
Tablo 21. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	54

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Maslach Tükenmişlik Modeli.....	8
Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	20



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışanlar, işe ilk başladıklarında yüksek motivasyonla başlarlar. İse ayrılan zaman, işin yükü kişinin zamanla stresli bir ruh haline bürünmesine sebep olur. Stres zamanla artarak son yıllarda ülkemizde hatta dünyada çalışanların kâbusu haline gelen tükenmişlik sendromunun başlamasına zemin hazırlamaktadır. Özellikle iletişimin gerektirdiği, insanların duygusal olarak beklenti içinde olduğu meslek gruplarında çalışan bireylerin tükenmişliğe yakalanma riski daha da yüksek olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlik, birçok meslek grubu içinde en çok insanlarla iletişim içinde olan, kendisinden duygusal taleplerin olduğu gruptur. İş yükü bakımından öğretmen; sınıf içinde yönetimi sağlayarak ders anlatma, her hafta belirlenen bir günde okul nöbetçiliği, okul idaresinin tamamlamasını istediği evraklar, velilerle iletişim, sınıf rehber öğretmenliği gibi sorumlulukları rutin olarak yerine getirmekle görevlendirilmiştir. Öğretmen, okul içinde küçük bir problem yaşandığında öğrencinin saygısızlığına veya velinin kırıcı konuşmalarına maruz kalabiliyor. Ülkemiz koşullarında yıllarca atanmak için çalışan, büyük hedef ve hayallerle atanan öğretmene yüklenen sorumluluklar, hayal kırıklıkları, beklentiler yüzünden tükenmişlik yaşaması kaçınılmaz olarak görülmektedir.

Ülkemizin geleceği olan çocuklarımızı; yetiştiren öğretmenlerimiz, geçmişten günümüze kadar yaşadığı maddi manevi birçok problemi maalesef tek başına göğüslemek zorunda kalmıştır. İnsan doğası gereği yorulabilen, bıkabilen bir yapıya sahiptir. Buradan hareketle bir öğretmeni düşündüğümüzde görevi sadece ders anlatmak olmayan; görevinden çok daha fazlasını yerine getirmek için gayret eden bir çalışanı görmekteyiz. Mesleğe başladığında hayali, hedefi olan birçok öğretmen süreç içinde psikolojik ve ruhsal yorgunluk olarak da isimlendirebileceğimiz tükenmişliğe yakalanır.

Tükenmişlik yaşamaya başlayan öğretmen gün geçtikçe mesleğinin gereklerini yerine getirmekten uzaklaşmaya başlar. Akabinde örgüt olarak isimlendirdiğimiz okula karşı bağlılığı ve sevgisi zamanla azalır. Özellikle Ağrı gibi ülkemizin geri kalmış illerinden birinde görev yapmanın kendisiyle beraber getirdiği çeşitli sorunların olduğu düşünülmektedir.

Ağrı ilinde görev yapmaya gelen her bir öğretmenin kendine özgü yetiştirme biçimi ve kültürel dokusu vardır. Ağrı geleneksel yaşamı en güçlü olan illerden biridir. Kendine ait bir kültürel dokusu vardır. Öğretmenler ile bu kültürel doku arasında çatışmaların çıkması olağandır. Bu çatışmaların öğretmenlerde tükenmişliği arttırdığı düşünülmektedir.

Öğretmenler, okul idaresi-veli-öğrenci üçgeninde öğrencilere eğitim vermek için çabalar, saatlerce gayret eder. İlk mesleğe başlayan bir öğretmen stresli iş yükünü severek göğüslemeye çalışırken zamanla çevresinde çalışma azmini kıran bazı problemler yaşaması sonucu eski istek ve gayreti azalmaya başlar. Güneş, Bayraktaroğlu, Kutanis 'a (2009) göre, tükenmişlik, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar geliştirilmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak da tanımlanabilir.

Okul toplumsal ve açık bir sistemdir. Okul girdilerini çevreden almaktadır; aldığı ürünü öğretmenler aracılığıyla işlemekte ve yeniden topluma döndürmektedir. Öğretmenin bu ürünü işletmesi için sağlıklı bir ruh haline sahip olması ve çalıştığı kurumu benimsemesi gerekmektedir. Bir örgütün başarısı örgütsel bağlılığı güçlü olan bireylerle mümkündür. Okul yöneticileri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını sağlayan en önemli öğelerden biridirler.

Topluluk olan her yerde örgütlenme vardır. Bu durum ihtiyaçlardan, güçlü olma ve toplumun devam edebilme isteğinden ötürüdür. Hayati öneme sahip olan örgütlenmenin en çok ihtiyaç duyulduğu yer okuldur. Sağlıklı bir örgütlenme yapısına sahip bir okul görmek istiyorsak; örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bir ortamın oluşması bir gereklilik halini alacaktır. Balcı'ya(2019) göre örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerlere inanıp, benimsemesi. Örgütün amaçları için

gayret etmesi, örgütle devam etme isteği, örgütün menfaatini kendi menfaatinin önüne koymak yani çalışanın örgüte olan duygularıdır.

Öğretmen okul içinde birçok kişi ve durumla başa çıkmaya çalıştığı için bazı meslek gruplarına göre tükenmişliği çok daha hızlı ve psikolojik fiziksel olarak ağır geçirebilir. Okul örgütü için gerçekleştirilmesi gereken hedefleri; tükenmişlik yaşayan bir öğretmen gerçekleştiremez ya da çok az bir kısmını gerçekleştirebilir. Sonuç olarak örgüt başarısızlığa uğrayabilir.

Öğretmen, örgütün devamını sağlama şartı olan; başarıyı yakalayabilmesi için örgütsel bağlılığının yüksek olması gerekir; bununla beraber tükenmişliği minimal değerlerde olması için, öğretmenin hem içsel hem de dışsal motivasyonunun stabilize olması; örgütün devamlılığı ve bağlılığı için önemli bir husustur.

Yeryüzünde meydana gelen tehlike arz eden her durum beraberinde dengeleri sarsar. Örgüte üyeliğin devam edebilmesi için kişinin örgütsel bağlılığının daha sağlam olması gerekir. Örgüte kendini bağlı hisseden birey; dışardan örgütü tehdit eden herhangi bir durumla karşılaşırsa örgütü terk etmez.

Literatürde birçok bilim dalına göre örgütsel bağlılık için farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Gürkan'a (2006) göre Örneğin Morrow literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili 30 civarında farklı tanımın bulunduğunu ifade etmektedir.

Bireyin çalıştığı kuruma bağlılığı yüksek ise kişinin işe devamını pozitif anlamda etkiler. Sadece bireyin örgüte faydası bununla da kalmaz; örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için sahiplenerek çalışır.

Öğretmenler toplumu eğiten, geleceği emanet edeceğimiz bireyleri yetiştiren, geliştiren; dünyada en önemli örgütleri oluşturan iş görenlerdir. Günümüz dünyasında örgüt-iş görenler ilişkisi olarak en önemli grubu oluşturanlardır. Okulda öğretmen işine ve okuluna ne kadar bağlıysa o kadar bilgili, mutlu nesiller yetiştirir.

1.1. Problem Durumu

Bir ülkenin geleceğinde devam edilebilir olmasını sağlayan şahıslar öğretmenlerdir. Yani bir ülkenin ayakta kalması öğretmenlerin yetiştirdikleri nesillere bağlıdır.

Öğretmen, öğrencilerinin akademik ve ahlaki olarak başarılı olmalarını sağlamak için maddi ve manevi boyutta kendini başarılı ve güvende hissetmesi gerekir. Mesleğe ilk başladıklarında büyük bir enerji ve hareketlilikle başlayan öğretmenlerimizin, birkaç yıl belki de daha az bir zaman içerisinde okula karşı isteksizlik, hatta ekonomik olarak geçim derdi olmasa çalışmak istemeyen bir hale dönüşüyorlar. Ülkemizin en önemli çalışma grubunu oluşturan ve öğrencilerine rol-model olan öğretmenlerin bu gidişatının nedenleri belirlenip gerekli önlemlerin alınması gerekir.

Bu çalışmada öğretmenin işe karşı tutumu ile ilgili olan ve ilk başlarda fiziksel olarak başlayan tükenmişliğin sebepleriyle, çalıştığı okula karşı tutumuyla ilgili olan örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Ülkemizde öğretmenlerimizin çalıştıkları okullarda tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıklarına yönelik Ağrı iline ait bir çalışmaya literatür taramasında karşılaşılmamıştır. Doğudaki birçok öğretmen ülkemizin başka bölgelerinde çalışan öğretmenlere göre daha dezavantajlı olduğu düşünülmektedir. Ağrı'dan başka illere sürekli olarak öğretmen hareketliliğinin; temel etkeninin, öğretmenin örgütsel bağlılığının azalmasıyla zaman içinde öğretmenin bulunduğu okuldan gitmek istemesini tetikliyor mu? Bu ve buna benzer birçok sorunun cevabı bu çalışmanın bulgularında cevap bulacaktır.

Tükenmişlik insana özgü psikolojik bir etmendir. İnsanlar herhangi bir mesleği yürüttüklerinde tükenmişlik duygusunu yaşama olasılıkları her zaman vardır. Öğretmenler yaşam içinde önemli bir meslek grubunu oluşturmaktadırlar. Öğretmenler bu mesleği yürütürken bir kurumun kurum kültürü içinde yaşamaktadırlar. Ağrı gibi bir ilde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ile örgütsel bağlılıklarının olumlu olmasının yansımalarının iyi olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda Ağrı'da görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişkinin olduğu önemlidir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi; Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: Ağrı ili örneğidir. Bu kapsamda aşağıdaki alt problemlerin cevapları bulunmuştur

1.3. Alt Problemler

1. Ağrı ilinde ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri nasıldır?
2. Ağrı ilinde ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi nasıldır?
3. Ağrı ilinde ortaokul öğretmenlerinin
 - a. Cinsiyet,
 - b. Medeni durum,
 - c. Yaş,
 - d. Kıdemlerine, göre örgütsel bağlılıkları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Ağrı ilinde ortaokul öğretmenlerinin
 - a. Cinsiyet,
 - b. Medeni durum,
 - c. Yaş,
 - d. Kıdemlerine göre, tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Ağrı ilinde ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmayı yapmaktaki amaç; geleceğimiz olan çocuklarımızı yetiştiren okul örgütünde başarıda ilk sırada gelen öğretmenlerimizin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmak ve farklı bir bakış açısı kazandırmaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Literatürde birçok meslek grubuna yönelik tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenler için tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik Ağrı’da yapılan herhangi bir

alışması bulunmamaktadır. Ağrı ilinde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuçların akademik literatüre olumlu katkısı olacaktır.

1.6. Sayıtlar

Anketleri dolduran öğretmenlerin, anket sorularına içinden gelerek ve samimiyetle cevapladıkları kabul edilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

- 1.Sonuçlar ankete katılan 383 kişiyle sınırlı kalmıştır.
- 2.Anketlere katılan bazı branşlardaki kişi sayısı, diğer branşlara göre azınlıkta kalması bir sınırlılıktır.
- 3.Bu alışma lme araçlarıyla sınırlı kalmıştır.

1.8. Tanımlar

Tükenmişlik: Tükenmişlik, çalışılan iş ortamında oluşan bir sendrom olup şahısların iş stresine karşi oluşan tepkilerinde, işle ilgili tutum ve davranışlarında olumsuz değişiklikler olarak tarif edilmektedir (stn, 2001).

Örgütsel Bağlılık: Bireyin çalışmakta olduğu örgüt ile arasında kurduğu sosyal takas ilişkisi bağlamında, rgttten aldıkları ile verdikleri arasında kurduğu dengenin etkisiyle, örgütün değerlerini benimsemesi ve örgütte çalışmaya devam etme arzusudur (elik Gönültaş, 2021).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik terim olarak 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır (Maslach et al. 2001). Tükenmişlik, insanlara yardım mesleklerinde çalışanlar arasında duygusal olarak tükenmişliği tanımlamak amacıyla gündelik hayatta kullanılan bir kavramdır. Tükenmişlik literatüre ilk kez Freudenberger'in (1974) kliniklerde çalışan insanlar üzerine yazdığı “Sosyal Sorunlar” adlı bir dergideki makalesiyle girmiştir (Leiter,1991). Ayrıca terimsel olarak tanımlanmadan önce Greene adlı yazarın yazdığı, ruhsal açıdan eziyet ve hayal kırıklığı yaşaması sonucu işi bırakıp Afrika ormanlarında yaşamaya başlayan bir mimarın hayatını anlatan romanı A Burn-Out Case'de tükenmişlik izah edilmiştir (Maslach et al.2001).

Zaman dilimi olarak en çok vakit geçirilen mekânların başında çalışılan iş yeri gelir. Maslach ve Jackson'a (1981) göre çalıştığı işinden ötürü müşteriye karşı yapılan görev çalışanın (psikolojik, sosyal ve/veya fiziksel) yorgunlukları sonucu öfke, utanç, korku veya umutsuzluğun belirsizlik ve hayal kırıklığı yaşamasına sebep olabilir. Bu şartlar altında çalışanlar için kronik stres sonucu tükenmişlik riski meydana gelebilir.

Tükenmişlik fedakâr olarak tanımlanabilecek insanlarda çok daha derin ve şiddetli yaşanabilir. Çünkü kişinin kendisinde bulunan merhamet, yardımseverlik, işine karşı duyulan yüksek düzeyde sevgi ve beklentiler sahip olduğu bu duygusal varlıklarını hızlı azaltması sonucu tükenmişlik sendromu baş gösterebilir. Maslach, Schaufeli, Leiter'a (2001) göre tükenmişlik süregelen duygusal ve kişilerarası iletişime uzun süre tepkinin sonucunda kişinin kronik stres yaşamasıyla beraber yaşanan bir hastalık tablosu olarak tanımlanabilir.

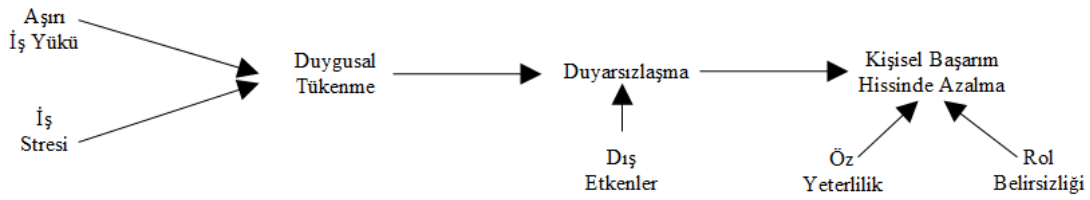
Yaşanılan bu çağda insanların ihtiyaçları ve istekleri sürekli artmaktadır. Bu durum daha çok çalışmayı ve üretimde kalmayı gerektiriyor. Geri dönüt olarak ise kişide usanma ve yorulma meydana geldiği görülmektedir. Çalışanın yaptığı mesleğinin amaçlarından farklı bir yöne gitmesi, yapılan görevde niteliğin azalması,

işsel olarak eskisi gibi istekli olmamak tükenmişlik olarak tanımlanır (Göktepe, 2016, akt, Kuzu vd, 2021).

Geçmişe göre, bulunduğumuz zaman diliminde bir işe kabul edilebilmek için sadece bilgili olmak yeterli değildir. İnsanlara olağanüstü hizmet sunulması veya insanlarla olabilecek en iyi nitelikte iletişimin sağlanması gereken işlerde beklentiler bir süre sonra bu durumu rutin olarak yaşamaya başlayan çalışanda zamanla fiziksel olarak başlayan, ardından kişinin; bilişsel ve duygusal olarak kendisini iyi hissetmeyen bir ruh haline girmesini açıklayan tükenmişlik süreci başlayabilir.

2.1.1. Tükenmişlik Boyutları

Çalışanlar yaptıkları işte eşsiz diye nitelendirilebilecek yaşadıkları stresle ilgili durumlar yüzünden başlangıçta gösterdikleri özeni ve bağlılığı sürdürememekte; sonraki aşamada da “tükenmişlik” süreci başlamaktadır (Maslach et al. 1977). Araştırmanın bu kısmında, Cristina Maslach tarafından tükenmişlik sürecini baştan sona tanımlayan boyutları ele alınmıştır. Bu boyutlar sırasıyla Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı 'dır. Maslach Tükenmişlik Modelinde boyutların belli bir sırasının olduğu ve bireyde bu sırayla belirtilerinin meydana geldiği savunulmuştur. Modellemesi aşağıda gösterilmiştir: (Tahmasebi vd., 2013, akt,Güven vd,2016).



Şekil 1: Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenme, çalışanın yaptığı iş sebebiyle kendini yorgun hissetmesi ve duygusal açıdan güçsüz hissetmesi ile beraber ileriki süreçte yıpranmışlığı olarak tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşma, olağan zamanlarda kibar ve zarif bir şekilde iletişim kuran kişiler burda insanlara karşı iyi niyetli denilebilecek yani anlayışlı olma davranışlarının yitirilmesi ve yerini duygusuzca, kırıcı davranışların başlaması yer alır. Son boyut olan Kişisel başarıda azalmada, çalışan kendini başarısız ve işinde ehliyetsiz olarak görür. (Kılıç,2020).

2.1.2. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik popüler bir konu haline gelmiştir. Birçok araştırmacı konu hakkında farklı farklı bakış açıları ortaya koymuşlardır. Tükenmişliğin belirtileri ve sürecine baktığımızda ise yapılan araştırmalar aşamalara farklı isimler verse de aslında benzer durumlar da alan yazına girmiştir. Tükenmişliğin sebepleri ve sonuçları belirlenmiş ve bunun için en küçük birimden en büyüğe kadar yani ülkelerin bile önlem alması gerektiği bir konu halini almıştır.

Tükenmişlik için yapılan araştırmalar sonucu çeşitli modellemeler yapılmıştır. Çalışmada belirtilen modeller üzerinde durulmuştur. Bunlar; Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Scott Meier Tükenmişlik Modeli, Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ve en son Maslach Tükenmişlik Modeline yer verilmiştir.

Cherniss modeli

Schaufeli, Buunk'a (1996) göre Cherniss (1980), meslek hayatına ilk defa meslek hayatına başlayan ve insanlara hizmet sunmakla görevli olan çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucunda, çalışanların erkenden tükenmişliğe yakalandıklarını açıklayan bir model öne sürmüştür. Muayyen olan iş ortamının kişisel özelliklerle etkileşim haline girmesiyle beraber belirli stres faktörleri meydana geleceğini; bununla beraber tükenmişliğin artıp veya artmayacağı ise çalışanların stres faktörleriyle ne kadar başa çıktıklarına bağlıdır. Modele göre tükenmişlik, giderek oluşan ve örgüte özgü stres kaynaklarına entegre olmayı sağlamanın yolunu simgeleyen bir süreçtir.

Sanayileşme ve teknolojik ilerlemelerle birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması gerektiğinin önemi daha çok vurgulanmaya başlamıştır. Muasır toplumlar, sanayileşmenin ve teknolojik ilerlemenin getirdiği faydalardan tüm bireylerin eşit şekilde yararlanmasını ve çalışanlara bu gelişmelerin bedelini ödetmemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle Türk iş hukukunda da uluslararası hukukta olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusu özel önem taşımaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere

birçok düzenleme yapılarak, çalışanlar, işverenler ve işveren temsilcilerinin sorumlulukları belirlenmiştir (Medeni, 2014).

Cherniss (1980) tükenmişliği üç aşamada oluştuğunu belirtmiştir ve bunlar; iş stresi, gerginlik ve savunmacı başa çıkmadır. Tükenmişlik süreç olarak ilerlediğinden işte aşırı istemlerden dolayı oluşan stres ve gerginlik, kişide motivasyon düşüklüğü ve coşkuda azalma meydana getirerek işten ayrılmasına sebep olur. (Sharma 2007)

Edelwich ve Brodsky modeli

Edelwich ve Brodsky (1980), tükenmişliğin (hayal kırıklığı) dört aşamasını coşku, durgunluk, engellenme (hayal kırıklığı) ve duygusuzlaşma(ilgisizlik) olarak tanımlıyor.

Sılığ'a (2003) göre Edelwich ve Brodsky(1980); Coşku aşamasında kişi işe olması gerekenin üstünde beklentilerle ve umutlarla başlıyor. Ancak ileriki süreçte görevli olduğu işte beklenmeyen davranışlar ve sözler neticesinde yaşadığı hayal kırıklıkları tükenmişliğin başlamasını sağlar. Durgunluk aşamasında; ilk başlardaki gibi enerjik olunmaz, yapılan işe karşı isteksizliğe karşı maddi kazanç elde etmek gibi vaziyetler oluşur. Engellenme (hayal kırıklığı) aşamasında; kişi çalıştığı işi devam edip ettiremeyeceğini sorgular, gayretlerinin bir sonuç veremediğini ve bunun kendisini yetersiz görmeye başlamasını tetikler. Duygusuzlaşma(apatit) aşamasında; birey kendisine ve çalıştığı işe karşı umut ve inançlarını kaybeder; bu da işe geç gelme, iş gereğince muhatap olunan kişilerle minimum düzeyde iletişim kurmasına sebep olur.

Edelwich ve Brodsky(1980),tükenmişlik sürecine müdahale için en iyi an, beklentilerin gerçekçi hedeflerle açıklanabildiği coşku aşamasıdır. Durgunluk aşamasında, ileri eğitim ve diğer müdahaleler, hayal kırıklığı aşamasında hoşnutsuzluğun giderilmesi için yönlendirilme, duygusuzlaşma aşamasında ise en iyi müdahalenin katılım olacağı tavsiye edilmiştir.

Pines modeli

Pines Modelinde tükenmişlik üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar, fiziksel tükenme, duygusal tükenme, zihinsel tükenmedir. Eroğlu (2014) göre Pines (2003)

tükenmişliği, olabildiğince motive olmuş iş görenlerin başarıma inançlarını ve sahip oldukları enerjilerini kaybetmeleriyle beraber oluşan süreç sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamıştır. Pines tükenmişliğin zihinsel, duygusal ve fiziki tükenme durumu olarak oluştuğunu ve tükenmişliğin meslek hayatlarına dair umut ve ideallere sahip bireylerde daha çok yaşanacağını ileri sürmüştür.

Perlman ve Hartman modeli

Perlman ve Hartman(1982), 1974'den 1980 'e kadar olan tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmaları incelemeleri sonucu; içerik analizi ve sentezler yaparak bir tükenmişlik modeli oluşturmuşlardır. Üç aşamadan oluşan model şu şekildedir; duygusal ve/veya fiziksel tükenme, iş verimliliğinin azalması ve aşırı duyarsızlaşmadır.

Perlman ve Hartman (1982)kendisinin yaptığı çalışmaya kadar olan akademik çalışmaları incelemesi sonucu tükenmişliğin üç aşamasının kronik duygusal strese karşı verilen bir cevap olması şeklinde açıklanabileceği ve ayrıca tükenmişliğin çalışanlar ve halk tarafından popülerliğini korusa da araştırmacılar tarafından tükenmişliğin altında yatan birincil boyutlara odaklanmanın dışında çok boyutlu bir yapı olarak ele almalarının daha faydalı olabileceğini ortaya koymuştur.

Scott Meier tükenmişlik modeli

Scott Meier(1982),tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmaların daha çok kavramsallaştırılmaya ve müdahalede iyileştirilmeye yönelik olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra Meier (1982) genişletilmiş bir model üretmeyi başarmıştır. Oluşturulan tükenmişlik modeli, tükenmişlik ile ilgili oluşan bilgi açıklığını doldurmaya yöneliktir.

Meier'in tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme şeklinde dört aşama olarak ifade edilebilir (Konakay, 2010, akt, Şeker, 2019).

Veninga ve Spradley tükenmişlik modeli

İş stresinden kaynaklanan kişinin psikolojik olarak kendini iyi hissetmemesi ile sonuçlanan eskisi gibi enerjik olamama, daha çabuk hastalanma, iletişimlerde

duyarsızca konuşma ve davranma, karamsar ruh haliyle beraber işte verimin azalması olarak tanımlanmıştır (Veninga ve Spradley, 1981, akt, Benli vd, 2017).

Sharma(2007) göre Veninga ve Spradley (1981)'in tükenmişliği beş farklı aşama şeklinde modellememişlerdir. Bunlar: Balayı Aşaması, Yakıt Kıtlığı Aşaması, Kronik Semptom Aşaması, Kriz Aşaması, Çıkmaza Girme Aşamasıdır.

Balayı Aşaması: kişi kendisini son derece heyecanlı, coşkulu ve gururlu olarak gördüğü aşamadır. Bu durum aynı zamanda enerji tükenmesinin sinyallerini de vermektedir.

Yakıt Kıtlığı Aşaması: kişi kendinde tanımlayamadığı duyguların oluştuğunu, yorgun hissettiğini, çalıştığı işte veriminin azaldığını, uyku düzensizlikleri yaşadığını ve buna karşın anormal düzeyde beslenmede artış, sigara kullanımı başladığını gözlemler.

Kronik Semptom Aşaması: Önceki aşamada fiziksel olarak görülen belirtiler daha da artmaya başlar, hastalıklar, öfke ve depresyon gibi rahatsızlıklar eşlik eder.

Kriz Aşaması: Bu aşamada hastalıklar artarak; ülser, gerilim tipi baş ağrısı, kronik sırt ağrısı, yüksek kan basıncı, uyku bozukluğu ile yaşama kötümser bir bakışla devam eder.

Çıkmaza Girme Aşaması: Son aşamadır. Kişi tamamen umutsuzluk ile çepeçevre sarılmıştır

Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli

Suran ve Sheridan(1985) mesleki gelişimi eksik kalmış bireyler ileriki süreçte rol karmaşası yaşar.Kişinin eğitim ihtiyaçları karşılanmazsa mesleğiyle ilgili benliğinde eksiklikler kalır. Sevdiği meslekle uğraşan insanlar daha aktif ve beklentileri daha yüksek olur. Karşılanamayan beklentiler tükenmişliğe sebep olabilir. Ayrıca kişi yeteneklerine göre bir iş yapamazsa kendi başarılarını yok saymaya başlar. Kırklı yaşlarda artık doğru bir meslek tercihinde bulunmadığını düşünür. Bu durum tükenmişliğe yol açar (Cihan vd. 2018).

Suran ve Sheridan'a (1985) göre, tükenmişlik modeli kimlik-rol karmaşası, yeterlilik-yetersizlik, verimlilik-durgunluk ve yeniden oluşturma-hayal kırıklığı olmak üzere dört farklı aşamadan oluşmaktadır. Kimlik-rol karmaşası, gençlik

zamanlarında meslek kimliğini aramasına ve kişi düşünceleriyle yaptıkları arasında doğan zıtlıklar yüzünde tükenmişlik yaşamasına yöneliktir. Yeterlilik-yetersizlik, bu aşamada çalışan aynı ortamdaki meslektaşlarıyla kendini aynı veya eşit düzeyde görmek ister. Amacına ulaşamayınca tükenmişlik belirtileri başlar. Kendini yeterli hisseden birey ise işinde tükenmişlik yaşamaz. Verimlilik-durgunluk, iş gören kendisine “Hayat bu mu?” “Ben bunun için mi bu kadar çabaladım?” sorularını sorar. Bu da tükenmişlik kapısını aralamasına sebep olur. Bu tarz bir durum yaşamıyorsa verimli bir düzeyde işe devam eder. Yeniden oluşturma-hayal kırıklığı, ya kişi kendine yeni bir sayfa açacak ya da tekrar eden negatif durumlar karşısında tükenmişlik yaşayarak devam etmesi ortaya çıkabilir (Kılıç, 2020).

Maslach tükenmişlik modeli

Maslach Tükenmişlik modeli üç aşamadan veya bir diğer ifadeyle üç boyuttan oluşmaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır.

Duygusal Tükenme, kompleks bir sendrom olan tükenmişliğin en açık belirtisidir. Bireyin daha çok şahsıyla ilgili olan ve tükenmesine zemin oluşturan deneyimlerinden meydana gelir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin stres ile ilgili kısmıyla beraber anılsa da tükenmişliği tamamen açıklayamamaktadır (Maslach et al. 2001).

Duyarsızlaşma bir savunma biçimidir. Kişi bilerek hizmet verdiği insanlara karşı mesafe koyar. Kendisinden istenilen görevlere karşı ilgisiz davranan; yorgun ve cesareti kırıldığından alaycı olan bir tutum sergiler (Maslach et al. 2001).

Kişisel Başarı Düşme Hissinde birey, çalıştığı işte ilerlemeden ziyade gerilediğini düşündüğü için kendisini kabahatli görmekle birlikte emeklerinin boşa gittiğini düşünür. İş gereği karşılaştığı insanlarla kurulan iletişim, süreç içerisinde başarı ve yeterliyim hissinde düşüşler meydana getirir (Kavoğlu, 2009).

Tükenmişlikle ilgili modelleri özetleyecek olursak aşağıdaki gibi bir tablo oluşturulabilir:

Tablo 1. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik Modeli	Aşamaları	Tükenmişlik Tanımı
Cherniss Modeli	1)İş stresi 2) Gerginlik 3)Savunmacı başa çıkma	Modele göre tükenmişlik, giderek oluşan ve örgüte özgü stres kaynaklarına entegre olmayı sağlamanın yolunu simgeleyen bir süreçtir
Edelwich ve Brodsky Modeli	1)Coşku 2) Durgunluk 3)Engellenme (hayal kırıklığı) 4)Duygusuzlaşma(ilgisizlik)	Yüksek düzeyde beklentilerle işe başlayan çalışanın süreç içerisinde hayal kırıklığı yaşamasıyla tükenmişlik başlar.
Pines Modeli	1)Fiziksel Tükenme 2)Duygusal Tükenme 3)Zihinsel Tükenme	Olağanüstü bir motivasyonla işe başlayan çalışanın fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenmeye başlaması olarak tanımlanıyor.
Perlman ve Hartman Modeli	1)Duygusalve/veya fiziksel tükenme 2) İş verimliliğinin azalması 3) Aşırı duyarsızlaşma.	İş ortamında kronikleşen stres sonucu oluşan durum tükenmişliktir.
Scott Meier Modeli	1)Pekiştirme beklentileri 2)Sonuç beklentileri 3)Yeterli olma beklentileri 4)Bağlamsal bilgi işleme	Kişinin çalıştığı işte pekiştireç vs beklenti içinde olması ve bu beklentilerin karşılanmaması tükenmişliği tetikler.
Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli	1)Balayı 2)Yakıt Kıtlığı 3)Kronik Septom 4)Kriz Aşaması 5)Çıkmaza Girme	Kişinin kendini önemli ve iyi hissettiği duyguların yerini tanımlayamadığı duygularla beraber fiziki rahatsızlıkların baş göstermesi.
Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	1)Kimlik- rol karmaşası 2)Yeterlilik- yetersizlik 3)Verimlilik- durgunluk 4) Yeniden oluşturma-hayal kırıklığı	Mesleki gelişimi tamamlayamamış ve yaş aldıkça yanlış meslekte olma düşüncesiyle kendini hırpalamayla tükenmişlik ortaya çıkar.
Maslach Tükenmişlik Modeli	1)Duygusal Tükenme 2)Duyarsızlaşma 3)Düşük Kişisel Başarı Hissi	İnsanlara hizmet veren meslek gruplarında yoğun iletişim kurmak zorunda olan çalışanlarda süreç olarak oluşan tükenme olarak tanımlanmıştır.

2.1.3. Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri ikiye ayrılabilir: bireysel nedenler ve çevresel nedenlerdir.

Bireysel nedenler

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan işe aşırı bağlılık, bireysel beklentiler, isteklendirme, kişilik, performans, kişisel stresler, mesleki tatmin, informal destek, üstler tarafından dayanak gücü gibi birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Izgar,2012).

Çevresel nedenler

Tükenmişliğin çevresel nedenleri, çalışılan ortam ve ortamdaki iş ilişkileri, kişiye verilen iş yükü, kıdem, rol karmaşası, sosyal desteklerin azlığı, meslek tanımının net bir şekilde yapılmaması, idareyle ilgili sorunlar, iktisadi problemler, çalışılan yerin fiziki şartları, ailesel ve toplumsal nedenlerdir (Işıkhani, 2016).

2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri depresif bir ruh hali, kendini yorgun ve halsiz hissetme, ekstrem denilecek oranda asabi olmak, uykusuzluk yaşamaktır. Tükenmişlik, aniden ortaya çıkmaz, aksine zamana yayılarak hafif hafif kendini göstermeye başlar (Peker,2002). Tükenmişliğin belirtilerini önemsememek tükenmişliğin gelişmesine hatta başa çıkılmaz bir hal almasına sebep olur. Dolayısıyla sendromun belirtileri detaylı bir şekilde öğrenilerek, tanı koyularak gerekli tedbirler alınmalıdır. Belirtiler fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak üçe ayrılır (Ardıç vd. 2008).

Fiziksel belirtiler; bitkinlik hissi, uykusuzluk, tembellik, , bellek sorunları, baş ağrısı, solunum rahatsızlıkları, kalp sağlığını olumsuz bir hal alması, olarak sıralanabilir (Batlaş, 1993, akt, Erçen vd, 2009).

Psikolojik belirtiler; değişime karşı direnç gösterme, sıklıkla yanlışlar yapma, yapılması gerekenleri erteleme, ilişkilerde olumsuz bir yöne gitme, yapılan işe karşı eskisi gibi ilgi duymama, çalışılan işte aşırı görev verildiği hissine kapılma, yapılan

işte kalitenin göz ardı edilmesi, işe geç gelme veya sebep belirtmeden işe gelmeme iş dışında her şeyle ilgilenme isteği, azalan üretim isteği (Çam, 1992, akta, Tetik,2011).

Davranışsal belirtiler, kişi iletişime geçtiği insanlara karşı bilgiçlik taslayan çalıştığı işte karşılaştığı müşterileri veya iş arkadaşlarını yargılayan, kötüleyen ve aynı zamanda küçümser bir davranış takınır (Aslan vd. 2005, Akdemir, 2009).

2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromu, sadece yakalanan kişiyi değil kendisiyle beraber çalışan kişilerde de etkisi olması sebebiyle aslında bir süre sonra onlarda da sendromun yaşanabilmesini tetikleyebilir. Maslach ve Leiter (2006), avukat, doktor, cezaevi personeli, sosyal yardım çalışanı ve psikiyatri hemşirelerine yönelik yaptıkları araştırmalar sonucunda bu çalışanların sadece kendilerine zarar vermekle kalmadıklarını, aynı zamanda çevrelerinde bulunan kişilere de zararlı olabilecek uzaklaşma yöntemi kullanarak stresle başa çıkmak için bir tutum içinde oldukları görülmüştür. Bununla beraber tükenmişliğin çalışanların sağlık ve sosyal yardım hizmetlerini yeterince sunamadıklarına neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Tükenmişliğin sonuçları özetlenecek olursa Başol ve Altay'a (2009) göre çalışılan işte ihmalkârlık, işi bırakma isteğinde artış, işe eskisi gibi ihtimam göstermemek, çalışılan işin eskisi gibi tatmin etmemesi, hiçbir şekilde izin almadan işe gelmeme, çalışma zamanlarında rapor alma, iletişimde olduğu herkese karşı eski kalitede iletişim kurmama, yakın çevreden bile uzaklaşma, fiziksel olarak hastalanma eğilimi, işte çalışırken ani kazalar yaşama gibi örnekler verilebilir.

Tükenmişliğin sonuçları aslında belirtileri olarak kendini gösteriyor. Bu sonuçlar sadece bireyin kendi hayatını değil; ailesini, arkadaşlarını çalıştığı örgütteki yöneticilerini, beraber çalıştığı iş arkadaşlarını ve en önemlisi hizmet sunduğu kişileri de etkilemektedir. Bunun yanı sıra işi bırakma hem örgüt açısından hem de kişinin toplum içinde kaybedeceği statü, ihtiyaçlarını karşılayamama daha büyük oranda belki de ülke çapında ileriki süreçlerde gazete manşetlerine taşınan intiharlara yahut topluma zarar veren fiilleri işlemeye yol açabileceği görülmelidir.

2.1.6. Tükenmişlikle Baş Etme Yöntemleri

Izgar (2003) tükenmişlikle baş etme yöntemlerini örgütsel yöntemler ve kişisel yöntemler diye ikiye ayırarak açıklamıştır.

Örgütsel yöntemler:

- İş yoğunluğu yaşandığında yardımcı personel ve ek donanım sağlamak
- Yönetici başarıları takdir etmeli
- Dinlenme sürelerini artırmak
- Personelin eğitimine yönelik hizmet içi eğitimler düzenlemek
- İş görenin çalıştığı işte yükselme şansının verilmesi
- Gerektiğinde iş yerinde değişiklikler yapmak (ancak yönetici bunu yaparken karşılaşılabileceği tehlikeleri göz önünde bulundurmalıdır)
- Örgütte değişim meydana getirilirken çalışanların örgüte yeniden uymalarını sağlamak için örgüt geliştirmeyi yapmak.
- Yöneticinin yetkisini astlarıyla paylaşması
- Örgüt içi çatışmalarda mantıklı bir yol ile başa çıkma
- Çalışanların örgüt içinde kendi hedeflerini belirlemesi
- Çalışanın iyi bir iletişim becerisine sahip olması yalnızlaşmasını engellediğinden tükenmişliğe de engel olabilir.

Kişisel yöntemler:

- Birey gerçekçi hedef belirlemeli,
- Çalışma saatleri dışında sevilen bir aktivite yapmalı
- Çalışılan iş kişinin artık tahammül sınırlarını zorluyorsa işi değiştirilmeli ancak sonuçlarını iyi düşünülmelidir.
- Verilen izinler ve dinlenmelerle işe ara verilebilir
- Kişinin kendi karakterize özelliklerini iyi tanması gerekir. Bu onun neye ihtiyacı olduğunu daha kolay fark etmesini sağlar.
- Kişi kendindeki eksik taraflara göre yeni bir benlik oluşturması(iç görü) tükenmişlikle mücadele etmesine yardımcı olabilir.

Tükenmişliğin ortaya çıkmaması veya baş etme için tükenmişliği tetikleyen sebepler ortaya çıkarılmalıdır. Tükenmeyi azaltmakta, iki temel ilke var; bunlar birincisi kişide meydana stres ve tükendiğinin farkında olma, ikincisi, yaşanan strese karşı onu yönetebilecek hareket ve kuralları istikrarlı bir şekilde uygulamaya çalışmalıdır. Bu stres savar etkinlikler şunlardır: egzersizler, beslenme, uyku, sosyal aktiviteler, gevşeme egzersizleri, meditasyon, sosyal destek ve ödüllendirme ile kendisine yakın gördüğü insanların desteğine yönelik aktivitelerdir (Özgüven, 2016).

2.2.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık araştırmacıların 1950'li yıllardan itibaren ilgisini çekip araştırmalara konu olmuştur. Whyte(1956) bu konuda ilk çalışan araştırmacılardandır (Somuncu, 2015). Örgütsel bağlılık soyut bir olgu olarak; iş görenin, işverenle olan ilişkisi yani örgütün amaç, değer gibi önemlerine katılma derecesi veya örgütle özdeşleme derecesi olarak ifade edilebilir (Porter et al.1974).

Örgütün üyesi olarak kalmak için güçlü bir istek duyma ve bunun için yapabileceğinin en iyisi gayrette bulunmak olarak tanımlanır (Dilek, 2007, akt, Altın, 2010). Örgütsel bağlılık, değişik zihinsel durumlar aracılığıyla şekillendirilen, kişiyi amaca yönelik malum bir davranışı yapmaya yöneltten bir olgudur (Gölova vd. 2012).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel hedef ve değerleri benimsemesi, kabul görmesi ve bunun için çabalaması, örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir. Böylelikle aslında bağlılıkta şu etkenler üzerine durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine kalben kabul etme ve inanma, örgüt için gönüllü bir şekilde sahip olduklarını ortaya koyma, hangi koşullar olursa olsun örgütte kalmaya şüphesiz bir bağlılık ortaya koymaktır (Swales, 2002, akt, Durna vd, 2005).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın kuvvetini anlatır. Örgütsel bağlılık hissi, örgütsel performansı olumlu etkilediğine inanılması, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları aza indirdiği, çalışılan kurumun iş görevine göre ürün veya hizmet kalitesini arttırdığı ileri sürülmektedir (Bayram, 2005). Ayrıca kişinin çalıştığı kurumun bir parçası olduğunu hissetmesi, kurum için önemli olduğunu bilmesi; kuruma aidiyetini geliştireceğinden dolayı bağlılığını da artırır.

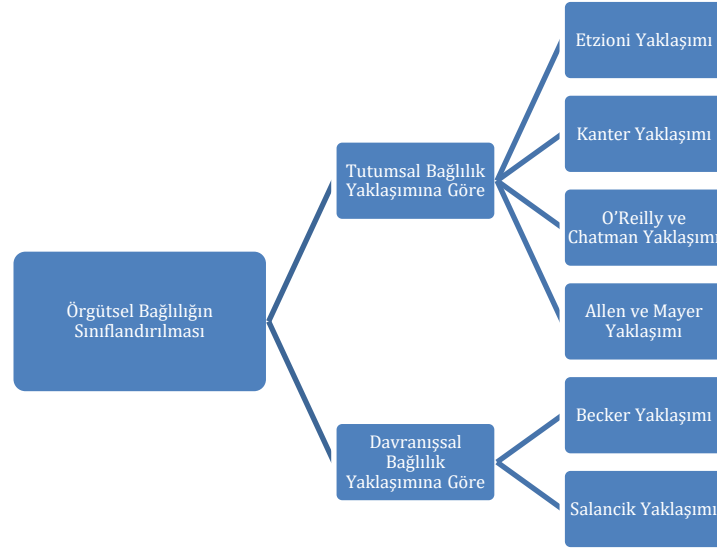
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığın araştırmacılar tarafından farklı farklı tanımlanması farklı farklı sınıflandırılmasına sebep olmuştur. Bayram'a (2005) göre örgütsel bağlılık Tutumsal bağlılık ve Davranışsal bağlılık diye iki başlık altında sınıflandırılmıştır. Davranışsal yaklaşımda bağlılık bireyin davranışları yönünde gelişirken; tutumsal yaklaşımda duygusal bir bağ kurulur.

Mowday sınıflandırmayı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere ikiye ayırarak tanımlama yapmıştır. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütsel hedefleri sahiplenmesi, çalışmada istekli olma olarak tanımlanmıştır. Davranışsal bağlılık çalışanın davranışsal faaliyetleriyle alakalı bağlılıktır (Doğan vd. 2007). Mowday'e (1979) göre örgütsel bağlılık edilgen bir bağlılıktan çok daha fazlasıdır. Üç etken bağlılığın öz yapısını açıklar. Birincisi, örgütün hedeflerine ve değerlerine inanma ve onaylama; ikincisi, örgüt için gayret gösterme isteği; üçüncüsü, örgütün elemanı olarak kalma kararlılığıdır.

Örgütsel bağlılığın, tutumsal ve davranışsal olarak ayrı ayrı incelenmesinin nedeni, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların farklı bakış açılarıyla konuyu ele almalarıdır. Tutumsal bağlılık için örgütsel davranışçılar, davranışsal bağlılık için ise sosyal psikologlar detaylı araştırmalar yapmıştır (Mowday et al. 1982, akt, Gül, 2003). Ayrıca tanım olarak davranışsal yaklaşım davranışların devamı, tutumsal yaklaşım duygusal bir tepki olarak örgütsel bağlılığı açıklamaktadır (Mowday et al. 1982, akt, Arslan vd, 2015).

Sonuç olarak, örgütsel bağlılık yapılan tanımların çoğunluğuna göre tutumsal veya davranışsal bir esasa göre açıklanmıştır. Yani çalışan tutumsal ya da davranışsal bir nedene dayanarak örgüt üyeliğini sürdürür.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre sınıflandırma

Tutum, kişinin muayyen olan davranışa yönlendiren meylini açıklar. Bireyin canlı cansız fark etmeksizin içinde bulunduğu ortama karşı temayülünü ifade eder (Gül, 2002). Örgütsel bağlılığı tutum olarak incelediğimizde birey için duygusal olarak ne ölçüde bağlılık sahibi olduğu irdelenebilir. Özutku'ya (2008) göre Örgütsel bağlılık, genellikle örgüte duygusal bir bağlılığı ifade eder. Örgüte karşı bağları kuvvetli olan kişiler bütünleştirici, bulundukları örgüte üye olmaktan memnuniyet duyar.

Dünyada geçmişten günümüze kadar yaşayan insanların tutumları bazen benzerlik gösterebilir bazen de önemli düzeyde farklılık gösterebilir. Gül'e (2002) göre çok fazla sayıda araştırmacı tutumsal bağlılıkla ilgili değişik yaklaşımlarda bulunmakla beraber, çeşitli şekillerde ve farklı öğelere sahip olarak meydana gelebilir.

Tutumsal bağlılık ile ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri: Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Mayer tarafından geliştirilen tutumsal bağlılık yaklaşımlarıdır (Budak, 2009).

Kanter yaklaşımı: Kişilerin sahip oldukları güç, bağlılık unsurlarını sosyal çevrelerine aktarmaya istekli, gereksinimlerini karşılamak için ilişkileriyle benliklerini bir araya getirmesi örgütsel bağlılık olarak açıklanmıştır. Örgütsel

bağlılık üç boyutta incelenmiştir; devam bağlılığı, kenetleme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968, akt, Arslan vd, 2015). Devam bağlılığı, iş gören, örgüt için kendini adayacak derecede çalışır. Kenetlenme bağlılığı, kişinin bulunduğu gruba ve kurduğu ilişkilere bağlılığıdır. Kontrol bağlılığı, grup liderinin kuralları ve komutları grup ve örgüt elemanları tarafından devam ettirilir (Gül, 2002).

Etzioni yaklaşımı: Örgütsel bağlılığın esas sebebi için Etzioni (1975), örgütün elemanları üzerinde otorite ve sahip olduğu yetkinin gücü ile bu elemanların örgüte yaklaşımı şeklinde açıklanması yanında örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır (Sürücü vd, 2018). Moral bağlılığı, birey üyesi olduğu örgüt ile hedeflerine ve çalıştığı işe kıymet verir (Gül, 2002). Hesapçı bağlılık, çalıştığı iş için aldığı maddi karşılık için gün içinde kendisinden beklenen işi kuralına göre yapmasıdır (Gül 2002). Yabancılaştırıcı bağlılıkta, çalışan örgütün kendisine eziyet eden ve kötü sonuçlar yaşatan bir hal alması sonucu oluşan bir bağlılıktır (Balay 2000, akt, Gül, 2002).

O'Reilly ve Chatman yaklaşımı, örgüte karşı olan bağlılığı, O'Reilly ve Chatman (1986) çalışanın örgütün gayesini ne ölçüde onayladığı olarak tanımlar (Nayir, 2013). Bağlılık üç değişik şekilde ele alınmıştır. Bunlar uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir. Uyum, kazanılan ödüller üyenin örgüte bağlılık duymasını sağlar (Meyer et al. 2001). Özdeşleşme, beklentiler ne ölçüde gerçekleşiyorsa örgüte yakın hissetme de aynı biçimde oluşuyor. İçselleştirme, kişisel değerlerle örgütsel değerlerin birbirine uygun bir halde olmasıdır (Güzelbayram, 2013).

Allen ve Meyer yaklaşımında, örgüte karşı olan bağlılığı Allen ve Meyer (1997) örgüt ile devam etme ve örgütle olan ilişkiyi anlatan psikolojik durumu açıklayan bir yaklaşım olarak ortaya koymuştur (Kuşunoğlu vd, 2010). Meyer ve Allen (1991), çalışmalarının sonucunda bağlılığı üç ana unsura göre modellediler. Kişinin arzularını ve istekleri için “duygusal bağlılık”, idrak edilen maliyet için “devam bağlılığı”, zorunlu olma hali için “normatif bağlılık” olarak sınıflandırılmıştır (Taşkın vd, 2010).

Davranışsal bağlılık yaklaşımına göre sınıflandırma

Bağlılığın dışarıya vurumu olarak örgütsel davranış çalışmaları yapan araştırmacı sosyal psikologlar “davranışsal bağlılık” olarak isimlendirmişlerdir.

Davranışsal bağlılık, tecrübeleri ve örgütsel uyumlarına göre örgüte bağlı olma şekline gelmeleriyle alakalı bir süreçtir (İnce vd. 2005, akt, Eren vd, 2015).

Davranışsal bağlılığı olanlar gerçekleştirdikleri çalışmaya bağlanmaktadır. Burda örgütten ziyade davranışa bağlılık söz konusudur. Kişi bazı sebepler yüzünden yaptığı bir davranış neticesinde davranışa devam etmekte ve bu davranışa bağlanmaktadır. Bahsi geçen davranışa süreç içerisinde davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar göstermekle beraber, davranışın yinelenme ihtimalini artırmaktadır (Bayram, 2005).

Bu çalışmada davranışsal yaklaşım için Becker ve Salancik yaklaşımlarına yer verilmiştir.

Becker yaklaşımı, davranışsal bağlılığı Becker (1960), yan bahis diye bir tanımlama yaparak açıklamıştır. Yan bahis ile anlatılmak istenen, davranışla alakalı alınması gereken hüküm davranıştan ziyade davranışla ilgisi olmayan menfaatlerdir (Gül, 2003).

Salancik yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, kişinin örgüte olan algısı inançlarını, inançları da pozitif veya negatif tutumlarını meydana getirir ve tutumlarına yaraşır bir tarzla hareket etmesi olarak ifade etmesidir (Samadov, 2006, akt, Gülova, 2012).

2.2.2.Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Literatürde örgütsel bağlılığı farklı boyutları olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığı Etzioni (1961) ; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık; Kanter (1968) devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı; Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak boyutlandırmıştır (Tınaz, 2014).

Bu çalışma Allen ve Meyer tarafından yapılan boyutlandırmaya göre yapıldığından sadece bu yaklaşıma ait boyutlar açıklanmıştır.

Meyer ve Allen, literatürde yaptıkları araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığı, örgütte devam edip edemeyeceğinin tesir eden üç değişik psikolojik duruma göre kavramsallaştırdı. Bunlar: örgüte duygusal hisler şeklinde duygusal bağlılık duyma, örgütten ayrılınca maddi olarak uğranacak zararların bilinmesi

devam bağıllığı, örgütle devam etmenin kişide idrak ettiği yükümlülük normatif bağıllık olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Allen ve Meyer'in tanımladıkları üç bileşenli modelde çalışmaların büyük bir çoğunluğu Kuzey Amerika' da yapıldı. Vandenberghe (1996) Belçika'da uyguladığı ölçeklerle farklı batı kültüründe de modeli destekleyen sonuçlar elde etti. Wasti (1999) ise Türkiye' de "emik-etik" diye adlandırarak duygusal, devamlılık ve normatif bağıllığı ölçtü. Bu ölçekte ölçeklerin çevrilerek ve Türkiye için kaleme aldığı maddelerden hazırlanmıştır (Lee vd, 2001).

Duygusal bağıllık

Duygusal bağıllığı, Meyer ve Allen (1991) iş görenin örgütte, örgütsel süreçlere katılmasıyla duygusal olarak bağlı hissetmesiyle onunla kendini özdeşleştirmesi olarak tanımlar. Örgüt elemanı olmayı istediği için örgütte kalmaya devam eder (Kurşunoğlu vd, 2010). Örgüte duyulan sevgi, bağıllığı olumlu yönde etkilemesi durumu söz konusudur. Kısacası duygusal bağıllık içinde mecburiyet yoktur.

Gönüllülük ve sadakatin birleşimi olan duygusal bağıllığı kendi tecrübeleriyle gösterir. Çalışan örgütün bir parçası olarak hisseder (Şengün, 2016). Kişiyi örgütle devam etmesini sağlayan unsur sadece sevgi, gönüllülük ve sadakat hislerini barındıran faktörleri içinde barındırır.

Devam bağıllığı

Örgüt ile devam etmeme kararı alındığında bunun maliyetinin nasıl durumlara sebep olacağını bilerek ve bunun bedelinin yüksek olacağından örgüte üyeliğin devam edilmesidir (Ada vd, 2008, akt, Bozkurt vd, 2013). Devam bağıllığında örgütün bırakılması durumunda parasal, mevki vs. konularında endişe yaşanması vardır.

İş görenler, örgütten ayrılmaları durumunda farklı bir örgüt ortamı ve iş, sil baştan her şeye tekrardan başlamaları durumu, sahip olunan kazanımların kaybedileceği gibi korkular örgütten ayrılma düşüncelerinde önemli ölçüde vazgeçirir (Şengün, 2016). Devam bağıllığından mahrum kalma korkusu vardır. Her zaman avantajlı olan hangi yolsa ona devam edilme vardır. Büyükyılmaz vd'ne

(2018) göre örgütlerde devam bağlılığı istenen bir durum değildir, bu tür bağlılığı yüksek olanlar örgüte zarar verirler.

Normatif bağlılık

İşgören, gördüğü iyiliklere kendini borçlu hissetmesi sonucu örgüte karşı normatif bağlılık duyar. Ayrılırsa örgütün sıkıntılı süreçler geçireceğini düşünür. Daha iyi koşulları olan işlere işverene duyduğu aidiyet neticesinde ayrılırsa zor duruma düşürmek istemez. Çünkü her zaman işverenden iyilik görmüştür. Ancak bulunduğu örgüte borcunu ödediğini düşünmesi normatif bağlılığı biter (Çankır, 2019).

Normatif (Ahlaki) bağlılık, görevi gereği örgüte devam eder. Birey ayrılmamaları gerektiğini düşünme inancına sahiptirler ve bu durum örgüte bağlılık duyar (Polatçı vd, 2014).

2.2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Duyguları, akli olan, istekleri olan bir varlıktır insan. Buradan hareketle, kişi çalıştığı yerde örgütsel bağlılık hissini yaşamasını etkileyen birçok faktör vardır. Yoldaş'a (2019) göre örgütsel bağlılık konusunda araştırma yapanların çalışmalarında örgüte karşı duyulan bağlılık seviyelerini etkileyen ve belirleyen faktörleri farklı kategorilere göre ayrılmış ve bu kategoriler; "kişisel faktörler", "örgütsel faktörler", "örgüt dışı faktörler" diye üç başlık altında incelenmiştir.

Kişisel faktörler

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık üzerine yapılan bir çalışmada kişisel faktörlerin diğer faktörlere göre etkisinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bilgiç, 2017). Sencan, Yegenoglu, Aydıntan'a (2013) göre kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum, kişilik, zeka, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenler kişinin bulunduğu durumu doğrudan etkileyen bireysel faktörlerdir.

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmada ilişki olduğu sonucu çıksa da ilişki bulunmayan çalışmalarda mevcuttur. Literatürde farklı çıkan sonuçlar sebebiyle kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında kesin bir tanım yapılamaz (Babadağ, 2015).

Yaş ile örgütsel bağlılık arasında kesin ortak bir nokta olmadığı yani çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıktı (Babadağ, 2015). Ayrıca örgütlerde yaşlı iş görenlerin genç iş görenlere göre daha fazla bağlılık gösterdikleri düşünülmektedir. Bu durumun çeşitli sebepleri var. Yaşlılar gençlere göre çalıştıkları işi kaybetmekten daha az korkarlar.

Cinsiyete göre örgütsel bağlılık ile ilgili, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri hakkında fikir birliği yoktur ve araştırmalarda çeşitli görüşler açıklanmıştır.

Birtakım çalışmaların neticesinde erkeklerin örgütsel bağlılığı kadınlara kıyasla daha fazladır. Sebebi ise: Erkekler daha yüksek makamlarda çalışıyorlar, erkek çalışan için öncelik işidir; kadınlar için önceliği ailesindeki eş, anne rolüdür (Alcan, 2018). Yapılan başka bir çalışmada ise kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha çok örgütlerine bağlıdır (Negiz vd, 2011). Cinsiyetle örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki yokken örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Çolakoğlu vd, 2009)

Araştırmaların genelinde çalışanların kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de arttığı görülmüştür. Kıdem arttıkça İş görenlerin örgütle bütünleşir ve örgüt amaçlarına yönelik çalışmak kolaylaşır (Yıldız, 2013). Örgütsel bağlılık ile kıdem arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir (Özdemir, 2020).

Medeni durum için genellikle evli olan iş görenlerin aile geçimi sorumluluğu bekar olan çalışana göre daha fazla olduğu için çalıştıkları işe devam etmeleri gerektiğinden örgütsel bağlılıkları da daha yüksektir ve medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu görülmüştür (Onay Özkaya vd, 2006, akt, Babadağ, 2015).

Çalışmaların bir kısmında medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu belirtilirken (Popoola, 2009, akt, Çutuk, 2011); diğer bir kısmında ise medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki kurulamadığı görülmektedir (Tao et al. 1998, akt, Çutuk, 2011).

Örgütsel faktörler

Çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen örgütsel faktörlerden; yönetim, adalet, ödüller, iş kapsamı, kültürel yapı vs. etkilemiştir.

Yönetime katılan astlar sayesinde bireysel amaçlar ile örgütün amaçları dengelenmesi sağlanır, astlar örgütsel sorunların çözümünde yardımcı olurlar. Sonuç olarak yöneticilerinden ve örgütteki çalışanlardan takdir edilmeleri astların örgütsel bağlılığı artır (Eren,2001, akt, Altınbaş, 2008).

Bazı çalışmalarda araştırmacılar yöneticilerin yönetim tarzları iş görenin örgütsel bağlılığını etkiler. Örgütte yönetici sıfatıyla bulunan kişi iş görenin yoksunluk yaşadığı insani ve profesyonel durumlarına karşı davranışı, örgüt içinde adaletli olarak algılanması iş görenin bağlılığını pozitif anlamda etkiler (Schappe, 1996, akt, Tamer vd, 2020).

Örgütün yönetimi sağlayanlar yaptıkları uygulamalar çalışanların örgütün adaletli davranıp veya davranmadığı hakkında bir inanç geliştirmelerini sağlar. Bu durum örgüte karşı adalet algısını meydana getirir (Akgündüz vd, 2014).

Ücret, üst ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma şartları, meslekte ilerleme imkânlarının sunulması gibi etkenler sebebiyle örgüte bağlılık artar yahut azalır. Çalışanlar, örgütte zaman geçirdikçe bağlılıkları artar (Gürkan,2006). Ödül en iyi pekiştireçtir. Kişi çalıştığı işin sonucunda veya ortaya koyduğu ürün için ödüllendirileceğini bilmesi onu motive edeceğinden bağlılığını da arttırır.

Kişi yaptığı işin kapsamı arttıkça, örgütsel bağlılıkta azalış görülür. Çünkü yorulan birey haddinden fazla sorumluluk alması kendisinde stresli bir ruh hali meydana getirir.

Örgütün kültür yapısı, örgüte özgü olan diğer örgütlerden farkını gösteren simgeler, hipotezler ve değerlerdir. Örgütte yapılan işin özellikleri, çalışma ortamına tesir eden özellikler ve örgütte bulunan elemanların algıları örgüt kültürünü meydana getirir. Kültür aynı zamanda çalışanların örgütsel duyguları konusunda bilgi verir (Gürkan, 2006).

Örgüt dışı faktörler

İş bulma olanakları ve mesleki profesyonelleşme örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerdendir. Örgütte yetersiz olanaklar, örgütün amaçlarının kişiye uygun olmaması nedeniyle örgüte bağlılıkta azalmalar sonucu başka işleri değerlendirme olasılığı artar. Profesyonel davranan insanlar duygularıyla hareket etmezler, daha iyi şartlara sahip bir iş olması başka bir örgütle çalışmasına sebep

olabilir. Bu örgüt dışı faktörler açısından en mühim konudur. Örgütün karakteristik özellikleri olan zorlayıcı yapısı, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı iş bulma alternatiflerini etkilemektedir (Altun, 2019).

2.2.4.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, fedakârlık ve sadık olma özelliklerini iş görende artırması işte performansı da pozitif yönde etkiler (Altun, 2019). Çalışan örgütün misyonunu reddetmek istediğinde örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde ise örgüt daha hızlı dağılıbilir. Örgütsel misyonlar mantıklı ve kabul etmeye uygunsu yüksek düzey bağlılığı olan çalışan örgüt için olumlu davranışlar sergiler. Örgütsel bağlılık ile örgütten ayrılma arasında düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve işe gecikme, geri çekilmede ise daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Balay, 2000, akt, Doğan vd 2007).

Örgütsel bağlılık, iş tecrübesi, birtakım kişisel nitelikler, iş gereği bazı nitelikler ilgilidir. Örgüte bağlılığı güçlü olanlar, az olanlara göre örgüte devam etme istekleri ve çalıştıkları işe ilgileri daha yüksektir. İşte devamsızlık çok düşüktür. Bununla birlikte örgüt amaçları ve ilkeleri önemlidir ve onlarla bütünleşir. Üyesi olduğu örgütle gurur duyarlar, örgütün faydası için gayret etmek ister (Tınaz, 2013).

2.3.Öğretmenlik Mesleği

Meslek, kişinin yaşamı boyunca kendini gerçekleştirme, bağımsız yaşayabilme, doyum ve mutluluğu için gereksinimlerinin karşılanması, yaşama dair bir felsefeye sahip olmasını sağlamasında önemlidir. Bu kişinin evrenselleşmesini, globalleşmesine yardımcı olur (Altıntaş, 1999, akt, Üzüm, 2019).

Dünyada birçok meslek vardır. Mesleklerin oluşma sebebi ihtiyaçtan oluşmuştur. Ülkeler hem devletlerinin devamı hem halkının birey ve toplum olarak ihtiyaçlarının karşılanması, manevi olarak mutlu bir yaşam sürmelerini hedef edinmişlerdir. Öğretmenlik mesleği ise neredeyse tüm mesleklerin iş gören adaylarını yetiştirir, eğitir.

Öğretmenlik, öteki mesleklere göre değişiklik gösteren kendine özgü özellikleri sahip olan bir meslektir. Öğretmenlikte yapılan hatalar telafisi zordur. Öğretmenler topluma rol model olan bireylerdir. Böyle olması öğretmenlik yapacak olan kişiler özel bir biçimde seçilmesi özel bir önemi vardır. Her insan öğretmen

olmak için gereken özellikleri taşımayabilir. Öğretmen olanlar; kişisel özellikleri, demokratik ve insani değerleri kendinde bulunan bireyler olmalıdır (Celep, 2004, akt, Üzümler, 2019).

Öğretmenlik; sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi açıdan amaçlanan insan profiline yetişmeyi temin eder. Toplumda saklanmış öz değerleri, millete özgü değerleri nesillere aktaran ve işleyen, insanlığa hız kazandıran bilimi aktararak nesillere kazandırıp, insanların hizmetine sunar (Kalkan, 2021). Öğretmenlik mesleğini yapan kişileri, sadece sınıf içinde belirlenen müfredatı anlatanlar olarak tanımlamak eksik kalır. Öğretmenler çağlarca toplumda örnek alınan bulundukları eğitim yuvalarında öğrencilerinin hem bilişsel hem duyuşsal anlamda gelişim sağlamalarını sağlayan yol göstericileri olmuştur.

2.3.1.Öğretmenlik ve Motivasyon

Motivasyon, kişinin yaptığı fiillerde bazılarının beğenilen bazılarının beğenilmeyen olmasının sebeplerini, neden yapılmak istenip istenilmediğinin sebeplerini ararken verilen yanıtlardır. Kısaca; ihtiyaçları, istekleri, arzuları, dürtülerini ve ilgilerini içine alan bir olgudur (Erden,2005, akt, Söğüt, 2022).

Öğretmenin okuldaki iş yüküne bakıldığında; en çok emek sarf eden, yeri geldiğinde olağanüstü emek harcayan, ülkemizin geleceğini yetiştiren meslek gurunda öğretmenleri görmekteyiz. Böylelikle başarının elde edilmesinde en önemli etkenin öğretmen olduğu görülür.

Öğretmenin eğitim ve öğretim verdiği öğrencilerini gerek ahlaki gerekse akademik olarak başarılı olmalarını sağlaması için mesleğini bir iş olarak değil hayatının vazgeçilmez bir tarzı olarak görmesi gerekir. Özetle öğretmenliği severek yapmalıdır, öğretmenin bu düşünceyle eğitim vermesi karşısına çıktığı öğrenci grubu tarafından hissedileceğinden onların olumlu bir yönde yol katetmesini sağlar. Bu seviyede öğretmenin kalabilmesi için motivasyona gereksinimi vardır. Motivasyon ikiye ayrılır. Bunlar içsel isteklendirme ve dışsal motivasyondur.

İçsel motivasyon

Bireyi herhangi bir işi yaparken, onu zorlayan bir sebep yokken kendisinin seçmesi ve yaptığı etkinlikten doyum alması içsel motivasyonu anlatır. Herhangi bir

şey yapmak mecburiyetinde olunmayan durumlarda motive eden şey (Girgin ve Çatalkaya,2019, akt, Kaçmaz,2020). İçsel motivasyonda dışardan herhangi bir etkileyici unsur yoktur. Kişinin içinden gelen başarı duygusundan kaynaklanır. Birey herhangi bir mecburiyeti olmamasına rağmen çalıştığı örgüte üretim veya hizmet sunuyorsa içsel motivasyona sahiptir diyebiliriz.



Dışsal motivasyon

Dışsal motivasyon, bireyin çevresinde bulunan insanlar aracılığıyla olumlu ve olumsuz tesirde bulunan, davranışların yeniden olması ihtimalini yükseltip ve azaltabilen maddesel veya ruhsal anlamda değer taşıyan pekiştireçlerdir (Konter, 1995, akt, Şahin,2020).

Kişinin iş gören olarak bulunduğu ortam ve çevre dışsal motivasyon seviyesini belirler. Öğretmenin çalıştığı ortamda onu dışsal motive eden unsurları okul yönetimi, öğrenci, veli, öğretmen arkadaşlarla kurulan iletişim, alınan maaş vs.olarak örneklendirebiliriz.

2.3.2.Öğretmenlik ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kişi için negatif neticeleri olan negatif bir tecrübe olmasıyla beraber, araştırmacılar arasında örgüt veya gruptan daha çok kişisel olarak ortaya çıkması, hisleri, umutları, tutumları, güdülerini içeren içsel psikolojik deneyim olduğu genel bir fikir olarak alınır (Hock, 1988).

Öğrencinin rehberi, başarıyı elde etmesinde ona gerekli öğrenme-öğretme imkanları sağlayan, bazen psikolojik olarak öğrencisinin yanında olan öğretmen bunların yanında okul yöneticileri ve veli ile ilgili görevleri olan çok taraflı bir göreve sahiptir. Bu durum zaman içerisinde duygusal, bedensel ve zihinsel olarak kendini yorgun hissetmeye başlar yani tükenmişliği tetiklenir veya başlayabilir.

Öğretmenler tükenmişlik yaşadıklarında, genellikle soğuk algınlığı, baş ağrısı, baş dönmesi veya ishal gibi bedensel rahatsızlıklar baş gösterir. Bu tür rahatsızlıkları kontrol edilmeyince ülser, kolit veya astım gibi daha ağır rahatsızlıklar oluşabilir. Öğretmenler mesleklerini irdeledikçe benliklerinde düşüş meydana gelir, öğretmen arkadaşlarına ve öğrencilerine zamanla daha az etkili olduklarını gözlemliyorlar. Öğretmen yetersiz ve suçlu hisseder, devamında duygusal olarak çöker (Hendrickson, 1979, akt, Hock,1988).

2.3.3.Öğretmenlik ve Örgütsel Bağlılık

Eğitim örgütlerinin hedeflerine göre tutumların değişikliği ve buna öğrencilerin istekli olmaları için doyum verici şartlar meydana getirmek, öğrencilere

bilgi ve kabiliyet kazandırmak en önemli sorumluluklarındandır. Bu sorumlulukları düzenlemek işi öğretmene düştüğünden, öğretmenlerin motive edilmesi de önemlidir (Celep,2000). Eğitim sistemimize bakıldığında başarının en temel yapı taşının öğretmen olduğu görölmektedir. Öğrencilerimizin başarı oranlarının yüksek olmasını istiyorsak öğretmenlerin çalıştıkları okula ve işlerine bağlılıklarını artıracak çeşitli önlemler almak gerekir.

Örgütsel bağlılık birçok araştırmaya konu olmuştur. Dağlı, Gençdal'a (2018) göre araştırılmasının sebepleri, devamsızlık, performans, motivasyon ve işten çekilme gibi iş sonuçlarıyla ilgilidir. Bundan dolayı örgütlerin hepsi bağlılık seviyelerini yükseltmek istiyor. Örgütsel bağlılık düzeyleri artan çalışanlar görevlerini ve örgütsel amaçları yerine getirmede daha fazla emek harcar, örgütle pozitif anlamda iletişim kurar ve örgüte üyeliğı devam eder.

Düşük düzeyde bağlılık gösterenler: örgüte bağlayan değerlerden uzaktır. Daha cazip şartlar oluştuğunda örgütü terk etmeye meyillidir. Orta düzeyde örgütsel bağlılığı olanlar tecrübe ve deneyiminin güçlü, fakat örgüt ile arasındaki uyum ve örgütsel bağlılığın tam olmadığı bir bağlılık seviyesidir. Ayrıca kendi fikirleriyle, örgütün amaçları arasında kalmakta, sistemin kendilerini tekrar biçimlendirmesine karşı çıkmakta, kendilerinden taviz vermemek için direnmektedirler. Yüksek düzeyde bağlılığı olanlar, kendi irade ve isteğıyle örgüt için, görevini yapmanın yanında fedakârlık yaparak örgüt için fayda sağlar (Şengün, 2016).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İlgili Araştırmalar

Tükenmişlik

Polatçı (2007), Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini saptamak, bazı değişkenler ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için çalışmasını yapmıştır. Çalışmasında akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir.

Dinçerol (2013) çalışmasında öğretmenlerin meslek ve işlerindeki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile bazı değişkenler açısından tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmasının tespitini incelemiştir. Örneklem, Samsun ilinde bulunan ilk ve orta dereceli 22 okulda görev yapan 426 öğretmenin oluşturulduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin işteki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın tespit edildiği görülmüştür.

Toğa (2016) çalışmasında, örgütsel adalet algısı boyutlarının tükenmişlik sendromu boyutları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın örneklemi; Ankara,İstanbul, Malatya ve İzmir'de çalışan 469 uçak ve helikopter teknisyeni oluşturmuştur. Sonuç olarak dağıtım adaletinin, duygusal tükenmişliği olumsuz yönde etkilediği, etkileşimsel adaletin ise duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmayı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir.

Bilgetekin (2020) çalışmasında, Denizli anakent ilçelerinde görev yapmakta olan okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algı düzeyleri ve bunun farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip/göstermediğini incelemiştir. Çalışmanın evrenini 2020–2021 Eğitim-Öğretim yılı Denizli ili anakent ilçeleri; Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenler oluşturduğu belirtilmiştir. “Tesadüfi örnekleme” yöntemiyle 313 okul yöneticisi ve öğretmene ulaşılarak verilerin bir araya getirildiği belirtilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyete göre duygusal tükenme ve kişisel

başarı alt boyutlarıyla genel olarak tükenmişlik algılarında anlamlı farklılık görülmediğini; duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık olduğunun tespit edildiği belirtilmiştir.

Aydın (2020) çalışmasında, sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve öğretmen öz yeterlik inançlarını incelemiştir. Örneklemine ise; Van ili merkez ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapan 154 sosyal bilgiler öğretmeni oluşturduğu belirtilmiştir. Mesleki tükenmişlik ile öz yeterlik boyutları ve toplam öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Akay (2020) çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili Bozova ilçesinde görev yapan 81'i erkek ve 88'i kadın olmak üzere toplam 169 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmacı tüm evrene ulaşmaya çalışmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel güven algıları arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptandığı belirtilmiştir.

Yurteri (2022) çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecindeki mesleki tükenmişliklerine ilişkin görüşleri, mesleki yeterlilikleri, tükenmişlik kavramını nasıl anlamlandırdıkları ve tükenmişlik durumlarının düzeyi, tükenmişlik duygusunun ortadan kaldırılmasında kullanılan yöntemler, tükenmişlik duygusunun azalması ve kaldırılmasını sağlayacak önerilere göre incelemiştir. Örneklemini, Çanakkale il merkezindeki devlet okullarında görev yapan 25 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikle başa çıkma yolları olarak, teknolojik gelişmeleri içeren mesleki faaliyetler içerisinde oldukları saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri tükenmişlik duygusunu tanımlarken, belirttikleri her iki durumda da duygunun ortaya çıkmasında etki eden temel unsurların; duyuşsal belirtiler olduğunu ifade ettiklerini belirtmiştir. Sınıf öğretmenleri tükenmişlik duygusunu tanımlarken, belirttikleri her iki durumda da duygunun ortaya çıkmasında etki eden temel unsurların; duyuşsal belirtiler olduğunu ifade ettiklerini belirtmiştir.

İşman(2022) çalışmasında okul idarecilerinin birey örgüt uyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklemini, 2020-2021 eğitim

ve ğretim yılında İstanbul İli Maltepe İlçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren özel ve devlet ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 186 okul idarecisi oluşturmuştur. Sonuç olarak okul idarecilerinin medeni durumu hariç diğer değişkenlerin birey-örgüt uyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu; okul idarecilerinin birey örgüt uyumu puanları arttı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının da artığı saptanmıştır.

Dilekçi (2022) alışmasında, spor liselerinde görev yapan beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin örgütsel sinizmle mesleki tükenmişliklerinin örgütsel adanmışlıklarına olan etkisinin incelemiştir. Çalışma, Türkiye genelinde spor liselerinde görev yapan 461 beden eğitimi ve spor öğretmeniyle yapıldığı belirtilmiştir. Çalışılan bölge, medeni durum, eğitim seviyesi ve spor lisesi türü değişkenlerinde örgütsel sinizm, mesleki tükenmişlik ve örgütsel adanmışlıkları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edildiği belirtilmiştir.

Yazıcı ve Hüsrevşahi'ye (2022) alışmasında, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişki incelemiştir. Örneklemenin 2021-2022 eğitim-ğretim yılında Zonguldak ili ve ilçelerinde bulunan kamu ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan 365 ğretmen oluşturduğu belirtilmiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik algılarının düşük düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel bağlılık

Gürkan (2006), çalışmasında örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklemi, Trakya niversitesi'nde çalışan ğretim yeleri ve ğretim görevlileri oluşturmuştur çalışanın neticesinde algılanan örgüt ikliminin motivasyonu uyandırdığı; tatmin, üretkenlik veya performans, örgütsel bağlılık ve iş bırakma gibi örgüt için çeşitli sonuçlar doğuran davranışlara sebep olduğu ortaya konulmuştur.

Aydoğdu (2008) tarafından yapılan çalışma bağımsız evrenden alınmış örneklem içermektedir. İlköğretim okulu ğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırma kapsamına alınan; İstanbul ili Avrupa yakası Bayrampaşa İlçesi'nde

rastgele seçilen 17 ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler evreninde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini ise, tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 120 öğretmen oluşturmuştur. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Altın (2010), ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık), yaratıcılıklarını etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Evreni, 2009 – 2010 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Anadolu yakasındaki resmi ilköğretim okulları oluşturduğu; örneklemini ise 2009-2010 Eğitim öğretim yılında Kadıköy ilçesinde 7, Kartal ilçesinde 5, Maltepe ilçesinde 5 ve Pendik ilçesinde 8 olmak üzere 25 ilköğretim okulunda görev yapan 177 öğretmenden oluştuğu çalışmada belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık algı düzeyi yüksek olanlarda yaratıcılık düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

Özdemir (2012) tarafından yapılan çalışmada araştırmanın evrenini, 2011-2012 eğitim öğretim yılında Sancaktepe-Çekmeköy ilçelerinde MEB'e bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise, bu okullarda görev yapan farklı sosyoekonomik bölgeden seçilmiş 13 tane ilköğretim okulundan 315 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma, ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, kıdem yılları arasındaki fark arttıkça örgütsel bağlılık tutumlarının farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Mezun olunan fakülte türüne, bransa göre örgütsel bağlılıkların anlamlı farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir.

Şahin (2015), Uşak ili temel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmanın evrenini, Uşak il sınırları içerisindeki Merkez, Banaz, Eşme, Karahallı, Sivaslı Ulubey ve bu ilçelere bağlı köylerde bulunan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı 175 temel eğitim okulunda 2014 – 2015 eğitim öğretim yılında görev yapan 1669 öğretmen oluşturduğu

belirtilmiştir. Çalışmanın sonucunda müdürlerin etik liderlik düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.

Çavundurluoğlu (2016), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Örnekleme, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Adana ili merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden rastgele seçilmiş 297 öğretmen oluşturmuştur. Sonuç olarak ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği görülmüştür.

Koyuncu (2019), çalışmasında ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Çorum ili Merkez ve Mecitözü ilçesinde bulunan resmi 117 ilkokul ve ortaokuldaki 1952 öğretmen; örneklemini basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 436 öğretmen oluşturmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel bağlanmalarının ortalama düzeyde olduğu belirtilmiştir. Cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılıklar oluşturduğu alınan puanlarla saptanmıştır.

Çillik (2019), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini, 2017-2018 eğitim - öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 452 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düzeyi ‘’orta’’ olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda, görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel bağlılığın geneli ile duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılaştığı çalışmada belirtilmiştir.

Ateş (2019) çalışmasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmiştir. Çalışmanın evreninin, İstanbul İlinde 2019 yılında görev yapan kamu öğretmenleri olduğu; örneklemin ise Sarıyer İlçesinde çalışan öğretmenler olarak seçildiği belirtilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda; ‘‘İş Tatmini’’ ile ‘‘Örgütsel Bağlılık’’ arasında pozitif yönlü ve aralarında kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Gülenç (2019), çalışmasında temel ve orta eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmanın evreninin Konya ili Kulu ilçesinde bulunan 65 devlet okulu ve bu okullarda görev yapan 644 öğretmen oluştuğunun, örneklem yerine tamsayım yöntemi uygulandığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin hobin yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; örgütsel sessizlik davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında da anlamlı bir ilişki olmadığı öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de arttığı saptanmıştır.

Bayraktar (2019), çalışmasında öğretmenlerin özerklik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkisini incelemiştir. Evreni, 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar İlçesinde ortaokullarda görev yapan kadrolu 427 öğretmen; örnekleme ise küme örnekleme yoluyla 245 öğretmenden oluşmuştur. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Göçer (2020), çalışmasında yöneticilerin uyguladıkları güç türleri ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın örnekleme, Milli Savunma Üniversitesi Deniz Astsubay Meslek Yüksek Okulu'nda çalışan 325 öğretim elemanı oluşturmuştur. Çalışmada, yöneticilerin uyguladığı güç türleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılığı en fazla olumlu yönde etkileyen güç türü, ödül gücü ve olumsuz yönde etkileyen güç türünün ise zorlayıcı güç türü olduğu belirtilmiştir.

Özkan (2021) tarafından yapılan çalışmada, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul'da 92 özel eğitim okulunda 2396 öğretmen evreni; kolayda örnekleme yolu ile tespit edilen İstanbul'un çeşitli ilçelerinde bulunan 22 özel eğitim okulunda çalışan 280 öğretmen örnekleme oluşturmuştur. Çalışmada hizmetkâr liderlik düzeyleri ve özerklik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular, öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt

boyutlarından olan ahlaki ve çıkarıcı bağıllık düzeylerinin yüksek olduğunu ancak zoraki bağıllık düzeylerinin düşük olduğu belirtilmiştir.

Cici (2021) çalışmasında, evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı İstanbul İli, Başak şehir ilçesindeki 364 okulda görev yapan 6291 öğretmenlerden; örneklemini ise küme örnekleme yöntemi ile 405 öğretmenden oluşturmuştur. Sonuç olarak; Katılımcıların cinsiyetlerine göre dönüşümcü liderlik ölçeğinin ve alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ayrıca okullardaki yöneticilerde dönüşümcü liderlik özelliklerinin olması öğretmenlerin motivasyon seviyelerini, özellikle dışsal boyut üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna varıldığı belirtilmiştir.

Örgütsel bağıllık ve tükenmişlik

Korkmaz (2021) çalışmasını okullarda örgütsel adalet algısının öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumu, örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık algıları üzerine etkisini belirleme çalışmasını yapmıştır. Araştırmacı çalışmanın evreninin, örgütsel adaletin; tükenmişlik, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağıllık ile ilişkisini ele alan çalışmalar oluşturduğunu belirtmiştir. Örneklemin ise; bu 117 çalışmadan araştırmaya dahil edilebilir kriterleri (korelasyon el değerleri) içeren 46 çalışma seçildiği belirtilmiştir. Araştırmanın sonucunda; örgütsel adalet algısının öğretmenlerin tükenmişlik algılarına negatif yönlü ve düşük düzeyde, iş doyumu algılarına ve örgütsel bağıllık algılarına pozitif yönlü ve orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık algılarına ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde etkide bulunduğu tespit edilmiştir.

Palice (2020) çalışmasında, akademisyenlerin sahip olduğu demografik özelliklerin ve örgütsel bağıllık düzeylerinin tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemiştir. Çalışmaya 2019-2020 eğitim öğretim yılında görev yapan 142 akademisyen katılmıştır. Örgütsel bağıllık boyutlarında duygusal bağıllıkları yüksek düzeyde, devam ve normatif bağıllıkların ise orta düzeyde bulunduğu; akademisyenlerin tükenmişlik alt boyutlarında duygusal tükenme algılarının düşük düzeyde, duyarsızlaşma algılarının çok yüksek düzeyde, kişisel başarılarının ise yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Mutlu (2019) çalışmasında, kâr amacı gütmeyen örgütler olarak ifade edilen sivil toplum kuruluşları iş görenlerinin örgütsel tükenmişlik ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Marmara Hukuk Dernek'in deki 400 iş görenlerinden 124 kişi ankete katılmış; 110 kişinin anketi kabul edilmiştir. Araştırmada Marmara Hukuk Derneği iş görenlerinin örgütsel tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çoban (2016) çalışmasında, tükenmişlik sendromu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan kişilerin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisinin olup olmadığının incelemiştir. Örneklemini 2015-2016 yıllarında İstanbul il sınırları içerisinde yaşayan, randomize yöntemiyle seçilmiş 135 yetişkin bireyden oluştuğunu belirtmiştir. Tükenmişlik hastalık tablosu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır.

Yoldaş (2019) çalışmasında, ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 372 öğretmen oluşturmuştur. Tükenmişliğin, örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Çetin, Basım, Aydoğan (2011) araştırmasında, çalışanların örgütsel bağlılık duygularıyla tükenmişlik duyguları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örneklemini, 13 ayrı ilköğretim okulunda görevli ve yaş aralığı 22 ile 64 arasında değişen toplam 349 öğretmenden oluştuğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutları ve tükenmişlik boyutları arasında çeşitli seviyelerde anlamlı ilişkilerin olduğunu saptamışlardır. Tükenmişlik boyutlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık değişkeninin önemli etkileri olduğu sonucuna varılmıştır.

Aksanaklu, İnandı (2018) çalışmasında, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının, onların tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisini ve yordama düzeyini incelemiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunun görüldüğü; en çok tercihin devam bağlılığından yana olduğu; tükenmişlik boyutlarının açıklanmasında örgütsel bağlılığın önemli etkilerinin olduğu saptanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. MATERYAL ve YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenmesini nicel olarak araştırmak amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişkenin aralarındaki değişim varlığı ile derecesini belirleme amacıyla kullanılmaktadır (Creswell 2017, akt, Karasar 2005, akt, Bekman,2022).

4.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; Ağrı ili ve ilçelerinde 2022 – 2023 eğitim öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerdir. Bu araştırmada uygun(elverişlilik) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı, hali hazırda var olan öğeler içerisinde yeteri sayıda öğeyi örneklem olarak belirler. Bu yüzden bu örnekleme şans eseri, tesadüfi, kazara örnekleme olarak da ifade edilmektedir (Singleton et al. 2005 akt Baltacı, 2018).

Evrenden ne büyüklükte örneklem seçilmesi gerektiğine ilişkin hesaplama, Ağrı İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2022 – 2023 stratejik planında yer alan verilere göre yapılmış ve verilere göre Ağrı ilinde ortaokullarda çalışan öğretmen sayısı 7176'dır. $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ formülüne göre +0.05 örnekleme hatası dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 383 olarak bulunmuştur.

Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlere ilişkin bilgiler:

(n=383)	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	141	36,8
Kadın	242	63,2

Tablo 2. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin: %63,2'si kadın; %36,8'i erkektir.

(n=383)	Sayı	Yüzde
Medeni Durum		
Bekar	165	43,1
Evli	218	56,9

Tablo 3. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin: %56,9'u evli; %43,1 bekindir.

Tablo 4. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı

(n=383)	Sayı	Yüzde
Yaş		
20-25 Yaş	39	10,2
26-30 Yaş	158	41,3
31-35 Yaş	124	32,4
36-40 Yaş	40	10,4
41-45 Yaş	20	5,2
46-50 Yaş	1	0,3
51-55 Yaş	1	0,3
56 Yaş ve Üzeri	0	0,0

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin: %41,3'ü 26-30 yaş; %32,4'ü 31-35 Yaş; %10,4 'ü 36-40 Yaş; %10,2'ü 20-25 Yaş; %5,2'ü 41-45 Yaş; %0,3'ü 46-50 Yaş ve 51-55 Yaş grubundadır. Ayrıca 56 Yaş ve Üzeri çalışmaya katılan öğretmen yok.

Tablo 5. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre dağılımı

(n=383)	Sayı	Yüzde
---------	------	-------

Kıdem		
1-5 Yıl	200	52,2
6-10 Yıl	127	33,2
11-15 Yıl	36	9,4
16-20 Yıl	13	3,4
21-25 Yıl	5	1,3
26-30 Yıl	1	0,3
31 Yıl ve Üzeri	1	0,3

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin %52,2'sinin kıdemi 1-5 yıl; %33,2'sinin kıdemi 6-10 Yıl; %9,4'ünün kıdemi 11-15 Yıl; %3,4'ünün kıdemi 16-20 Yıl; %1,3'ünün kıdemi 21-25 Yıl; %0,3'ünün kıdemi 26-30 Yıl ve 31 yıl ve üzeri aralığındadır.

Tablo 6. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre dağılımı

(n=383)	Sayı	Yüzde
Branş		
Matematik	91	23,8
Fen	51	13,3
Sosyal	36	9,4
Türkçe	72	18,8
Müzik	10	2,6
Beden	18	4,7
Rehberlik	7	1,8
İngilizce	39	10,2
Arapça	5	1,3
Din-Kuran	31	8,1
Bilişim-Tek. ve Tasarım	14	3,7
Görsel S.	9	2,3

Tablo 6 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin: %23,8'inin branşı matematik; %18,8'inin Türkçe; %13,3'ünün Fen; %10,2'si İngilizce; %9,4'ü Sosyal;

%8,1'i Din-Kuran; %4,7'si Beden; %3,7'si Bilişim-Tek. ve Tasarım; %2,6'sı Müzik; %2,3'ü Görsel S.; %1,8'i Rehberlik; %1,3'ü Arapçadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

4.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerini içeriyor.

4.3.2.Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach ve arkadaşları geliştirilen ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, tükenmişlik konusunda dünyada etki gören Maslach ve diğerleri (1981) tarafından geliştirilmiş ve Maslach adıyla alan yazında Maslach Tükenmişlik Envanteri olarak yer almıştır. Bu ölçek 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları ise Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel başarıdır (Çapri, 2006).

Ölçeğin uyarlama çalışmaları ilk defa Ergin (1992) aracılığı ile ülkemizde yapılmıştır. Doktorlara ve hemşirelere uygulanan çalışmanın Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı “Duygusal Tükenme” .83, “Duyarsızlaşma” .65 ve “Kişisel Başarı”.72 şeklinde ölçülmüştür. Öğretmenlerde tükenmişlik seviyelerini ölçmek amacıyla kullanılan, 3 alt ölçek ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (Maslach Burnout Inventory,MBI) birinci alt ölçek olan “Duygusal Tükenme (Emotional Boyut Cronbach&39;s Alpha N Genel Örgütsel Bağlılık ,87 21 Duygusal Bağlılık ,74 7 Devam Bağlılığı ,77 7 Normatif Bağlılık ,73 7Exhaustion,)”, (1,2,3,6,8,13,14,16,20) 9 maddeden, ikinci alt ölçek olan “Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon)”, (5,10,11,15,22) 5 maddeden ve üçüncü alt ölçek olan “Kişisel Başarı (Personal Accomplishment)” 8 maddeden (4,7,9,12,17,18,19,21) oluşmuştur. Kişisel başarı alt ölçeğinin maddeleri (4,7,9,12,17,18,19,21) verilerin genel tükenmişliği ölçebilmesi için tersine “Hiç Katılmıyorum” seçeneği için 5, “Katılmıyorum” seçeneği için 4, “Karasızım” seçeneği için 3, “Katılıyorum” seçeneği için 2, “Tamamen Katılıyorum” seçeneği için 1 şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları elde edilecektir. Ölçekte Kişisel başarı boyutu, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” olarak ifade edilmektedir.

Tablo 7. Ağrı ilinde öğretmenlere yönelik yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirliği

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Tükenmişlik	22	0,862
Duygusal Tükenme	9	0,891
Duyarsızlaşma	5	0,745
Kişisel Başarı	8	0,797

Tablo 7 incelendiğinde güvenirlik: Tükenmişlik $\alpha=0,862$; Duygusal Tükenme $\alpha=0,891$; Duyarsızlaşma $\alpha=0,745$; Kişisel Başarı $\alpha=0,797$ 'dir. Çalışmada ölçüm aracı olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile alt boyutlarının güvenirlik seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür ($\alpha>0,700$).

4.3.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen ve Meyer (1997) tarafından oluşturulan ve Yoldaş (2019)'un çalışmasında kullandığı ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Allen ve Meyer (1997) yılında geliştirilen ve Karakuş (2005) tarafından Örgütsel Bağlılık Ölçeği olarak uyarladığı 21 maddelik ölçek, 5'li likert biçiminde uygulanmıştır. Ölçek soruları; “Hiç Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4), “Tamamen Katılıyorum” (5) şeklindedir. 5'li likert ölçeğinin en düşük ve en yüksek değer farkının (5-1) 5'e bölünmesiyle oluşan 0,80 değer aralıklarına bölünmüştür. Buna göre; benimsenme düzeyi “Hiç Katılmıyorum” olarak işaretlenen maddelerin aritmetik ortalaması 1,00-1,79 arasında, “Katılmıyorum” 1,80-2,59 arasında, “Kararsızım” 2,60-3,39 arasında, “Katılıyorum” 3,40-4,19 arasında ve “Tamamen Katılıyorum” 4,20-5.00 arasında şeklinde belirlenmiştir

Karakuş (2005) tarafından uyarlanan ölçek örgütsel bağlılığın üç boyutu olan “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” bölümlerini kapsamaktadır. Ölçekteki 1-7. sorular, Duygusal Bağlılığı; 8-14. sorular, Devam Bağlılığı; 15 – 21. Sorular Normatif Bağlılığı ilgilendiren sorular olarak sorulmuştur. Karakuş'un (2005) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenirliliğini test etmiş ve 52

güvenirlik düzeyi Alpha= 0,83 olarak bulmuştur. Bu ölçeğin güvenilir olduğunu anlaşılmıştır.

Tablo 8. Ağrı ilinde öğretmenlere yönelik yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirliği

	Madde Sayısı	CronbachAlfa
Örgütsel Bağlılık	21	0,858
Duygusal Bağlılık	7	0,715
Devam Bağlılığı	7	0,774
Normatif Bağlılık	7	0,781

Tablo 8 incelendiğinde güvenilirlik: Örgütsel Bağlılık $\alpha=0,858$; Duygusal Bağlılık $\alpha=0,715$; Devam Bağlılığı $\alpha=0,774$; Normatif Bağlılık $\alpha=0,781$ 'dir. Çalışmada ölçüm aracı olarak kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyutlarının güvenilirlik seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür ($\alpha>0,700$).

4.4. Veri Analizi

Veri analizinde, SPSS 26 paket programı üzerinden yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) verilmiştir. Sayısal değişkenlerin normallik varsayımları için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve katsayıların $\pm 1,5$ aralığında olması nedeniyle değişkenlerin normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmada parametrik olan istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

İki bağımsız grup arasındaki farklılıklar Bağımsız Örneklem T Testi, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılıklar ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile kontrol edilmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda farklılık çıkması durumunda farklılığın kaynaklandığı grup Tukey çoklu karşılaştırma testi ile tespit edilmiştir. İki bağımsız sayısal değişken arasındaki ilişkiler Pearson

Korelasyon Katsayısı ile yorumlanmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık 0,05 düzeyinden kontrol edilmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Problem durumuna göre oluşturulan alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir:

5.1. Alt Probleme Ait Bulgular:

Tablo 9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.

	Ort	SS	Min	Mak
Tükenmişlik	3,50	0,59	1,52	4,88
Duygusal Tükenme	3,22	0,91	1,00	5,00
Duyarsızlaşma	3,61	0,83	1,00	5,00
Kişisel Başarı	3,66	0,65	1,50	5,00

Tablo 9 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin: Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarının ortalaması ve standart sapması $3,50 \pm 0,59$ iken Duygusal Tükenme alt boyutu puanları $3,22 \pm 0,91$; Duyarsızlaşma alt boyutu puanları $3,61 \pm 0,83$ ve Kişisel Başarı alt boyutu puanlarının ise $3,66 \pm 0,65$ 'tir.

5.2. Alt Probleme Ait Bulgular:

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.

	Ort	SS	Min	Mak
Örgütsel Bağlılık	3,27	0,58	1,67	4,57
Duygusal Bağlılık	3,35	0,69	1,00	5,00
Devam Bağlılığı	3,07	0,78	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	3,38	0,72	1,00	5,00

Tablo 10 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin: Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının ortalaması ve standart sapması $3,27 \pm 0,58$ iken Duygusal Bağlılık alt boyutu puanları $3,35 \pm 0,69$; Devam Bağlılığı alt boyutu puanlarının $3,07 \pm 0,78$ ve Normatif Bağlılık alt boyutu puanlarının ise $3,38 \pm 0,72$ 'dir.

5.3.Alt Probleme Ait Bulgular:

Tablo 11. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Cinsiyet				
Erkek	3,24±0,63	3,31±0,73	3,08±0,83	3,34±0,82
Kadın	3,28±0,55	3,37±0,66	3,07±0,75	3,41±0,66
t;p	-0,675;0,500	-0,879;0,380	0,084;0,933	-0,902;0,368

t: Bağımsız Örneklem T Testi *;p<0,05

Tablo 11 incelendiğinde uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre Tükenmişlik ve alt boyutları olan; Duygusal Tükenme alt boyutu, Duyarsızlaşma alt boyutu ve Kişisel Başarı alt boyutu puanları anlamlı farklılık göstermemekte. (p>0,05).

Tablo 12. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları.

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Medeni Durum				
Bekar	3,34±0,55	3,41±0,61	3,10±0,76	3,50±0,71
Evli	3,22±0,60	3,30±0,74	3,05±0,79	3,30±0,72
t;p	2,008; 0,045*	1,674;0,095	0,631;0,528	2,650; 0,008*

Tablo 12 incelendiğinde:

Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre Tükenmişlik ve alt boyutu olan Kişisel Başarı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Buna göre bekar öğretmenlerin Tükenmişlik puanları evli öğretmenlerin Tükenmişlik puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır.

Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Bekar öğretmenlerin Kişisel Başarı alt boyutu puanları, evli öğretmenlerin Kişisel Başarı alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 13. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş				
20-25 Yaş	3,41±0,44	3,51±0,51	3,17±0,66	3,56±0,70
26-30 Yaş	3,26±0,56	3,37±0,65	3,01±0,75	3,39±0,71
31-35 Yaş	3,28±0,64	3,33±0,75	3,13±0,82	3,38±0,77
36 Yaş ve Üzeri	3,19±0,59	3,24±0,72	3,06±0,83	3,26±0,66
F;p	1,210;0,306	1,275;0,282	0,793;0,499	1,336;0,262

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) *: $p<0,05$

Tablo 13 incelendiğinde uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre aldıkları puanlar Tükenmişlik ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$).

Tablo 14. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kıdem				
1-5 Yıl (1)	3,31±0,57	3,41±0,60	3,08±0,77	3,45±0,74
6-10 Yıl (2)	3,29±0,61	3,36±0,78	3,11±0,78	3,39±0,70
11 Yıl ve Üzeri (3)	3,06±0,53	3,09±0,70	2,94±0,80	3,13±0,64
F;p	4,506; 0,012*	4,802; 0,009*	0,988;0,373	4,366; 0,013*
Fark (Tukey)	3<1,2	3<1,2	-	3<1

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) *: $p<0,05$

Tablo 14 incelendiğinde:

Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin; Tükenmişlik Ölçeği puanları kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha azdır.

Tükenmişlik ve alt boyutları olan Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt boyutunda kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$); Duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin Duygusal Tükenme alt boyutu puanları kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin Duygusal Tükenme alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha azdır.

Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin Kişisel Başarı alt boyutu puanları kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin Kişisel Başarı alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha azdır.

Tablo 15. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre puanları

	Tükenmişlik	Duygusal	Duyarsızlaşm	Kişisel Başarı
	Ort±SS	Tükenme	a	
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Branş				
Matematik	3,22±0,58	3,32±0,67	2,97±0,71	3,36±0,73
Fen	3,35±0,55	3,45±0,78	3,11±0,70	3,50±0,68
Sosyal	3,42±0,45	3,58±0,53	3,15±0,61	3,52±0,73
Türkçe	3,27±0,60	3,22±0,65	3,13±0,80	3,45±0,80
Müzik-Beden-				
Rehberlik	3,27±0,70	3,35±0,73	3,14±0,95	3,33±0,71
İngilizce-Arapça	3,06±0,58	3,15±0,69	2,91±0,85	3,13±0,68
Din-Kuran	3,30±0,59	3,49±0,69	3,15±0,82	3,27±0,69
Bilişim Tek. ve				
Tasarım-Görsel S.	3,41±0,58	3,49±0,66	3,19±0,87	3,55±0,61
F;p	1,579;0,140	2,012;0,053	0,768;0,614	1,575;0,141

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) *: $p<0,05$

Tablo 15 incelendiğinde uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre tükenmişlik ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.4.Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo 16. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları

	Örgütsel Bağlılık k Ort±SS	Duygusal Bağlılık Ort±SS	Devam Bağlılığı Ort±SS	Normatif Bağlılık Ort±SS
Cinsiyet				
Erkek	3,53±0,64	3,24±0,96	3,62±0,89	3,74±0,71
Kadın	3,48±0,55	3,21±0,88	3,61±0,79	3,61±0,60
t;p	0,836;0,404	0,271;0,787	0,103;0,918	1,776;0,077

t: Bağımsız Örneklem T Testi *:p<0,05

Tablo 16 incelendiğinde uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarının puanları cinsiyet göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemekte (p>0,05).

Tablo 17. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları

	Örgütsel Bağlılık k Ort±SS	Duygusal Bağlılık Ort±SS	Devam Bağlılığı Ort±SS	Normatif Bağlılık Ort±SS
Medeni Durum				
Bekar	3,59±0,59	3,38±0,88	3,73±0,79	3,68±0,65
Evli	3,42±0,57	3,10±0,92	3,52±0,84	3,64±0,65
t;p	2,912;0,004*	2,931;0,004*	2,460;0,014*	0,628;0,530

t: Bağımsız Örneklem T Testi *:p<0,05

Tablo 17 incelendiğinde:

Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve alt boyutları olan Duygusal Bağlılık ve Devam Bağlılığında anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Normatif Bağlılık alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Bekar öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık puanları evli öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır.

Duygusal Bağlılık alt boyutu puanları evli öğretmenlerin Duygusal Bağlılık alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır.

Bekar öğretmenlerin Devam Bağlılığı alt boyutu puanları evli öğretmenlerin Devam Bağlılığı alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 18. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre Örgütsel Bağlılık ve

	Örgütsel Bağlılık k Ort±SS	Duygusal Bağlılık Ort±SS	Devam Bağlılığı Ort±SS	Normatif Bağlılık Ort±SS
Yaş				
20-25 Yaş	3,51±0,58	3,21±0,81	3,59±0,74	3,73±0,67
26-30 Yaş	3,50±0,58	3,28±0,90	3,61±0,85	3,61±0,62
31-35 Yaş	3,57±0,61	3,27±0,93	3,71±0,85	3,73±0,68
36 Yaş ve Üzeri	3,33±0,54	2,98±0,93	3,43±0,76	3,58±0,65
F;p	2,282;0,079	1,776;0,151	1,531;0,206	1,224;0,301
alt boyutlarına göre puanları				

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) *: p<0,05

Tablo 18 incelendiğinde uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 19. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin kıdeme göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları

	Örgütsel Bağlılık k Ort±SS	Duygusal Bağlılık Ort±SS	Devam Bağlılığı Ort±SS	Normatif Bağlılık Ort±SS
Kıdem				
1-5 Yıl (1)	3,54±0,59	3,31±0,90	3,66±0,80	3,66±0,66
6-10 Yıl (2)	3,54±0,56	3,30±0,84	3,64±0,81	3,67±0,60
11 Yıl ve Üzeri (3)	3,24±0,58	2,74±0,97	3,36±0,90	3,62±0,72
F;p	6,344; 0,002*	9,606; <0,001	3,031; 0,049*	0,087;0,917
Fark (Tukey)	3<1,2	3<1,2	3<1	-

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) *: p<0,05

Tablo 19 incelendiğinde:

Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve alt boyutları olan Duygusal Bağlılık ve Devam Bağlılığında anlamlı bir farklılık göstermektedir (p<0,05). Normatif Bağlılıkta anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Bağlılık alt boyutu puanları; kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha azdır.

Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin Devam Bağlılığı alt boyutu puanları; kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin Devam Bağlılığı alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha azdır.

Tablo 20. Ağrı ilinde çalışmaya katılan öğretmenlerin branşa göre Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarına göre puanları

	Örgütsel Bağlılık k Ort±SS	Duygusal Bağlılık Ort±SS	Devam Bağlılığı Ort±SS	Normatif Bağlılık Ort±SS
Branş				
Matematik (1)	3,48±0,61	3,22±0,93	3,61±0,86	3,59±0,67
Fen (2)	3,56±0,62	3,36±0,85	3,67±0,82	3,64±0,59
Sosyal (3)	3,80±0,58	3,65±0,75	3,98±0,65	3,77±0,66
Türkçe (4)	3,40±0,57	3,00±0,93	3,54±0,84	3,66±0,64
Müzik-Beden- Rehberlik (5)	3,56±0,56	3,39±0,99	3,61±0,77	3,69±0,67
İngilizce-Arapça (6)	3,41±0,53	3,05±0,92	3,58±0,86	3,59±0,72
Din-Kuran (7)	3,36±0,56	2,96±0,95	3,34±0,91	3,77±0,66
Bilişim Tek. ve Tasarım-Görsel S. (8)	3,53±0,48	3,34±0,69	3,54±0,71	3,70±0,55
F;p	2,296; 0,027*	2,852; 0,007*	2,652;0,120	0,508;0,829
Fark (Tukey)	3>4,7	3>4,7	-	-

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) *: p<0,05

Tablo 20 incelendiğinde:

Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Bağlılık alt boyutundaki puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir(p<0,05). Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir(p>0,05).

Branşı Sosyal olan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Bağlılık alt boyutu puanları branşı İngilizce-Arapça ve Din-Kuran olan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır.

5. 5.Alt Probleme Ait Bulgular

Tablo 21. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Örgütsel Bağlılık	r	,457**	,446**	,245**	,302**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Duygusal Bağlılık	r	,307**	,310**	,126*	,236**
	p	<0,001	<0,001	0,014*	<0,001
Devam Bağlılığı	r	,228**	,233**	0,064	,209**
	p	<0,001	<0,001	0,214	<0,001
Normatif Bağlılık	r	,573**	,535**	,407**	,283**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

r: Pearson Korelasyon Katsayısı *: $p<0,05$ **: $p<0,01$

Tablo 21 incelendiğinde:

Uygulanan korelasyon analizleri sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin: Örgütsel Bağlılık puanları ile Tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,457$).

Örgütsel Bağlılık puanları ile Duygusal Tükenme alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,446$); Duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,245$); Kişisel Başarı alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,302$).

Duygusal Bağlılık alt boyutu puanları ile Tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,307$); Duygusal Tükenme alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,310$); Duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,126$). Kişisel Başarı alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,236$).

Devam Bağlılığı alt boyutu puanları ile Tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=0,228$); Duygusal Tükenme alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak

anlamli düşük düzeyde pozitif y6nl6 ilişki bulunmaktadir ($r=0,233$); Duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamli ilişki bulunmamaktadır ($r=0,064$); Kişisel Başarı alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamli düşük düzeyde pozitif y6nl6 ilişki bulunmaktadir ($r=0,209$).

Normatif Bağlılık alt boyutu puanları ile T6kenmiŐlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamli orta düzeyde pozitif y6nl6 ilişki bulunmaktadir ($r=0,573$); Duygusal T6kenme alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamli orta düzeyde pozitif y6nl6 ilişki bulunmaktadir ($r=0,535$); Duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamli orta düzeyde pozitif y6nl6 ilişki bulunmaktadir ($r=0,407$); Kişisel Başarı alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamli düşük düzeyde pozitif y6nl6 ilişki bulunmaktadir ($r=0,283$).

ALTINCI BÖLÜM

6.1. Tartışma Ve Sonuçlar

Ağrı İlinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; en yüksek puan “Kişisel Başarı” alt boyutunda, en düşük puan ise “Duygusal Tükenme” alt boyutunda olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin son evresi olan kişisel başarı, kişinin artık kendisinin başarısız ve işe yaramaz olarak gördüğü evredir. Bu evre aynı zamanda umutsuzluk, ne olursa olsun hiçbir şeyin değişmeyeceği ve kişinin kendini aciz ve başarısız gördüğü boyuttur. Küçük (2022) tarafından yapılan çalışmada ise “Duygusal Tükenme” alt boyutunun diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu, kişisel başarının ise ikinci yüksek değer aldığını bulunmuştur. Polatçı (2007) ise akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını orta, kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşandığını bulmuştur. Ergül Bayram (2020), İngilizce öğretmenlerinin tükenmişliği en çok duygusal tükenme alt boyutunda yaşandığını ortaya koymuştur. Kazımlar (2015) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin çoğunun orta ve yüksek düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşmadan etkilendiğini ve katılımcıların sadece dörtte birinin kişisel başarı hislerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Araştırmanın bu bulgular çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Ağrı İlinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; en yüksek ortalamanın “Normatif Bağlılık” alt boyutunda, en düşük ortalamanın ise “Devam Bağlılığı” alt boyutunda olduğu görülmüştür. Ağrı ili genellikle ilk defa ataması olmuş öğretmenlerin görev yaptığı bir ildir. Ülkemizde öğretmen olarak atanmak için ciddi bir süreç ve emek gereklidir. Bu yüzden Ağrı ilindeki öğretmenler ilk defa atandıkları için görev tanımları açısından kurallara uyan ve bu kuralların gereğini yerine getiren bir tutum içerisindeyler. Dolayısıyla da “Normatif Bağlılık” alt boyutlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yıldız (2013) yaptığı çalışmasında Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık algılarını yüksek, Devam Bağlılığı algılarını orta düzeyde bulmuştur.

Yılmaz (2023), öğretmenlerin düşük düzey duyarsızlaşma yaşarken orta düzey duygusal tükenme ve kişisel başarıda azalmayla yüzleştiklerini belirtmiştir.

Ağrı ilinde araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Uğuz (2016) çalışmasında cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Uzun bu çalışması araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Medeni durum ve kıdemde anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Ağrı ilindeki okullarda bekâr öğretmenlere verilen görev ve sorumlulukların, evli olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise kıdemleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre anlamlı derecede daha az olduğu görülmüştür. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenler gerek yıllar içinde sahip oldukları mesleki tecrübeleri gerekse ortaya çıkabilecek olası problemlere karşı nasıl bir tutum içinde bulunmaları gerektiğini bildikleri için tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Tükenmişliğin alt boyutlarından olan “Duygusal Tükenme” ile cinsiyet, medeni durum, yaş ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemesiyle beraber; kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre “Duygusal Tükenme” alt boyutunda anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir.

“Kişisel Başarı” alt boyutu; cinsiyet, yaş ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Medeni durum ve kıdeme göre ise; anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bekâr öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre tükenmişliğin “Kişisel Başarı” alt boyutu düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin “Kişisel Başarı” alt boyutu açısından; kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre “Kişisel Başarı” alt boyutunda anlamlı derecede daha düşük bir farklılık göstermiştir. Yılmaz (2019) birleştirilmiş sınıflarda öğretmenlik yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algılarına yönelik yaptığı çalışmasında Duygusal Tükenme alt boyutunda yüksek, Duyarsızlaşma alt boyutunda orta düzeyde ve Kişisel Başarı alt boyutunda düşük

düzeyde olduklarını bulmuştur. Yılmazın çalışması araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Örgütsel bağlılık, cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemekte; medeni durum, kıdem ve branşa göre ise anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerde; örgütsel bağlılık, 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının diğer alt kıdemlerde olan öğretmenlere göre daha düşük olmasının sebebi mesleki açıdan ilerleme kaydetmiş olmaları ve hangi okulda olursa olsun öğretmenlik kimliğinin gereklerini yerine getirebileceğine dair tutum ve inançlarının yüksek olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Branşı Sosyal Bilgiler olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının; branşı İngilizce-Arapça ve Din Kültürü ve Ahlak bilgisi-Kur'an-ı Kerim olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Ağrı'da görev yapan sosyal bilgiler öğretmenlerinin sosyal ilişkilerle alakalı yönlerinin yüksek olduğu ve branşlarıyla ilgili konu çeşitliliğinin etkili olduğu söylenebilir.

“Duygusal Bağlılık” alt boyutunda cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Medeni durum, kıdem ve branşa göre ise anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bekar öğretmenlerin “Duygusal Bağlılık” alt boyutu evli olan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlere göre “Duygusal Bağlılık” alt boyutu açısından anlamlı derecede daha düşüktür. Yiğitel(2014) yaptığı çalışmasında Öğretmen ve akademisyenlerin duygusal bağlılık tutumları cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulmamıştır.

“Devam Bağlılığı” alt boyunda cinsiyet, yaş ve branşa göre anlamlı bir farklılık görülmezken; medeni durum ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bekar öğretmenlerin devam bağlılığı, evli öğretmenlerin devam bağlılığına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Kıdemi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin devam bağlılığının; kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin devam bağlılığına göre anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmüştür.

“Normatif Bağlılık” alt boyutu açısından; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem ve branşa göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Ağrı İli özelinde görev yapan öğretmenlerin genellikle mesleğe ilk atanan öğretmenler olduğu göz önünde bulundurulursa; ilk defa atanan bir öğretmenin daha idealist olduğu, zorlu bir sınav sürecinden sonra öğretmen olmayı hak edip göreve başladığı, okula büyük bir hevesle ve daha içten duygularla adım attığını söyleyebiliriz. İleriki süreçlerde öğretmenin; yüksek beklenti ve amaçlarda hayal kırıklıkları ve tükenmişlik yaşamasının daha derinden ve sarsıcı olabileceği söylenebilir. Yoldaş (2019) yaptığı çalışmasında; Tükenmişlik ile Örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu bulmuştur.

Örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin alt boyutları olan “Duygusal Tükenme” ve “Kişisel Başarı” alt boyutlarında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki, “Duyarsızlaşma” alt boyutunda ise; düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan “Duygusal Bağlılık” alt boyutu ile tükenmişlik arasında anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.” Duygusal Bağlılık” alt boyutu ile “Duygusal Tükenme” arasında anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü ilişki; “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” alt boyutlarında anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan “Devam Bağlılığı” ile tükenmişlik arasında anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. “Devam Bağlılığı” alt boyutu ile “Duygusal Tükenme” ve Kişisel Başarı” alt boyutlarında anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. “Devam Bağlılığı” ile “Duyarsızlaşma” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan “Normatif Bağlılık” ile tükenmişlik arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. “Normatif Bağlılık” alt boyutu ile “Duygusal Tükenme” ve “Duyarsızlaşma” arasında ise anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. “Normatif Bağlılık” ile “Kişisel Başarı”

alt boyutu arasında anlamlı düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.



6.2. Öneriler

1. Ağrı’da liselerde ve ilkokullarda görev yapan öğretmenleri kapsayacak çalışma yapabilirler.
2. Ağrı’ da görev yapan okul idarecilerinin yönetimle ilgili karar ve davranışlarının öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıklarına etkisi üzerine çalışma yapabilirler.
3. Bu çalışmanın verileri ölçekler kullanılarak elde edilmiştir. Bu konuda nicel ve nitel yöntemler kullanılarak araştırmalar yapılabilir.
4. Ağrıda okul yöneticilerinin tükenmişliği incelenebilir.
5. Okullarda, ilçe milli eğitim müdürlüklerinde genel olarak il milli eğitim müdürlüklerinde öğretmenlere memnuniyet anketleri uygulanıp, bu anketlerde ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda sorunların tespiti yapılabilir
6. Öğretmenlerin, tükenmişliğe yakalanma riski taşıyan durumlara karşı bireysel olarak önlemler alınabilir. Tükenmişlik hakkında farkındalık yaşatacak kitaplar okumak ve rutin olarak negatif ruh halinden çıkabilecek bir aktivite yapılabilir.
7. Öğretmene aday öğretmenlik sürecinde yüksek hayal ve beklentiler oluşmaması bir takım örnek olaylar üzerinden öğretmenin yaşayabileceği olumlu olumsuz tecrübeler paylaşılabilir.
8. Öğretmenlerin aidiyet duygularını artırmak için okulla ilgili özelde ise dersi ile ilgili konularda kararlara katılabilir.

KAYNAKLAR

- Akay, M. K. 2020. *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akgündüz, Y., Güzel, T. 2014. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Aksanaklu, P., İnandı, Y. 2018. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Alcan, E. E., 2018. *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık Algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altan, M. Z., Özmuş, M. 2022. Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Altın, B. 2010. İlköğretimde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarıyla Yaratıcılıkları İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınbaş, B., 2008. *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altun, E. 2019. Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-13.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. 2008. Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arslan, R. ve Demirci, K. 2015. Örgütlerde öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algıların örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kamu kurumunda bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (43).24-38.
- Ateş, C., 2019. *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sarıyer ilçesindeki devlet eğitim kurumları çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Üniversitesi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, T (2020) *Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin ve Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi*, Yüksek lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Aydoğdu, A.,2008. *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Okul Müdürü Yeterlilikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Babadağ, M. 2015. Demografik faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi: bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 313-332.
- Balcı, T. D., 2019. *Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin liderlik stili ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltacı, A. 2018. Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Başol, G. ve Altay, M. 2009. Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191-216.
- Bayraktar, E. 2019. *Öğretmenlerin Özerklik Algıları İle Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L. 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, C. H. 2017. Liderlik tarzının örgüt bağlılığına etkisi: bir hastane araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 1-13.
- Bekman, M. 2022. Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Benli, A. ve Cerev, G. 2017. Örgütsel sessizlik ve tükenmişlik ilişkisi: turizm çalışanları örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 411-433.
- Bilgetekin, H. 2020. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları*. Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Bilgiç, H. F. 2017. Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşümü Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. 2013. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Budak, T., 2009. *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. 2018. Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. In *National Forum of Teacher Education Journal* (Vol. 10, No. 3, pp. 1999-2000). For full text: <http://www.nationalforum.com/17celep.htm>.
- Cici, B., 2021. *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyonla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Cihan, B. B. and Araç Ilgar, E. 2018. A metasyn thesis study related to exhaustion concept of teachers in turkey. *World Journal of Education*, 8(5), 31-40.
- Çankır, B. 2019. Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çapri, B. 2006. Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1),63-77.
- Çavundurluoğlu, E., 2016. *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik Gönültaş, M. 2021.Farklı kuşakların örgütsel bağlılıklarının sosyal psikoloji çerçevesinde değerlendirilmesi: literatür taraması. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 7(2), 281-294.
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Aydoğan, O. 2011. Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çillik, A., 2019. *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çoban, C., 2016. *Kurumsal Firma Çalışanlarında Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşam Doyum Düzeyleri ile İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çutuk, S., 2011. *Spor İşletmelerinde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çolakoglu, Ü., Ayyıldız, T. ve Serhat, C. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1).
- Dağlı, A. ve Gençdal, G. 2018.Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(14), 164-175.

- Dilekçi, U. 2022. *Spor Lisesinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizmle Mesleki Tükenmişliklerinin Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Dinçerol, C., 2013. *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Durna, U. ve Eren, V. 2005. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Dogus Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219
- Edelwich, J. and Brodsky, A. 1980. *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions (Vol. 1)*. New York: Human Sciences Press.
- Ercen, A. E. Y. ve Yoğun, E. 2009. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 1-8.
- Eren, H. ve Bal, M. D. 2015. Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 44-50.
- Ergül Bayram, P., 2020. *Üniversitelerin Hazırlık Okullarında Çalışan İngilizce Öğretmenlerinin Duygusal Emek Ve Tükenmişlik Seviyeleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, Ş. G. 2014. Örgütsel duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 147-160.
- Göçer, A., 2020. *Bir Yükseköğretim Kurumunda Algılanan Güç Türleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. 2003. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gülenç, E., 2019. *Temel Eğitim ve Orta Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bunların Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülova, A. A., & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma/The relationship between organizational culture and organizational commitment: An empirical research on employees of service sector. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49.

- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. 2009. Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3),481-497.
- Gürkan, G. Ç., 2006. *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Güzelbayram, Ş. 2013. Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 57-64.
- GÜVEN, Ö., & Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 111-132.
- Gül, H. 2002. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Hock, R. R. 1988. Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management*, 17(2), 167-189.
- Işıksan, V. 2016. Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. *TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi*, 366-391
- Izgar, H. 2012. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Eğitim Kitapevi no:121, Konya.
- Izgar, H., 2003. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Nobel Yayınları Nobel Basımevi no:25 ,167s, Ankara.
- Kaçmaz, S., 2020.*Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Davranışları İle Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Kalkan, A (2021) *Türkiye ve bazı gelişmiş ülkelerin öğretmen yetiştirme sistem ve programlarının karşılaştırılması olarak incelenmesi*, Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi, . DOI: 10.47770/ukmead.878302
- Kavoğlu, S., 2008. *Örgüt Kültürünün Çalışanlarda Tükenmişlik Duygusuna Etkisi ve Örnek Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Proje Çalışması, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kazımlar, M., 2015.*Burnout Levels of EFL Instructors in Relation to Organizational Context*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kazu, İ. Y. ve Yıldırım, D. 2021. Mesleki tükenmişlik: etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473.
- Kılıç, İ. 2020. Turizm alan yazınında tükenmişliğin öncülleri ardılları ve model önerileri. *Tourism and Recreation*, 2(2), 118-124.

- Korkmaz, B., 2021. *Okullarda Örgütsel Adaletin Tükenmişlik, İş Doyumu, Örgütsel bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık İle İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması* Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Koyuncu, A., 2019. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıöğen, E. B. A. 2010. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Küçük, F., 2022. *Çalışan Kadın Öğretmenlerdeki Mesleki Tükenmişlik Durumunu Maslach Tükenmişlik Modeli ile Açıklama: Aka Koleji Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P. and Rhee, K. Y. 2001. The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology*, 50(4), 596-614.
- Leiter, M. 1991. The dream denied: professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 32(4), 547.
- Maslach, C. And Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113
- Maslach, C. and Leiter, M. P. 2006. Burnout. *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health*, 37, 42-49.
- Maslach, C. and Pines, A. 1977. The burn-out syndrome in the day care setting. *Child care quarterly*, 6, 100-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Meier, S. T., & Davis, S. R. (1982). Burnout: A Term in Search of a Theory.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. 2001. Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: a reader for students and practitioners*, 289-342.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Mutlu, M., 2019. *Örgütsel Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi; Bir Sivil Toplum Kuruluşu Üzerinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nayir, F. 2013. İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. 2011. İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: kamu ve özel sektör kuruluşlarında

- karşılaştırmalı bir inceleme (ısparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 207-229.
- İşman, T., 2022. *Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, A. 2012. *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarını öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ile ilişkisi: İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçeleri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.] Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, H. Ö. 2020. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algıları ile diğer faktörlerden yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 172-181.
- Özgüven, İ. B., 2016. *Endüstri Psikolojisi*. Nobel Akademik Yayıncılık no:16/21 ,379, İstanbul.
- Özkan, A., 2021. *Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yöneticilerinin hizmetkar liderlik düzeyleri ve özerklik davranışları ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Özutku, H. 2008. Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Palice, M. V., 2020. *Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Biruni Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Lisansüstü, Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Peker, R. 2002. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 15(1),305-318.
- Perlman, B. and Hartman, E. A. 1982. Burnout: summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Polatçı S. ve Ardıç, K. 2014. Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 267-287.
- Polatçı, S., 2007. *Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Porter, L.W. Steers, R.M. Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. 1974. Psikiyatri teknisyenleri arasında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma. *Uygulamalı psikoloji dergisi*, 59 (5), 603.

- Schaufeli, W. B. and Buunk, B. P. 1996. Professional burnout. *handbook of work and health psychology*, 1, 383-425.
- Sencan, N., Yeğenoğlu, S. ve Aydın, B. 2013. Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(1), 104-112.
- Sharma, R. R. 2007. Indian model of executive burnout. *Vikalpa*, 32(2), 23-38.
- Sılığ, A., 2003. *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Somuncu, F. 2015. *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Söğüt, D., 2022. *Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerinin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. 2018. Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şahin, B. 2015. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ile okul müdürlerinin etik liderlik davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şahin, Y. 2020. *Türkiye Ve Portekiz Kadın Liglerinde Mücadele Eden Sporcuların İçsel ve Dışsal Motivasyon Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Şeker, M., 2019. *Avukatlarda Tükenmişlik (Burnout) Sendromu: Sivas İli Merkez İlçe Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Şengün, H., 2016. *Sağlıkta Pozitif Yönetim*. Nobel Akademik Yayıncılık No:16/21, İstanbul.
- Tamer, İ. ve Bük, T. B. 2020. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 139-147.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. 2010. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tetik, S. 2011. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 339-350.

- Tınaz, P. (2013). *Çalışma yaşamından örnek olaylar: motivasyon, iş tutumları, iş stresi, iletişim, mülakat, performans değerlendirme, eğitim, örgüt iklimi, örgüt kültürü, iş etiği, mobbing*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tınaz, S., 2014. *İlk ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki (Şanlıurfa Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Toğa, N. 2016. *Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Sendromuna Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uğuz, S., 2016. *Adana'da Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde İngilizce Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Üstün, B. 2001. Hemşirelik ve tükenmişlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 87-96.
- Üzüm, H. 2019. *Beden eğitimi öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörlerin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yazıcı, Z. ve Hüsrevşahi, S. P. 2022. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 247-263.
- Yıldız, B., 2013. *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, K. 2013. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies (Elektronik)*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, S. B., 2019. *Öğretmen yeterlilik ve Tükenmişlik Algıları: Birleştirilmiş Sınıfta Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Yılmaz, S., 2023. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin COVID-19 Pandemi Sürecinde Mesleki Yabancılaşma ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yiğitel, S., 2014. *Öğretmen ve Akademisyenlerin Algıladıkları Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoldaş, M. A., 2019. *Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Yurteri, İ. S. ve Demir, M. K. 2022. Uzaktan eğitim sürecinde sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 5(2), 90-112.

Zengin, J.2021.*Geçmişten günümüze Fen Bilimleri Öğretmeni Yetiştirme Programlarının, Öğretmeni Yetiştirme Programlarının, Öğretmen Niteliklerinin Analizi ve Velilerinin İsteddiği Öğretmen Profiline Tespiti*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Cemile ÇELİK
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	
Yüksek Lisans Öğrenimi	
Bildiği Yabancı Diller	
Bilimsel Faaliyetler	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-posta Adresi	
Mezuniyet Tarih	

EKLER

Kıymetli Öğretmenlerim,

Aşağıda belirtilen sorular “Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:Ağrı İli Örneği” konusunda yapılan araştırmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Bu ankete verilen cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Kesin ve doğru bilgilere ulaşmak için tam ve doğru biçimde doldurmanız büyük önem taşımaktadır. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde kişisel bilgiler, 2. bölümde ise Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Ölçeği bulunmaktadır. Araştırmada ad ve soyadı yazılmasına gerek yoktur. Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.İlgi ve katkılarınızdan ötürü teşekkür ederim.

BÖLÜM I

CEMİLE ÇELİK

A. Cinsiyetiniz

() Erkek

() Kadın

B. Medeni Durumunuz?

() Evli

() Bekar

C. Yaşınız?

() 20–25

() 26–30

() 31–35

() 36–40

() 41–45

() 46–50

() 51–55

() 56 ve üstü

D. Mesleki Kıdeminiz?

() 1–5 yıl arası

() 6–10 yıl arası

() 11–15 yıl arası

() 16–20 yıl arası

() 21–25 yıl arası

() 26–30 yıl arası

() 31 yıl ve üstü

E. Branşınız? (Lütfen Belirtiniz)

.....

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Hayatımın geri kalanını öğretmen olarak geçirmekten mutluluk duyarım.					
2	Milli Eğitim Sistemimizin problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum					
3	Öğretmenlik mesleği benim hayatımın anlamlı ve değerli bir parçası.					
4	Bu okulda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak hissetmiyorum.					
5	Kendimi bu okula “duygusal olarak bağlanmış” hissetmiyorum.					
6	Bir daha dünyaya gelseydim yine öğretmen olurdum.					
7	Öğretmenlik, benim kişiliğime en uygun meslek.					
8	Öğretmenlik mesleğinden ayrılmak isteseydim bile bu benim için çok zor bir karar olurdu.					
9	Şu anda öğretmenlik mesleğinden ayrılıysaydım hayatım alt üst olurdu.					
10	Öğretmenlik, benim için, hem yapmak zorunda olduğum hem de sevdiğim bir meslek					
11	Öğretmenlik dışında yapabileceğim çok az meslek var. Bundan dolayı, öğretmenlikten ayrılmak benim için çok zor.					
12	Bu okula kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı düşünmüyorum.					
13	Öğretmen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü öğretmenlik mesleğinin bana kazandırdığı saygınlığı başka bir meslekte elde etmem çok zor.					
14	Öğretmen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü öğretmenlik mesleğinin bana kazandırdığı maddi kazançları başka bir meslekte elde etmem çok zor.					
15	Öğretmenlik, ömür boyu sadık kalmaya ve bağlanmaya değer bir meslek değildir.					
16	Eğer maaşı çok daha yüksek bir iş bulursam, hiçbir vicdan azabı duymadan öğretmenliği bırakırım.					
17	Öğretmenliği terk edersem kendimi suçlu hissederim. Çünkü bu ülkenin insanlarına karşı kendimi sorumlu hissediyorum					
18	Bu okulda benim kişiliğime ve düşüncelerime değer verilmiyor. Bundan dolayı bu okul benim bağlılığımı hak etmiyor.					
19	Şu anki okulumu terk edemem; çünkü bu okuldaki insanlara karşı kendimi sorumlu hissediyorum.					
20	Okuluma çok şey borçluyum. (Bu okulda bulunmak bana çok şey kazandırdı).					
21	Öğretmenlik mesleğine çok şey borçluyum. (öğretmen olmak bana çok şey kazandırdı)					

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3	Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlayabilirim					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6	Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10	Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara sertleştim					
11	Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19	Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21	İşimde duygusal sorunlarla soğuk kanlılıkla ilgilenirim					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinin sanki benden kaynaklanmış gibi davrandıklarını hissediyorum					