



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

SERKAN EYİOL

DENİZLİ-2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

SERKAN EYİOL

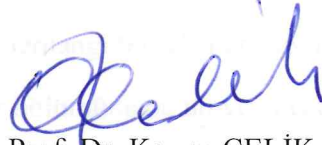
Danışman

Prof. Dr. KAZIM ÇELİK

DENİZLİ-2020

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Serkan EYİOL tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 15/01/2020 tarih ve 03/8 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



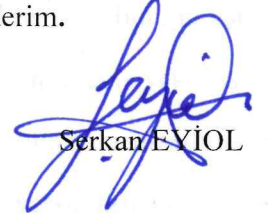
Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.


Serkan EYİOL

ÖZET

Bu çalışmada, Denizli ilinin Merkezefendi ilesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki belirlenerek, hem ilgili kurumların bu alandaki yapabilecekleri düzenlemelere hem de ileride bu konularda araştırma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici niteliğe sahip olması nedeniyle önem taşımaktadır. Denizli Merkezefendi ilçe sınırları içindeki ortaokullarda görev yapan 256 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmada konuya yönelik alanyazın taraması yapılmış, daha önce yapılmış çalışmalar incelenmiş ve çalışmada yer verilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda düşük düzey tükenmişliğe sahip oldukları görülmüştür. Kişisel başarı hissi alt boyutunda ise orta düzey tükenmişliğe sahip oldukları bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin tüm alt boyutlarında cinsiyet, yaş ve kurumda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği alt boyutunda anlamlı farklılık oluşmadığı bulunmuştur. Mesleki kıdem arttıkça mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutuna yönelik tükenmişliğin arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin, orta düzeyde çıkarıcı bağlılığa, çok düşük düzeyde zoraki bağlılığa ve yüksek düzeyde ahlaki bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Kurumda çalışma yılına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık ve zoraki bağlılık alt boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği, ancak kurumda çalışma yılı arttıkça ahlaki bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki

tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarı eksikliği alt boyutu ile negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile örgütsel bağlılığın zoraki bağlılık alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile ahlaki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı eksikliği alt boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu ile zoraki bağlılık alt boyutu ile pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: tükenmişlik, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği, örgütsel bağlılık, çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık, ahlaki bağlılık

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5. Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Tükenmişlik Kavramı	5
2.1.1. Tükenmişliğin Boyutları	6
2.1.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	7
2.1.3. Tükenmişlikle Baş Etme Yöntemleri	10
2.1.4. Tükenmişlik ve Okul	12
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	13
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	13
2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	14
2.3. İlgili Araştırmalar	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	22
3.1. Araştırma Modeli	22
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	22
3.3. Verilerin Toplanması	23
3.4. Verilerin Analizi	24
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR	26
4.1. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	26
4.2. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar	27
4.3. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	30
4.4. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar	30

4.5. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar	33
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ	35
KAYNAKÇA	40
EKLER	44
Ek. 1. Kişisel Bilgi Formu	44
Ek. 2. Maslach Tükenmişlik Anketi	45
Ek. 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	46
ÖZGEÇMİŞ	47

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3. 1.	<i>Araştırmaya Katılan Merkezefendi İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Ortaokullardaki öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı</i>	23
Tablo 3. 2.	<i>Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlama Anahtarı</i>	24
Tablo 3. 3.	<i>Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Verileri</i>	24
Tablo 4. 1.	<i>Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutlara İlişkin Öğretmen Algıları Puan Ortalamaları</i>	26
Tablo 4.2.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri İle Cinsiyetlerine İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları</i>	27
Tablo 4.3.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri İle Medeni Durumlarına, İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları</i>	27
Tablo 4.4.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri İle Yaşlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i> ...	28
Tablo 4.5.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile Mesleki Kıdemlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	29
Tablo 4.6.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile Kurumda Çalışma yılına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	29
Tablo 4. 7.	<i>Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlara İlişkin Öğretmen Algıları Soru Ortalamaları</i>	30
Tablo 4.8.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Cinsiyetlerine İlişkin t Testi Sonuçları</i>	31
Tablo 4.9.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Medeni Durumlarına, İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları</i>	31
Tablo 4.10.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Yaşlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	32
Tablo 4.11.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Mesleki Kıdemlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	32
Tablo 4.12.	<i>Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Kurumda Çalışma yılına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları</i>	33
Tablo 4. 13.	<i>Mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını karşılaştıran korelasyon analizi</i>	34

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Anabilim Dalı
diğ.	: Diğerleri
Dr.	: Doktor
M.E.B.	: Millî Eğitim Bakanlığı
Ort.	: Ortalama
s.	: Sayfa No
s.s.	: Standart Sapma
SBE	: Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Prof.	: Profesör
YGS	: Yükseköğretime Geçiş Sınavı

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İş yaşamının yoğunluğu ve sosyal yaşamın oluşturduğu zorluklar kişilerde bazı olumsuz duyguların öne çıkmasına neden olarak kişilerde tükenmişliğe neden olabilmektedir. Özellikle işi gereği insanlarla birebir iletişim halinde olmak zorunda olan kişilerde tükenmişlik yaşama düzeyinin daha fazla olduğu söylenebilir. Eğitim hizmetinin verildiği öğretmenlik mesleği de mesleki tükenmişlik yaşama olasılığı yüksek meslek gruplarından birisidir (Yanar, 2011).

Literatürdeki tükenmişlikle ilgili çalışmalarda da sıklıkla yer alan tükenmişliğe dair kabul görmüş tanım Christina Maslach'a aittir. Maslach'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyuttan oluşmaktadır (Maslach, 2003).

Mesleki tükenmişlik öğretmenlerde performans düşmesi, dikkat eksikliğine bağlı mesleki hata yapma oranlarının artması, anlayış, duyarsızlaşma ve hoşgörünün azalması, kişiler arası ilişkilerde çatışmaların oluşması ve hastalanma sıklığının artması gibi olumsuz duyguların yaşanmasına neden olabilmektedir. Öğretmenlerin yaşayabilecekleri tükenmişlik, eğitim verdikleri öğrencileri, çalıştıkları arkadaşlarını, çalıştıkları kurumu ve sosyal yaşamlarını olmak üzere birçok alanda olumsuz etkilere sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işlerine ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları üzerinde de etkili olabilir.

Öğretmenler icra etmekte oldukları görevleri gereği toplumda üst düzey bir öneme sahiptirler. Öğretmenlerin görevlerini içtenlikle ve bağlılıkla yerine getirmeleri mesleki performanslarını doğrudan etkileyebilmektedir. Bunun için örgütsel bağlılıklarının yüksek olan öğretmenlerin etkili bir performans sergilemeleri ve görevlerini içtenlikle yerine getirmeleri daha olasıdır. Literatürde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etki ettiğini öne süren

çalışmalar mevcuttur (Aydoğan, 2011; Bayraktaroğlu, Güneş ve Kutanis, 2009; Çatır, 2014; Çetin, Basım ve Yanar, 2011; Demirtaş, 2010; Polat, 2018; Vurdu, 2017;).

1.1.1. Problem Cümlesi

Denizli ilinin Merkezefendi ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nedir?

1.1.2. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri (Mesleki Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Başarı Hissi) ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Çıkarıcı Bağlılık, Zoraki Bağlılık, Ahlaki Bağlılık) ne düzeydedir?
3. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kişisel değişkelere göre (yaş, cinsiyet, medeni durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kişisel değişkelere göre (yaş, cinsiyet, medeni durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Denizli ilinin Merkezefendi ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda çalışanların iş yaşamındaki öneminin ön plana çıkması ile araştırmacıların çalışanların performansına etki eden etmenler üzerinde durdukları

görülmektedir. Bu çalışmada konu alınan mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkta bu konular arasındadır. Eğitim kurumlarında önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin hem tükenmişlik düzeyleri hem de örgütsel bağlılıkları iş performansları ile yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki belirlenerek, hem ilgili kurumların bu alandaki yapabilecekleri düzenlemelere hem de ileride bu konularda araştırma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici niteliğe sahip olması nedeniyle önem taşımaktadır.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Denizli ilinin Merkezefendi ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerden çalışmaya dahil olanlar ile sınırlıdır. 2019-2020 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır. Çalışma sonuçları, kullanılan ölçeklerde yer alan sorularla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın çalıştığı kuruma karşı sadakati, çalıştığı kurumun başarısı için gösterdiği çabası ve ilgisidir.

Zoraki Bağlılık: Zoraki bağlılıkta birey örgütte zorunlu olarak kendisi üye olarak durmakta ama duygusal olarak kendisini örgüte ait hissetmemektedir.

Ahlaki Bağlılık: Ahlaki bağlılıkta örgüt amacını özde değerli saymakta ve işi her şeyden önce işine değer verdiği için yapmaktadır.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanın çıkarlarını ön planda tutması ile örgüt normları ile düşünceleri uyuşmasa da örgütte kalmaya devam etmesi durumudur.

Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşmada birey bulunduğu çalışma ortamı ve iş arkadaşlarına karşı kendini soyutlar ve olumsuz davranış gösterimine başlamaktadır.

Duygusal Tükenme: Bireyin kendini fazla baskı altında hissetmesi ve duygusal olarak kendi öz kaynaklarını tüketerek hissizleşmesidir.

Düşük Başarı Hissi: Kişinin kendine yönelik olumsuz eleştirilerde bulunmasıyla ortaya çıkar.

Öğretmen: Merkezefendi ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramının ilk ortaya çıkışı Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında yapılan gönüllü sağlık çalışanlarında meydana gelen isteksizlik ve iş bırakma durumlarının araştırmasından ortaya çıkmaktadır. Konuyla ilgili araştırmaların devamı Maslach ve Jackson tarafından getirilmiştir. Freudenberger tükenmişliği bireyde bulunan çalışma enerjisinin tükenmesi olarak görmekte ve bu enerji tüketiminin sebepleri içsel enerjisinin fazla harcanmasına neden olan iş için aşırı isteklerin ortaya çıkmasıdır (Freudenberger, 1986). Konuyla ilgili çalışan araştırmacıların üzerinde durdukları genel görüş tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olan nedenler beklentiler, oluşan duygusal gerekçeler ve olaylara bakış açısından doğan tutumlar gibi içsel faktörlerden kaynaklı bir yaşam görüşü olarak görmektedirler (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011). Tükenmiş genel anlamda çalışılan ortamda bireyin kaldırabileceği yükten fazla beklentiye girilmesi, bireyin çalışma alanında kendini fiziksel olarak yıpratması, çalışma ortamında bulunma isteğinin azalması ve iş yerine olumsuz tutum oluşturulması durumlarının bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Tükenmişlik konusunda öncü ekipten bulunan Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını insanda fiziksel ve zihinsel olarak ortaya çıkan fiziksel etkileri bitkinlik, yorgunluk, dalgınlık ve unutkanlık olan zihinsel etkileri ise kendisini yetersiz ve çaresiz hissetmesine neden olan uzun süreli bir etkisi olan olgu olarak tanımlamaktadırlar. Bu kişiler işlerine ve diğer bireylere karşı kendilerini olumsuz ve dışlanmış hissederler (Derin ve Demirel, 2012). Bireylerde tükenmişlik nedeni olan üç ayrı unsur bulunmaktadır. Bunlar;

- Çalışılan kurumda öğrencileri fazla merkeze alan bir tutum içinde olma
- Öğretmenin çalışılan mesleğiyle kendi kişilik özelliklerinin uyumu veya uyumsuzluğu

- Okul içinde duygusal olarak aşırı baskı ve olumsuz durumlar içerisinde kalma durumları olarak belirtilebilir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

2.1.1. Tükenmişliğin Boyutları

2.1.1.1. Duygusal Tükenme. Tükenmişliğin en temel boyutu duygusal tükenme olarak belirtilebilir. Diğer boyutlara göre başlıca farklılığı daha kolay gözlenerek bulunan bireyle ilgili bilgilerin rapor ve analizin edilebilir olmasıdır. Öğretmenlerin kendilerini çalışma alanlarında aşırı yorgun ve yetersiz durumda hissetmeleri, çalışırken kendilerini fiziksel olarak bitkin ve yıpranmış olarak görmeleri başlıca belirtileri olan duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme yaşayan bireyler kendilerini işlerine karşı yoğunlaşamama, kendilerini yaptıkları işle ilgileneme ve çalışılan okulla ve öğrencilerle ilgili kendilerini soyutlama ve kendilerini işine karşı sorumlu hissetmeme durumları ortaya çıkabilir. Duygusal körelmenin başlıca sebebi bireye olan fazla iş yüklenmesi ve iş yoğunluğunda fazlalık olarak ortaya çıkmaktadır (Vurdu, 2017).

Duygusal tükenmenin bireyde görülmesinden itibaren bireyde görülen korkuların başında ertesi gün tekrar okula gitmek zorunda olmasıdır, hafta sonu ve tatilleri takip etmeye başlarlar. Birey kendisini her gün daha fazla yorgun hisseder ve hayat enerjisini kaybeder. Duygusal tükenme yaşayan öğretmen kendisini kurumundan ve mesleğinden uzaklaştırmak için yollar ararlar. Öğretmen rapor almaya ya da farklı meslek dallarına geçmenin yollarını aramaya başlar. Bireyde görülen diğer değişiklikler iş ve çevresinde bulunan bireylerle daha az iletişime geme ya da sohbetleri mümkün olduğu kadar kısa tutmaya çalışmadır. İnsanları kendisine göre kalıplara oturtur ve davranışlarını bu kalıplara göre şekillendirir. Müdür olgusu oluşan öğretmen müdür kendisine iyi davranırsa da okul içinde müdürün her davranışını kalıba göre yargılaması bu duruma örnektir. Duygusal tükenmede kalıplaşma sonucunda öğretmen kendisini bürokratik bir havada gayet resmi davranışlar içerisinde bulur (Meydan, Basım ve Çetin, 2011).

2.1.1.2. Duyarsızlaşma. Duyarsızlaşma öğretmenin öğrencilere karşı olumsuz davranışlar içinde bulunması veya okuldaki işlemlere karşı kendini ilgisiz ve alakasız durumda hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir. Duyarsızlaşma yaşayan öğretmen kendini işine karşı soyutlar işinden bir beklentisi kalmamış ya da öğrencilerle alakası yokmuş gibi davranmaya başlar. Duyarsızlaşan öğretmen öğrencilere olan saygı ve değerini kaybeder okulda ciddiyetsiz tavırlar ve tutumlar sergilemeye başlar (Balcıoğlu, 2008). Duyarsızlık ilerledikçe tavırları kişileri etkiler ve karşısındaki kişileri birer nesne olarak algılar ve buna göre davranışlar sergilemeye başlar (Çatır, 2014).

2.1.1.3. Kişisel Başarısızlık. Tükenmişlik durumunun boyutlarından birisi olan kişisel başarısızlık hissi, bireyin çalıştığı alanda kendisini yeterli bulmaması, kendisini diğer bireylere göre daha kötü görmesi ve yaptığı işte başarıya ulaşamayacağını düşünmesi olarak açıklanabilir (Çalgan, Yeğenoğlu ve Aslan, 2009). Kişisel başarısızlık hissini yaşayan öğretmen amirlerin ve arkadaşların kendisine güvenmediği ve öğrenciler tarafından okulda sevilmediği düşünerek kendisinin değersiz olduğunu hissetmeye başlar. Bu durumda olan öğretmen kendi kötü hisseder, işlerinde belirli bir emir almadan çalışamaz, gösterdiği performans giderek düşer ve kendisini sürekli bir suçluluk içinde hisseder (Koçak, 2009).

2.1.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Maslach (1982), "tükenmişliği çalışma yaşamında en önemli etkisinin çalışanın performans eksikliği olduğunu belirtmiştir. Performans düşüklüğü ile beraber motivasyonundaki azalma, işini eskisi kadar önemsememe ve hizmet verdiklerine nesne gibi davranma sonuçları görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışan hizmet ettiği insanlara karşı kaba ve önem vermez davranışlar sergileyebilir. Kasıtlı olarak daha az çalışırlar. Hizmet verdikleri insanlara karşı da iletişimi çok düşük seviyede tutarlar. Öğlen tatilini bile uzatıp daha az çalışma niyetindedirler. İşten erken çıkma,

işe geç gelme davranışları sıklıkla görülür. İşten ayrılma ve insanlarla daha az iletişim kuracakları işleri tercih etmektedirler (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Kişinin mesleki yaşamındaki düşüşler öncelikle örgütünü etkilemektedir. Tükenmişlik çalışanın motivasyonunu ve yaratıcılığını önemli ölçüde etkilemektedir. Üretkenliği düşmektedir. Yaptığı işin miktarı yanında kalitesi de düşmektedir. Ürettiği hizmetin niteliği önemli ölçüde olumsuz yönde etkilenmektedir. Daha az çalışabilmenin tüm yollarını kullanmaya çalışır. İşe geç gelip işten erken ayrılır. Rapor alıp izin süresini uzatabilir (Çatır, 2014).

Maslach (1982) tükenmişlik ile ilgili birçok araştırma yapmış olup tükenmişliğin nedenlerini araştırmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde tükenmişliğe kim ya da kimlerin neden olduğu sorusuna "diğer insanlar" neden olmaktadır sonucu ortaya çıkmıştır. Kişiler tükenmişliğe neden olan durumun başka kişilerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ancak asıl soru tükenmişliğe "kimin değil?", "neyin sebep olduğu?" sorusudur. Tükenmişliğe sebep olan örgütsel nedenlerdir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişlik üzerine yapılmış olan çalışmalarda, genel olarak cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinin değişmediği bulgulanmıştır (Aksu ve Baysal, 2005; Çatır, 2014; Polat, 2018; Vurdu, 2017). Cinsiyetin, mesleki tükenmişliği etkilediği bulgusuna ulaşılan çalışmalar da mevcuttur (Babaoğlan, 2006; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Bu çalışmalarda kadınların tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi olarak da kadınların sosyal yaşamlarında erkeklere oranla daha fazla sorumluluğa sahip olmaları gösterilmiştir.

Tükenmişlik alanında yapılan çalışmalarda yaş ve meslekteki kıdem ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit eden çalışmalar olduğu kadar, anlamlı ilişki tespit etmeyen çalışmalar da mevcuttur (Çatır, 2014; Vurdu, 2017). Anlamlı ilişki tespit edilen çalışmalarda, tükenmişliğin genç çalışanlarda daha yüksek olduğu yaşça büyük olanlarda ise daha düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir (Babaoğlan, 2006; Yılmaz, 2009).

Polat'ın (2018) çalışmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlerinin yaşa göre farklılaşmadığı, ancak mesleki kıdeme göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre mesleki kıdem arttıkça mesleki tükenmişlik yaşama düzeyi azalmıştır.

Tükenmişlik ile medeni durum arasında yapılan araştırmalar incelendiğinde anlamlı bir bağ olduğu görülmektedir. Bekar bireylerin evlilere göre daha fazla tükenmişliğe yakalandığı görülmektedir. Eşlerinden boşanmış bireyler evli ve bekarların arasında yer almaktadır (Çimen, 2000). Maslach ve Jackson (1985) ve Vurdu (2017) yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri veriler doğrultusunda tükenmişlik boyutlarının bekarlarda evlilere oranla daha fazla görüldüğünü saptamışlardır. Evli olan bireylerin daha düzenli bir yaşam standardı olduğu için kendilerini daha düzenli hissederek ve başka kişilerin sorunlarına yardımcı olarak daha fazla deneyim kazanmaktadırlar ve tükenmişlikle karşılaşma durumları daha düşük olmaktadır. Bireyin kendisine bağlı bireyler yani ailesinin bulunması bireyin durumlar karşısında daha tedbirli ve sabırlı olmasını sağladığı da düşünülebilir. Aile birey duygularının yenilemesi ve geliştirmesi için bir kaynak görevi görür. Birey ailesinden gördüğü destek, yardım, ilgi ve alaka sayesinde tükenmişlikle daha kolay baş edebilmektedir. Çocuk sahibi olmanın da tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkisi araştırılmış ve çocuk sahibi olanların ve eşleri tarafından sosyal destek görenlerin daha az tükenmişliğe yakalandığı tespit edilmiştir (Vurdu, 2017). Yorulmaz ve Altınkurt'un (2018) yaptığı araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre tükenmişliklerini, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda farklılaşma görmüştür. Ancak bu sonuç evli-bekâr arasında değil, evli-dul arasında çıkmıştır.

Maslach'a (1982) göre; yüksek eğitilmiş kişiler iş yaşamından beklentilerini yüksek tutabilirler ve her zaman bu idealist beklenti ve durumların karşılanmaması daha fazla tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Yükseköğrenim görmemiş bireylerin eğitim düzeyleri ile beklentilerin az olması nedeniyle daha az etkilenmektedirler. Bu nedenle eğitim seviyesi düşük bireyler tükenmişlikle daha az karşı karşıya kalmaktadırlar (Karaman, 2009). Yorulmaz ve Altınkurt'un (2018)

yaptığı araştırmada öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ancak kişisel başarı alt boyutunda eğitim durumu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Mesleki Eğitim Fakültesi mezunu olanlar kişisel başarı boyutunda diğer gruplara göre çok yüksek tükenmişlik yaşarken, onları, fakülte mezunu ve yüksek öğretmen okulu mezunu olanlar izlemektedir. Akın ve Oğuz (2010) ve Geçit'in (2012) yaptıkları araştırmalarda ise tükenmişlik puanlarında ise fark görülmemiştir.

2.1.3. Tükenmişlikle Baş Etme Yöntemleri

Tükenmişlik kişinin hem iş hem de özel hayatını olumsuz etkileyen, bireyin yaşam kalitesini düşüren ve çevresinde ki insanları olumsuz etkileyen önemli bir psikolojik durumdur. Bu yüzden tükenmişliğin önlenmesi için çalışmalar yapılması önem arz etmektedir. Tükenmişliği önlemek için öncelikle bireyin içinde bulunduğu durumun yani tükenmişliği fark etmesi gerekmektedir (Kervancı, 2013).

Öğretmenlerin çalışma ortamlarında yaşadıkları stresli durumlarla karşısında oluşturdukları savunma mekanizmaları iki farklı tür olarak belirtilebilir. Birincisi bağımlılık yapıcı maddelerin kullanımı ve işe gelmeme gibi olumsuz bir davranış göstermektedir. İkincisi ise öğretmenlerin sorunlarını çevresinde bulunan yakınları ve iş arkadaşlarıyla tartışarak çözmeye çalışması, eğlence içerikli etkinliklere yönelmesi, hobiler edinmesi gibi olumlu davranışlardır (Başol ve Altay, 2009).

Tükenmişlik ile ilgili kaynaklar incelendiğinde tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerinin bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlıkta toplanabilmektedir (Oruç, 2007; Aras, 2006;). Bunlar;

2.1.3.1. Tükenmişlikle baş etmedeki bireysel yöntemler. Bu konuda birçok etmen örnek olarak gösterilebilir. Bireysel faktörlerde öne çıkanlardan biri olan kendini tanıma, kişinin olumlu yönlerini ve geliştirilmesi gereken yönlerinin farkında olmasıdır. Kişinin kendi tükenmişliğini ve düzeyini kabullenmesi tükenmişlikle baş

edebilmelerine destek sağlayacaktır. Kişinin, sahip olduğu yetileri ve geliştirilmesi gereken yönlerini bilmesi ve bu alandaki gelişim özelliklerini denetleyebilmesi, hangi alanda gelişime ihtiyacı olduğunu ya da hangi yönde ne kadar gelişim gösterebildiği kendini denetleyebilmesi ile alakalıdır (Oruç, 2007).

Kişiler kendilerine ulaşılabilir gerçekçi hedefler belirlediklerinde, hedeflerine ulaşma oranları artacak ve hayal kırıklığına uğrama olasılıkları da düşmektedir. Günümüzdeki zorlu çalışma yaşamı içerisinde kişilerin kendilerine molalar vermeleri ve dinlenmeye zaman ayırma rahatlayıp, rahat bir nefes almalarına olanak sağlayabilir. Kişilerin kendilerine verdikleri molaları etkili bir şekilde değerlendirebilmelilerdir. Hayatın zorlukları, karşısında esprituél yaklaşım takınma kişilerin hayattaki aksilikler karşısında dik durmalarına olanak sağlar. Kişilerin iş dışında hobiler edinmeleri işin baskısından kurtulmalarına olanak sağlar (Çatır, 2014).

Solunum kontrolü, rahatlama, beslenme alışkanlıklarına dikkat etme, spor yapma, düzenli uyku ve gerektiğinde yardım ve destek alma gibi yöntemlerle kişiler sahip oldukları olumsuz enerjiyi atabilirler. Bu tür egzersizler kişinin sosyal yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da olumlu katkı sağlamaktadır. Ayrıca kendi sağlığına dikkat etme, stres kaynaklarını tanımlayabilme ve böylece kendini gerçekleştirebilme de kişinin tükenmişlik düzeyine etki eden bireysel faktörlerdendir (Sürgevil, 2006).

Kişi hem iş hem de sosyal yaşamında olumlu iletişim sağlanması ve olumlu geri dönüş almaya çalışma ya da olumsuz geri dönüşleri değerlendirilerek kişisel gelişime yönelik faaliyetlerde bulunarak tükenmişlik düzeyini düşürebilir. Ayrıca çevremizdeki herkesi memnun edebilmenin bir yolu yoktur. “Hayır” kelimesini uygun şekilde kullanmayı öğrenmeli ve kendini fazladan yıpratmamalıdır.

2.1.3.2. Tükenmişlikle baş etmedeki örgütsel yöntemler. Bireylerin meslekleri ve kişisel gelişimleriyle ilgili teknolojiye ayak uydurabilmeleri, mesleki anlamda hizmet içi eğitimlerle kendilerini geliştirmeleri kendilerine olan güveni arttıracaktır. Bu konuda örgütlerin çalışanlarına sağladıkları destek önem arz

etmektedir. Örgüt yöneticileri alınana kararlarda çalışanları dikkate almalıdır. Çalışanların kişisel talepleri mümkün olduğunca karşılanmalıdır. Kurumda adil bir performans değerlendirme ile görevde yükselme ve ödöl olanaklarını artırılmalıdır. Örgütün fiziki koşulları hem çalışana hem de verilen eğitime uygun hale getirilmelidir (Aras, 2006).

Yönetimde ARGE çalışmaları yapılarak, gelişim ve değişimlere uygun yönetim biçimleri benimsenebilir. Personel alım sürecinde uygun işe uygun kişinin yerleştirilmesi ile hem bireysel hem de örgütsel performans desteklenebilir. Örgütte düzenli olarak yapılan ekip toplantıları ile çalışanlar arası iletişim ağı sağlamlaştırılır. Çalışanların ulaşılabilir hedeflere yönlendirilerek, sosyal destek sağlanarak, mesleki yardım hizmetleri sunularak, stresle baş edebilme yöntemlerine yönelik eğitim verilerek tükenmişlik yaşama düzeyleri düşürülebilir (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009).

Çalışma saatlerinin çalışanı mağdur etmeyecek şekilde belirlenmesi, çalışma ortamının zaman zaman değerştirilmesi, çalışanların görev ve sorumluluklarının anlaşılır ve net bir şekilde tanımlanması, performans değerlendirilmesinin yapılması, buna bağlı olarak maaşlarla ilgili düzenleme yapılması çalışanların daha rahat bir şekilde faaliyet göstermelerine olanak tanıyacaktır. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde etki olan örgütsel faktörler içinde yöneticilerin anlayışlı, hoşgörölü ve adaletli olma durumlarının da etkili olduğu söylenebilir (Vurdu, 2017).

2.1.4. Tükenmişlik ve Okul

Tükenmiřlik kişiyi başarısızlığa götüren olumsuz içsel etkilerin bütünü olarak akla gelmektedir. Araştırmacıların genel çalışmaları göz önüne alındığında tükenmişlik durumunun yaşanmasında başlıca etkenler iş yükü durumu, iş durumundan oluşan baskı, iş yerinde yaşanan problemler ve çatışma durumları, iş yerinin çalışma şatlarının olumsuz durumları ve çalışan bireyde oluşturulan beklenti durumlarının yüksek olması olarak gözükmektedir (Soysal ve Özçalıcı, 2014). Tükenmiřlik sendromuna yol ačan sebepler kişisel olduğu gibi örgütsel de olabilir.

Örgütsel sebeplerin daha fazla tükenmişliğe sebep olduğu görülmektedir. Okullarda yaşanan tükenmişlik nedenlerinin de kurum kaynaklı daha fazla yaşanabileceği söylenebilir. Okullarda farklı kademeler olduğundan çalışan öğretmenlerin farklı kişilik özellikleri, farklı beklentileri, farklı ihtiyaçları vardır. Ancak okul yönetimlerinin en önemli görevi bu farklı bireylerden oluşan örgütlerini belirlenen amaçlar doğrultusunda yönlendirmektir. Okullar büyük örgütler olduğundan örgütte stres yaşanması olası bir durum değildir. Yaşanan stres düzeyi de tükenmişliği tetiklemektedir. Örgüt yönetimi örgütlerindeki mobbinge kayıt kalırlarsa ya da örgütte yaşanan rekabet düzeyi yüksek ise örgütte stres yaşanması kaçınılmazdır. Sürekli aynı ileri yapan çalışan belirli bir süre sonra stres yaşamaya başlayabilir. Örgütlerde yaşanan tükenmişliğe sebep olan davranışlar olarak araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Şahin ve Bedük, 2014).

İdealist olarak çalışmaların olduğu kurumlarda çalışma daha yoğundur ve tükenmişlik ve yıpranma daha fazladır. Öğretmenler eğer hedefleri yüksek belirlemişler ise tükenmişliğe sebep olabilir. Hedeflerin doğru belirlenmesi ve öğrencilerin ona göre güdülenmesi önemlidir. Örgütler gibi okullarda belirlenen hedeflere ulaşmak zorundadırlar. Hedeflere ulaşmak ancak çalışanların doğru motive edilmesi ile mümkündür (Polat, 2018).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık çalışanın çalıştığı kuruma olan tutumunu niteleyen bir kavramdır. Örgütsel bağlılığın çalışanlardaki etkileri bariz şekilde belli olmasa da örgütün başarısını etkilediği bilinmektedir. Örgüt içindeki çalışanların örgütlerine bağlılığı ne kadar fazla olursa verimlilikleri buna bağlı olarak örgütün başarısı ve çalışanlara hissettirilen refah ortamı o seviyede ilerleme göstermektedir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığa yönelik, araştırmacılar farklı yaklaşımlar benimsemişlerdir. Kanter, örgütsel bağlılığı; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol

bağlılığı olarak sınıflandırmıştır. O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımlarında uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ayırmışlardır. Allen ve Meyer'in yaklaşımlarında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılmıştır. Son olarak; Etzioni ile Penley ve Gould'nin yaklaşımlarında da ise örgütsel bağlılık; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve zoraki bağlılık olarak boyutlara ayrılmıştır. Bu çalışmada Penley ve Gould'nin geliştirmiş olduğu yaklaşım baz alındığı için bu yaklaşımdaki boyutlar çalışmanın devamında kısaca açıklanmıştır (Çutuk, 2011).

Ahlaki Bağlılık; örgütün, amaç, değer ve normlarının çalışanlarca benimsenmesi, özümsemi ile çalışanın örgüte karşı geliştirdiği yoğun bağlılıktır. Çalışan örgütün amaç ve değerlerinin topluma faydalı olduğunu düşündüğü için hedeflerin gerçekleştirilmesi yönünde daha istekli bir şekilde performans sergileyebilmektedirler (Çatır, 2014).

Çıkarıcı Bağlılık; çalışanların örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesinde sarf ettikleri emek, çaba, bilgi ve zaman karşılığında, örgütten elde etmeyi umdukları kazanımlar nedeniyle oluşan bağlılık türüdür. Çıkarıcı bağlılıkta, anlaşılacağı üzere karşılıklı çıkara dayalı bir ilişki söz konusudur (Bakan, 2011). Örgüte karşı çıkarıcı bir bağlılık geliştiren çalışan, sürekli olarak üstlerine kendini ispatlama çabası içerisinde. Kendini sevdirmeye, sorumluluk almaya hazır olduğunu, çalışkan olduğunu sergileyen davranışlar gösterir (İnce ve Gül, 2005).

Zoraki Bağlılık; bu bağlılıkta çalışan örgüt içinde çalıştığı pozisyonda etkiye ve kontrole sahip olmadığını düşünmektedir. Çalışanın örgüt işleyici ve faaliyetlerinde dahil olmadığı durumlarda, çalışanlarca örgüte yönelik olumsuz yönelişler gelişebilmektedir (Vurdu, 2017).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.2.2.1. Kişisel faktörler. Örgütsel bağlılıkta kişisel faktörlerin önemli rol oynadığı araştırmacılar tarafından kanıtlanmıştır. Bu özellikler kişinin fiziki ve

psikolojik haliyle alakalı olabilir. Bağlılık genel olarak aşağıdaki kişisel faktörler altında incelenmiştir.

Cinsiyet: Yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olup olmadığına dair iki farklı kanıya varılmıştır. Yapılan araştırmaların bir kısmında cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Bu araştırmaların kimisinde kadınların kimisindeyse erkeklerin bağlılıkları daha fazla çıkmıştır. Diğer araştırmalarda ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki görülmemiştir. Kadınların aile hayatındaki rollerinden dolayı örgüte olan bağlılıklarının erkeklere oranla daha az olduğu öne sürülmüştür (İnce ve Gül, 2005: 62). Diğer yandan kadınların belirli bir statüye ulaşması erkeklerden daha fazla çaba harcamaları gerektirdiğinden zorluklarla karşılaştıklarında motivasyonlarının arttığı da görüşler arasındadır (Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010).

Yaş: Örgütsel bağlılığın yaşla paralel bir ilişkisi olduğu yapılan araştırmalarla gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarında ilerleyen yaşlarda başka örgütlerde çalışma olanaklarının kısıtlanması, emeklilik planları bireylerin örgütsel bağlılıklarının güçlenmesinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Yaşları ilerledikçe çalışanların örgütteki konumları ve diğer çalışanlarla olan ilişkileri memnuniyet seviyelerinin yüksek olmasını sağlamıştır. Tamamen yeni bir örgütte ortama uyum sağlamalarının zor olacağını fark eden çalışanlar örgütlerine bağlılık göstermektedir. Daha az iş doyumunu sağlamış genç çalışanların ise düşük seviyede örgütsel bağlılıkları olduğu ve yüksek düzeyde işi bırakma eğiliminde oldukları saptanmıştır (Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen, 2015).

Medeni hal: Medeni durum hakkında yapılan araştırmalar çok fazla olmasa da sonuçları, etkilerini anlamamız için yeterlidir. Çalışmalar evli bireylerin yükümlü oldukları bireylere bakabilmesi için gereken sorumluluğu aldıkları gözlemlenmektedir. Yükümlü olunan kişi sayısı ne kadar fazla olursa bağlılıkta o kadar fazla olacaktır. Bağlılık kavramı hesaplandığında bağlılığın medeni halde evlilerle bekarlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmaktadır (Sıgır ve Basım,

2006). Bu anlamlı farklılığın başlıca nedeni evli olan bireylerin bekarlara oranla daha fazla sorumluluk ve mali yük altında bulunmasıdır (Erdoğan, 2006).

Kıdem: Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında paralel bir ilişki olduğu bilinmektedir. Çalışanların kurumda statü sahibi olmak için geçirdikleri zaman ve şu anda sahip oldukları kıdem onların şimdiye kadar yaptıkları yatırımlardır. Bu yatırımlarının boşa gitmesini istemeyen çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artması beklenmedik bir şey değildir. Sürekli aynı pozisyonda çalışanlarda ise bağlılığın daha az olduğu gözlemlenmiştir (Şimşek, 2002).

Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında zıt bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerde örgütün sağladığından daha fazla olanak beklediği bir gerçektir. Eğitim düzeyi yüksek kişilerde örgütün çıkarlarından önce kendi kariyerini geldiği bilinmektedir ve eğer çalışan örgütten gereken ilgiyi göremediğini düşünürse diğer iş olanaklarını gözden geçirecektir. Çünkü yüksek eğitim seviyesindeki insanlar örgütler için daha büyük farklar yaratabilirlerken düşük eğitim seviyesindeki insanların böyle bir fark yaratması pek olanak dahilinde değildir (Bakan, 2011).

Algılanan yeterlilik: Algılanan yeterlilik arttıkça örgütsel bağlılığın artacağı rahatlıkla söylenebilir. Algılanan yeterlilik çalışanın örgütteki göreviyle ilgili kendinde başarı potansiyeli görüp görmemesinin sonucunda oluşan kavramdır. Örgütte yaptığı görevin üstesinden gelebileceğine ve bu görevleri layıkıyla yapabileceğine inanan çalışanın bağlılığının daha fazla olması beklenmektedir. Bunun yanı sıra eğer görevini tam anlamıyla yerine getiremeyen veya görevinden memnuniyetsizlik duyan çalışanların bağlılıklarının çok az olduğu gözlemlenmiştir. Algısal yeterlilik konusunda en çok etki iş arkadaşları ve işe olan bağlılıktır (Kervancı, 2013).

2.2.2.2. Örgütsel faktörler. *İşin Niteliği ve Önemi:* İşe duyulan saygı ve işin alışı için anlamı fazlaysa örgütsel bağlılığında o kadar fazla olması beklenir. İşin zenginleştirilmesi, başarıyı arttıran yollardan biridir. İş zenginleştirilmiş çalışan

kendinin bir fark yaratabileceğine inanacak, yeteneklerini geliştirecek, işini daha titiz yapacaktır. Bu da başarısını ve bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir (İnce ve Gül, 2005).

Yönetim tarzı: Örgütlerde yöneticilerin tutumları çalışanların bağlılıklarını ve örgütsel değer ve hedeflerini arttırıcı yönde olmalıdır. Yöneticinin örgütsel bağlılığının fazla olması çalışanların bağlılığının artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Liderlik tutumunun daha esnek olması halinde çalışanın kendi kararlarını vermesi bağlılığını olumlu yönde etkiler (Korkmaz, 2011). Yönetim tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında çeşitli deneyler yapılmıştır. Yıldırım (2010) liderlik tarzların oluşan örgütsel bağları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Uğurlu ve Üstüner (2011) yaptıkları araştırmalarda örgütsel bağlılık ve liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadırlar. Liderlik tipleri kıyaslandığında babacan liderlik tipinin yapıcı liderlik tipinden daha bağlayıcı olduğu görülmüştür.

Ücret Düzeyi: Ücret düzeyinin örgütsel bağlılıkla doğrudan bağlantısı vardır. Ücret düzeyi yapılan işin niteliğine göre adil ayarlanmalı ve benzer pozisyonlardaki çalışanlarla aralarında uçurum olmamalıdır. Ücretteki adaletsizlik hissi çalışanın örgüte olan bağlılığının düşmesine sebep olur. Çünkü çalışanın örgütte başlıca bulunma ve devam etme nedeni olan ücret eğer gerektiğinden az ise çalışan yeni örgütlerle daha iyi ücret düzeyleriyle daha yakından ilgilenecektir. Örgütün ücret politikası değişen koşullara göre esneklik gösterebilmeli, daha yüksek bir pozisyona atanan çalışanın aldığı ücrette yeteri kadar para artışı bulunmalıdır. Çalışanlar gerektiği durumlarda primle desteklenmeli yaptıkları iş takdir edilmelidir. Bu tutum çalışanın örgüte olan bağlılığını güçlendirecektir (Çakır, 2013).

Örgütsel Adalet: Örgüt içi yapılaşmada haksız yere yüksek mevkilere getirilmiş çalışanlar örgüt adaletiyle çelişmektedir. Bu durumu fark eden diğer çalışanların motivasyonları düşecek yaptıkları işe önem vermeyeceklerdir. Örgütü ciddiye almamaya başlayan çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalması muhtemeldir.

Örgütsel adaletin daha fazla hissedildiği örgütlerde disiplin ve örgütsel bağlılığın artış gösterdiği görülmüştür (Vurdu, 2017).

Örgüt Kültürü: Örgütteki önceden yapılaşma ve tabular genellikle yeni çalışanların adapte olmakta zorlanmasına yol açar. Bu yüzden yeni başlayanlarda örgütsel bağlılık azdır. Fakat uzun zamandan beri örgüt ilkeleri için çalışmakta olan iş görenleri ise kendine bağlayan bir olgudur. Öyle ki bu çalışanlar iş disiplini konusunda diğer örgütlerle anlaşamayacak hatta başka örgütlere gitmeyi düşünmeyeceklerdir. Çalışanları kendi bünyesine kabul ettirebilen örgütlerdeki çalışanların örgütsel bağlılığının fazla olduğu göz önünde bulundurulunca örgüt kültürünün örgütsel bağlantıyla paralel bağlantılı olduğu görülür (Bakan, 2011).

Takım çalışması: Takım çalışması ile örgütsel bağlılığın paralel bir ilişkisi vardır. Çalışanın diğer çalışanlarla bağlılığının olması örgüte olan bağlılığının güçlenmesine yardımcı olur. Takım çalışmaları sayesinde iş arkadaşlıkları güçlenir ve bu da örgüte olumlu yönde yansır (Vurdu, 2017).

Nezaret: Kendilerini gözlemleniyormuş gibi hisseden çalışanlarda farklı tutumlar gözlemlenmiştir. Bunlardan ilki baskı altında hissetmektir. Baskı altında çalışmaktan dolayı örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenen çalışanların mesai bitimine yaklaştıkça daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir. Kendilerini zorlayıcı bir tutumla çalışmaya itilmiş hisseden çalışanların başarıları ve bağlılıkları zayıf olabilir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel ödüller: Örgütsel ödüller kişinin kendini işine daha çok adanmasına yardımcı olmaktadır. Bu sayede örgütsel bağlılığı artmaktadır. Örgüt içi ödüller diğer çalışanlar arasındaki rekabeti arttırmakta ve çalışanları belli bir amaç uğrunda hırslandırmaktadır. Daha iyi olduğunu göstermek isteyen çalışanların aralarındaki rekabet ise örgütün başarısını artırmasına yardımcı olacaktır. Primler veya daha farklı ödüller herkesin çalışma arzusunu artıracaktır (Vurdu, 2017).

Rol belirsizliği: Çalışan, örgütte kendi yerinin belli olmasını isteyecektir olmadığı durumlarda örgütsel bağlılığın az olacağı görülebilir. Örgütün çalışanı kendi

bünyesinde belli bir kalıpta veya görevde yerleştirmiş olması çalışan için önemli bir husustur. Bu durum terfi alımları sırasında da iki unvan arasında kalınması halinde de görülebilir. Büyümekte olan örgütlerde daha sık görülebilecek bu durum çalışanların örgütle olan bağlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Bakan, 2011).

Çatışma: Çalışılan örgüt içinde bireyin kendi görüşleri ve çalıştığı iş arasında bir uyum olması gerekmektedir. Çalışan kurumuyla kendi arasında bir bağ kuramazsa kendi içinde bir çatışma yaşayacaktır. Çatışma yaşayan birey örgütsel bağlılığı sağlayamayacaktır. Bireyin kendi iç algısı ve iş yeri arasındaki uyum ne kadar fazla olursa örgütsel bağlılığı da artacaktır. Aksi durumlarda içsel çatışma yaşayan birey iş yerinde rahatsız olacak ve bağlılığını oluşturmakta zorlanacaktır (Vurdu, 2017).

Ait olma: Aidiyet hissini benimseyebilen çalışanların örgütsel bağlılıklarının fazla olduğu gözlemlenmiştir. Kendilerini örgütlerinde istedikleri yerlerde gören çalışanların kaygı gütmedikleri ve işlerini daha titiz yaptığı bilinmektedir (Koçak, 2012).

2.3. İlgili Araştırmalar

Yanar'ın (2011) çalışmasında Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı verilerine göre, bu sınavda ilk üçte ve ilk sonda yer alan Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıklarını incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda YGS'de ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. YGS'de ilk üçte ve son üçte yer alan okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzey olumsuz ilişki bulunmuştur.

Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis'in (2009) yapmış oldukları çalışmada, bir devlet üniversitesindeki idari personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki bağlantıyı araştırmak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda; kadın idarecilerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ve örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan 36-50 yaş

aralığındakilerin örgütsel bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Bunun yanı sıra 20-25 yaş aralığındaki katılımcıların mesleki tükenmişlikleri daha yüksektir. Evli katılımcıların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları da yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi fazla olan katılımcıların örgütsel bağlılık yüksekken, mesleki tükenmişlikleri düşük çıkmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters bir ilişki tespit edilmiştir.

Çatır'ın (2014) çalışmasında, ikinci öğretim yapan ilkököl ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı olmayan düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Yöneticilerin az tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine, kurumdaki görevlerine, eğitim durumlarına, mesleki kıdemlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil olan yöneticilerin orta düzey bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, kurumdaki görevlerine, eğitim durumlarına, mesleki kıdemlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Werang, Asmaningrum ve Irianto'nun (2015) çalışmalarında ilkököl öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda; Papua, Endonezya, Boven Digoel bölgesinde, devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin mesleki tükenmişliği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Vurdu'nun (2017) çalışmasında resim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, %25 ile %50 arasında mesleki tükenmişliğe ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Polat'ın (2018) çalışmasında, öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul iklimi algıları arasındaki ilişkileri incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Bursa, Sakarya ve Yalova illerinde görev yapan öğretmenlerle yapılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik arasında negatif, örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin, tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okula ve cinsiyete göre farklılaşmadığı, yaş ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılıklarının, cinsiyet ve yaşa göre farklılaşmadığı, çalışılan okula ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Elma ve Ergen'in (2019) çalışmalarında, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin uyum alt boyutu düşük, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları yüksek bulunmuştur. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Denizli ilinin Merkezefendi ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada betimsel nitelikte ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modellerinde, ilişkisel çözümleme; korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yolu ile yapılabilmektedir. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde, en az iki değişken bulunur ve bunlardan bağımsız değişkene göre gruplar oluşturularak, diğer bağımlı değişkene göre aralarındaki değişim durumu incelenir (Karasar, 2005).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Denizli Merkezefendi ilçe sınırları içinde ortaokullarda görev yapan öğretmenler (N=1580) çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılacak örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, aşağıdaki formül dikkate alınarak evreni temsil eden örneklem belirlenmiştir (Balcı, 2001, s.108)

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Tutum düzeyi (.05)

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.196)

PQ= (.50).(.50) .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde hesaplamadan yararlanılmış ve %95 doğruluk düzeyi ve %5 tolerans gösterilebilir, hata oranı için örneklem büyüklüğü 213 olarak hesaplanmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda 256 öğretmene ulaşılmış ve çalışmaya dahil edilmiştir.

Tablo 3. 1. *Araştırmaya Katılan Merkezefendi İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Ortaokullardaki Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	156	60,9
	Erkek	100	39,1
Yaş	35 Yaş ve altı	68	26,6
	36-45 Yaş Arası	128	50
	46 Yaş ve üzeri	60	23,4
Medeni Durum	Evli	228	89,1
	Bekar	28	10,9
Mesleki Kıdem	10 Yıl ve altı	63	24,6
	11-15 Yıl Arası	69	27
	16 Yıl ve üstü	124	48,4
Kurumda Çalışma Yılı	5 Yıl ve altı	125	48,8
	6-10 Yıl Arası	87	34
	11 Yıl ve üstü	44	17,2
Toplam		256	100

Tablo 3.1’de araştırmaya katılan Merkezefendi İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokullardaki öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Katılımcıların 156’sı (%60,9) kadın, 100’ü (%39,1) ise erkektir. Katılımcıların yarısı (128) 36-45 yaş aralığındadır. 68’i (%26,6) 35 yaş altı ve 60’ı (%23,4) 46 yaş ve üstü yaşıdadır. Katılımcılardan 228’i (%89,1) evli, 28’i (%10,9) ise bekindir. Katılımcıların 124’ü (%48,4) 16 yıl ve üstü, 69’u (%27) 11-15 yıl arası ve 63’ü (%24,6) de 10 yıl altı mesleki kıdeme sahiptirler. Katılımcıların yarısına yakını (125/%48,8) 5 yıl ve altı, 87’si (%34) 6-10 yıl arası ve 44’ü (%17,2) 11 yıl ve üstü yıldır aynı kurumda çalışmaktadırlar.

3.3. Verilerin Toplanması

Gönüllülük esasına bağlı olarak Denizli ilinin Merkezefendi İlçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlere mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin anket soruları yöneltilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğinde 9 soruluk

Duygusal Tükenme (1,2,3,6,8,13,14,16,20), 5 soruluk Duyarsızlaştırma (5,10,11,15,22) ve 8 soruluk Kişisel Başarı Eksikliği (4,7,9,12,17,18,19,21) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki sorular hiçbir zaman (0), nadiren (1), bazen (2), çoğu zaman (3) ve her zaman (4) olarak değerlendirilmiştir. Kişisel başarı alt ölçeğindeki sorular ters kodlama ile oluşturulmuştur ve bulgular oluşturulurken dönüştürülerek kullanılmıştır.

Ölçekte Maslach puan aralığı 0-4 arasında hesaplanmıştır. Çok az tükenmişlik (0-0,79 puan), çok nadir tükenmişlik (0,80-1,59 puan), orta derece tükenmişlik (1,60-2,39 puan), yüksek derece tükenmişlik (2,40- 4,00) şeklinde puanlandırılmaktadır.

Tablo 3. 2. *Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlama Anahtarı*

	Tükenmişlik		
	Düşük Düzey	Orta Düzey	Yüksek Düzey
Duygusal Tükenme	0-11	12-17	18 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-6	7-9	10 ve üzeri
Kişisel Başarı Eksikliği	25 ve üzeri	21-24	0-20

Kaynak: Maslach, Jackson ve Leiter (2010).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Çelik tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Birinci alt boyut olan “zoraki bağlılık” için iç tutarlık katsayısı 0.92, ikinci alt boyut olan “ahlaki bağlılık” için 0.94, üçüncü alt boyut olan “çıkarıcı bağlılık” için ise 0.93 olarak saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlığının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Veriler SPSS programıyla analiz edilecektir. Çalışmanın anket uygulamasının sonuçlarına göre anket geçerliliğini belirlemek için Cronbach Alpha testi tüm anket sorularına uygulanarak ölçeklerin geçerliliği saptandıktan sonra anket soruları incelemeye alınmıştır. Çalışmanın gruplar arası inceleme testinde dağılımın normallik gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve çalışmanın parametrik dağılım gösterdiği bulunmuştur.

Tablo 3. 3. *Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık Verileri*

	N	Ort.	s.s.	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart hata	İstatistik	Standart hata
Maslach Duygusal Tükenme	256	17,20	5,23	0,310	0,152	-0,555	0,303
Maslach Duyarsızlaşma	256	7,77	2,36	0,583	0,152	-0,303	0,303
Maslach Kişisel Başarı	256	32,57	3,54	-0,591	0,152	0,999	0,303
Ob Çıkarıcı	256	3,44	0,66	0,025	0,152	-0,170	0,303
Ob Zoraki	256	1,43	0,53	1,382	0,152	1,512	0,303
Ob Ahlaki	256	4,09	0,70	-0,816	0,152	0,053	0,303

Ölçeklerle elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık (skewness) - basıklık (kurtosis), ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Her iki ölçeğe ve bu ölçeklerin tüm alt boyutlarına verilen yanıtlara ait çarpıklık-basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmüştür. Buna ilişkin bulgular Tablo 3.3'te sunulmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 aralığında yer aldığı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George, D. & Mallery, M., 2010).

Kişisel değişkenlerin kategorik özelliklerine göre Pearson Korelasyon, T Testi veya ANOVA testi uygulanmıştır. Çalışmanın mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Çalışma içindeki sayısal değerler ortalama ve standart sapma ile gösterilirken, kategorik değerler sayı ve yüzde ile gösterilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, Denizli ilinin Merkezefendi ilesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere, yapılan anket çalışmasından ulaşılan bulgular tablolar şeklinde verilmiş ve yorumlamaları yapılmıştır.

4.1. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında yer almaktadır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

Tablo 4. 1. *Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutlara İlişkin Öğretmen Algıları Puan Ortalamaları*

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart sapma	Düzeyi
Duygusal Tükenme	256	8,20	5,23	Düşük Düzey
Duyarsızlaşma	256	2,77	2,36	Düşük Düzey
Kişisel Başarı Eksikliği	256	24,57	3,54	Orta Düzey

Tablo 4.1’de öğretmenlerin algılarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin, duygusal tükenme alt boyutunda 8.20 puan ortalaması ile düşük düzey tükenmişliğe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. duyarsızlaşma alt boyutunda da 2.77 puan ortalamasıyla düşük düzey tükenmişliğe sahip oldukları görülmüştür. Kişisel başarı hissi alt boyutunda ise 24.57 puan ortalamasıyla orta düzey tükenmişliğe sahip oldukları bulunmuştur. 25 puan ve üstü düşük düzey tükenmişlik olduğundan sınırda bir puana ulaşıldığı, yani düşük tükenmişlik düzeyine yakın bir puan ortalamasına ulaşıldığı görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin tüm mesleki tükenmişlik alt boyutlarında düşük düzey mesleki tükenmişliğe sahip olduğu söylenebilir.

4.2. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin kişisel değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) anlamlı farklılık gösterme durumlarına ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında verilmiştir.

Tablo 4.2. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetlerine ilişkin ilişkin *t* Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>N</i>	Ort.	<i>s.s.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Kadın	156	8,13	5,18	-0,261	0,794
	Erkek	100	8,14	4,82		
Duyarsızlaşma	Kadın	156	2,66	2,35	-0,959	0,339
	Erkek	100	2,95	2,38		
Kişisel Başarı Eksikliği	Kadın	156	24,74	3,30	0,964	0,336
	Erkek	100	24,29	3,89		

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.3. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumlarına, ilişkin ilişkin *t* Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	<i>N</i>	Ort.	<i>s.s.</i>	<i>H</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Evli	228	8,43	5,13	4,941	0,026
	Bekar	28	6,32	5,77		
Duyarsızlaşma	Evli	228	2,88	2,39	4,415	0,036
	Bekar	28	1,89	1,95		
Düşük Başarı Hissi	Evli	228	24,47	3,47	0,953	0,330
	Bekar	28	25,39	4,06		

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutu kişisel başarı eksikliğinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş ($p=0.026$).

Buna göre genel olarak düşük düzey tükenmişliğe sahip oldukları, ancak evli öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0.036$). Buna göre evli öğretmenlerin 2.88 puan ortalamasıyla orta derece tükenmişlik, bekarların ise 1.85 puan ortalamasıyla çok nadir tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bu farklılığın evli bireylerin daha fazla sorumluluğa ve yüke sahip olmalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Ancak evli ve bekar katılımcı sayısı arasındaki farkın çok olması nedeniyle de bu tür bir sonucuna ulaşılmış olabilir.

Tablo 4.4. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşlarına ilişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Ort.	s.s.	F	p
Duygusal Tükenme	26-35 Yaş Arası	68	8,12	5,18	0,76	0,927
	36-45 Yaş Arası	128	8,14	4,82		
	46 Yaş ve üzeri	60	8,43	6,13		
Duyarsızlaşma	26-35 Yaş Arası	68	2,79	2,53	0,79	0,836
	36-45 Yaş Arası	128	2,84	2,69		
	46 Yaş ve üzeri	60	2,62	2,38		
Düşük Başarı Hissi	26-35 Yaş Arası	68	24,69	3,37	1,449	0,237
	36-45 Yaş Arası	128	24,23	3,50		
	46 Yaş ve üzeri	60	25,15	3,81		

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.5. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile Mesleki Kıdemlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Ort.	s.s.	F	p
Duygusal Tükenme	10 Yıl ve altı	63	7,18	5,14	1,635	0,197
	11-15 Yıl Arası	68	8,46	4,42		
	16 yıl ve üstü	124	5,58	5,65		
Duyarsızlaşma	10 Yıl ve altı	63	2,76	2,58	0,418	0,4659
	11-15 Yıl Arası	68	2,99	2,23		
	16 yıl ve üstü	124	2,66	2,33		
Düşük Başarı Hissi	10 Yıl ve altı	63	24,83	3,36	0,335	0,716
	11-15 Yıl Arası	68	24,32	3,16		
	16 yıl ve üstü	124	24,57	3,84		

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.6. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile Kurumda Çalışma yılına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kurumda Çalışma Yılı	N	Ort.	s.s.	F	p	Fark
Duygusal Tükenme	1-5 Yıl Arası	125	8,11	5,55	0,199	0,819	-
	6-10 Yıl Arası	87	8,32	4,74			
	11 Yıl ve üstü	44	8,23	5,34			
Duyarsızlaşma	1-5 Yıl Arası	125	2,86	2,45	0,495	0,610	-
	6-10 Yıl Arası	87	2,83	2,30			
	11 Yıl ve üstü	44	2,39	2,22			
Düşük Başarı Hissi	1-5 Yıl Arası	125	24,56	3,79	4,217	0,016	2-3
	6-10 Yıl Arası	87	24,00	3,14			
	11 Yıl ve üstü	44	25,70	3,35			

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Düşük başarı hissi alt boyutunda ise kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0.016$). Farklılığın 6-10 yıl arası kurumda çalışmaya devam edenler ile 11 yıl ve üstü kurumda çalışanlar arasında olduğu

görülmüştür. Çalıştığı kurumda 11 yıl ve üstü süredir çalışan öğretmenlerin düşük başarı hissi daha yüksek bulunmuştur.

4.3. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

Tablo 4. 7. *Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlara İlişkin Öğretmen Algıları Soru Ortalamaları*

Alt Boyutlar	N	Ortalama	s.s.	Katılım Düzeyi
Çıkarıcı Bağlılık	256	3,44	0,66	Orta Düzeyde Katılıyorum
Zoraki Bağlılık	256	1,44	0,54	Hiç Katılmıyorum
Ahlaki Bağlılık	256	4,09	0,70	Büyük Oranda Katılıyorum

Tablo 4.7’de öğretmenlerin algılarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin, 3.44 puan ortalamasıyla orta düzeyde çıkarıcı bağlılığa, 1.44 puan ortalamasıyla çok düşük düzeyde zoraki bağlılığa ve 4.09 puan ortalamasıyla yüksek düzeyde ahlaki bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

4.4. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kişisel değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı) anlamlı farklılık gösterme durumlarına ilişkin bulgu ve yorumlar bu başlık altında verilmiştir.

Tablo 4.8. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Cinsiyetlerine İlişkin t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	s.s.	t	p
Çıkarıcı Bağlılık	Kadın	156	3,46	0,62	0,647	0,518
	Erkek	100	3,41	0,72		
Zoraki Bağlılık	Kadın	156	1,43	0,53	-0,096	0,924
	Erkek	100	1,44	0,56		
Ahlaki Bağlılık	Kadın	156	4,06	0,71	-1,022	0,308
	Erkek	100	4,15	0,67		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.9. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Medeni Durumlarına, İlişkin İlişkin t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort.	s.s.	H	p
Çıkarıcı Bağlılık	Evli	228	3,44	0,63	0,010	0,919
	Bekar	28	3,45	0,86		
Zoraki Bağlılık	Evli	228	1,45	0,55	0,599	0,439
	Bekar	28	1,36	0,50		
Ahlaki Bağlılık	Evli	228	4,10	0,68	0,07	0,933
	Bekar	28	4,04	0,85		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.10. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Yaşlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Ort.	s.s.	F	p	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	35 Yaş altı	68	3,56	0,62	2,463	0,870	-
	36-45 Yaş Arası	128	3,44	0,70			
	46 Yaş ve üzeri	60	3,31	0,61			
Zoraki Bağlılık	35 Yaş altı	68	1,42	0,51	3,193	0,043	1-2 2-3
	36-45 Yaş Arası	128	1,51	0,59			
	46 Yaş ve üzeri	60	1,30	0,43			
Ahlaki Bağlılık	35 Yaş altı	68	4,03	0,70	1,374	0,255	
	36-45 Yaş Arası	128	4,07	0,69			
	46 Yaş ve üzeri	60	4,22	0,70			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Zoraki bağlılık alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0.043$). Farklılığın 35 yaş altı ile 36-45 yaş aralığındakilerde ve 36-45 yaş aralığındakiler ile 46 ve üstü yaştakiler arasında olduğu görülmüştür. 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek zoraki bağlılığa sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.11. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Mesleki Kıdemlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	Ort.	s.s.	F	p
Çıkarıcı Bağlılık	1-10 Yıl Arası	63	3,49	0,63	1,626	0,199
	11-15 Yıl Arası	68	3,53	0,66		
	16 yıl ve üstü	124	3,37	0,67		
Zoraki Bağlılık	1-10 Yıl Arası	63	1,38	0,52	1,281	0,280
	11-15 Yıl Arası	68	1,52	0,56		
	16 yıl ve üstü	124	1,42	0,54		
Ahlaki Bağlılık	1-10 Yıl Arası	63	4,01	0,70	0,791	0,454
	11-15 Yıl Arası	68	4,08	0,72		
	16 yıl ve üstü	124	4,14	0,69		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.12. Merkezefendi ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Kurumda Çalışma yılına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kurumda Çalışma Yılı	N	Ort.	s.s.	F	p	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	5 Yıl ve altı	125	3,42	0,65	0,199	0,819	-
	6-10 Yıl Arası	87	3,46	0,68			
	11 Yıl ve üstü	44	3,48	0,67			
Zoraki Bağlılık	5 Yıl ve altı	125	1,42	0,58	0,495	0,610	-
	6-10 Yıl Arası	87	1,48	0,49			
	11 Yıl ve üstü	44	1,42	0,45			
Ahlaki Bağlılık	5 Yıl ve altı	125	3,98	0,75	4,217	0,016	1-3
	6-10 Yıl Arası	87	4,13	0,64			
	11 Yıl ve üstü	44	4,36	0,58			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık ve zoraki bağlılıklarının kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p=0.016$). Bu farklılığın, 16 yıl ve üstü süredir kurumda çalışanlar ile 5 yıl ve altı süredir kurumda çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Genel olarak puan ortalamalarına bakıldığında kurumda çalışma yılı arttıkça ahlaki bağlılık düzeyinin arttığı söylenebilir.

4.5. Merkezefendi İlçesinde Görev Yapan Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki anlamlı ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi bulguları ve yorumlamaları bu başlık altında yer almaktadır.

Tablo 4. 13. *Mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını karşılaştıran korelasyon analizi*

Alt Boyutlar		Çıkarıcı Bağlılık	Zoraki Bağlılık	Ahlaki Bağlılık
Duygusal Tükenme	<i>r</i>	-,007	,530**	-,261**
	<i>p</i>	,906	,000	,000
Duyarsızlaşma	<i>r</i>	,034	,484**	-,119
	<i>p</i>	,591	,000	,057
Kişisel Başarı Eksikliği	<i>r</i>	,200**	-,461**	,533**
	<i>p</i>	,001	,000	,000

Tablo 4.13'te mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını karşılaştıran korelasyon analizine yönelik bulgular verilmiştir. Buna göre mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık alt boyutu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile örgütsel bağlılığın zoraki bağlılık alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile örgütsel bağlılığın ahlaki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ile örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı ve zoraki bağlılık alt boyutu ile pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı eksikliği alt boyutu ile örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı eksikliği alt boyutu ile ahlaki bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı eksikliği alt boyutu ile zoraki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ

Denizli ilinin Merkezefendi ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada ulaşılan sonuçlar bu başlıklar altında verilmiştir. Öğretmenlerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük düzey tükenmişliğe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı hissi alt boyutunda ise orta düzey tükenmişliğe sahip oldukları bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin düşük düzey mesleki tükenmişliğe sahip oldukları görülmüştür. Vurdu'nun (2017) çalışmasında öğretmenlerin az tükenmişlik algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışmamızın sonuçları ile örtüşmektedir. Çatır'ın (2014) çalışmasında ilk ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin az tükenmişliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan bu sonuçlar Çatır'ın (2014) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Vurdu'nun (2017) çalışmasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmezken, kişisel başarı eksikliğinde anlamlı farklılık bulunmuş ve erkeklerin kişisel başarı eksikliğine yönelik daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutu kişisel başarı eksikliğinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş ($p=0.026$). Buna göre genel olarak düşük düzey tükenmişliğe sahip oldukları, ancak evli öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0.036$). Buna göre evli öğretmenlerin 2.88

puan ortalamasıyla orta derece tükenmişlik, bekarların ise 1.85 puan ortalamasıyla çok nadir tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bu farklılığın evli bireylerin daha fazla sorumluluğa ve yüke sahip olmalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Ancak evli ve bekar katılımcı sayısı arasındaki farkın çok olması nedeniyle de bu tür bir sonucuna ulaşılmış olabilir. Bunun bu sonuçlar, Vurdu'nun (2017) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Vurdu'nun (2017) çalışmasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık oluşmuş ve 21-30 yaş arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan bu sonuçlar Çatır'ın (2014) çalışmasının sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Düşük başarı hissi alt boyutunda ise kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 6-10 yıl arası kurumda çalışmaya devam edenler ile 11 yıl ve üstü kurumda çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Çalıştığı kurumda 11 yıl ve üstü süredir çalışan öğretmenlerin düşük başarı hissi daha yüksek bulunmuştur.

Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık alt boyutuna ilişkin orta düzey, zoraki bağlılık alt boyutuna ilişkin çok düşük düzey ve ahlaki bağlılık alt boyutuna ilişkin yüksek düzey örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Çatır'ın (2014) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve tüm alt boyutlarında orta düzeyde bir bağlılık düzeyine sahip oldukları bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık, zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çatır'ın (2014) çalışmasında mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan yöneticilerin diğer yöneticilere göre örgütsel bağlılığı daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Zoraki bağlılık alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0.043$). Farklılığın 35 yaş altı ile 36-45 yaş aralığındakilerde ve 36-45 yaş aralığındakiler ile 46 ve üstü yaştakiler arasında olduğu görülmüştür. 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek zoraki bağlılığa sahip olduğu bulunmuştur. Vurdu'nun (2017) çalışmasında örgütsel bağlılığın tüm boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Duygusal bağlılıkta ve zoraki (devam) bağlılıkta 51 yaş ve üstü yaştaki öğretmenlerin, ahlaki (normatif) bağlılıkta 41 ve daha üstü yaştaki öğretmenlerin bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyete göre ise duygusal bağlılıkta erkeklerin bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan çıkarıcı bağlılık ve zoraki bağlılıklarının kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği ve kurumda çalışma yılı arttıkça ahlaki bağlılık düzeyinin arttığı görülmüştür.

Mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını karşılaştıran korelasyon analizinin sonuçlarına göre mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık alt boyutu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile zoraki bağlılık alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yanar'ın (2011) çalışmasında mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile ahlaki bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Genel mesleki tükenmişlik puanları artarken örgütsel bağlılık puanları düşmektedir. Duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık ile örgütsel bağlılık arasında da ters yönlü bir ilişki varken, duyarsızlaşma boyutunda ilişki bulunmamıştır. Çetin, Basım ve Aydoğan'ın (2011) yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kervancı'nın (2013) çalışmasında tükenmişlik düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında yüksek kuvvette ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kervancı'nın (2013) çalışmasında duygusal tükenmişlik ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında orta kuvvette negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Werang, Asmaningrum ve Irianto'nun (2015) çalışmasında da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Çatır'ın (2014) çalışmasında ilkökul ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile toplam tükenmişlik ve alt boyutları arasında anlamlı olmayan düşük düzey bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ile örgütsel bağlılığın çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı ve zoraki bağlılık alt boyutu ile pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kervancı'nın (2013) çalışmasında duyarsızlaşma boyutu ile duygusal bağlılık arasında düşük kuvvette ve negatif yönlü bir ilişki; devam bağlılığı ile orta kuvvette negatif yönlü bir ilişki ve normatif bağlılık ile yüksek kuvvette yine negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çetin, Basım ve Aydoğan'ın (2011) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile normatif bağlılıkları azaldıkça ve devam bağlılıkları arttıkça duygusal tükenme derecelerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Elma ve Ergen'in (2019) yapmış oldukları çalışmada; örgütsel bağlılığın duygusal (uyum) alt boyutu ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki; özdeşleşme alt boyutu ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki; içselleştirme alt boyutu ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışmada ulaşılan sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler şu şekildedir.

- Çalışmada, mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutuna yönelik tükenmişlik düzeyinin mesleki kıdem arttıkça arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun için mesleki kıdemi artan öğretmenlere, mesleki motivasyonlarını artıracak etkinlikler düzenlenebilir.
- Mesleki kıdemle birlikte öğretmenlerin yeni gelişmelere yabancı kalmaları sebebiyle tükenmişlik yaşıyor olabilirler. Bunun için bilgilerini tazeleyici ve kendilerini geliştireci eğitim programları düzenlenebilir.
- Çalışmada, öğretmenlerin kurumda çalışma yılı arttıkça ahlaki bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kurumda yeni işe başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek adına etkinlikler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 11(41), 7-24.
- Babaoğlan, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce İli örneği)*. Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bolu.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejinin Temeli; Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15(58), 191-216.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., ve Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., ve Aslan, D. (2009). Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29(1), 61-74.
- Çakır, E. (2013). *Gemi işletmelerinde gemi adamlarına yönelik ücret yönetim sisteminin analizi: Türkiye’de Kurulmuş Gemi İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F., Basım, H.N. ve Aydoğan, A. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 60-70.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çutuk, S. (2011). *Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 11(2), 177-206.
- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 113-121.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, HJ (1986). Terapötik topluluklarda personel tükenmişliği sorunları. *Psikoaktif İlaçlar Dergisi*, 18 (3), 247-251.
- Geçit, Y. (2012). Coğrafya eğitimcilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 88-103.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- 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.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005): *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Koçak, S. (2012). *Öğretmenler arası çatışmalar ile okul müdürü-öğretmen çatışmalarında kullanılan yöntemlerin ve etkililik düzeylerinin karşılaştırılması (Uşak İli örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- M.E.B. (2013). *İstatistikleri El Kitabı*. [Www.Meb.Gov.Tr](http://www.Meb.Gov.Tr).
- M.E.B. (2005). *İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) Türkiye Temel Eğitim Politikası İncelemesi Ön Rapor*, [Www.Abdigm.Meb.Gov.Tr](http://www.Abdigm.Meb.Gov.Tr).
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7/8), 837-851.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost Of Caring*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12; 189-192
- Meydan, C.H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Bilig - Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Polat, D.D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Soysal, A. ve Özçalıcı, M. (2014). İş yaşamında tükenmişlik. Bedük, A. (Ed.). *Örgüt psikolojisi, yeni yaklaşımlar- güncel konular* (1. Baskı, 207-232). Konya: Atlas Akademi Yayıncılık.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, M. ve Bedük, A. (2014). Mobbing (yıldırma). Bedük, A. (Ed.). *Örgüt psikolojisi, yeni yaklaşımlar- güncel konular* (1. Baskı, s. 133-155). Konya: Atlas Akademi Yayınları.
- Şahin, N. (1997). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Taşdöven, H. (2005). Polislerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları birimler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 7(3), 43-58.
- Taycan, Okutan, Kutlu, Leman, Çimen, Selma ve Aydın, Nurcan (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik

- Düzeşinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7: 100-108.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41).
- Werang, B. R., Asmaningrum, H. P. ve Irianto, O. (2015). Relationship between teachers' job burnout, teachers' organizational commitment, and teachers' job performance at state elementary schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(2), 826-830.
- Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yanar, A. İ. (2011). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin ve örgütsel bağlılıklarının çalıştıkları okulların 2010 YGS'deki başarılarına göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yorulmaz, Y. İ. ve Altinkurt, Y. (2018). Türkiye'de görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerinin incelenmesi: Bir meta analiz çalışması. *Turkish Journal of Education*, 7(1), 34-54.

EKLER**Ek. 1. Kişisel Bilgi Formu**

Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) işareti ile işaretleyiniz.

1.Yaş: 26-35 36-45 46-55 56 ve üzeri

2.Cinsiyet: Kadın Erkek

3.Medeni Durumunuz: Evli Bekar

4. Mesleki Kıdem: 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri

5. Kurumda Çalışma Yılı: 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri

Ek. 2. Maslach Tükenmişlik Anketi

Maddeler	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Mesleğime ilgimin azaldığını hissediyorum					
2. İş dönüşü kendimi psikolojik olarak tükenmiş hissediyorum					
3. Her sabah mesleğimi bir gün daha yapamayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
5. Öğrencilerime bazen insan değilmiş gibi davrandığımı görüyorum.					
6. Tüm gün öğrencilerle ilgilenmek beni çok yıpratıyor.					
7. Öğrencilerimin problemlerini en uygun şekilde çözerim.					
8. Mesleğimden yıldığım hissine kapılıyorum.					
9. Mesleğimden dolayı öğrencilerime faydalı olduğuma inanıyorum.					
10. Mesleğe girdikten sonra öğrencilere karşı sertleştiğimi görüyorum.					
11. Mesleğimin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek azimdeyim/güçteyim					
13. Mesleğimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14. İşimde gereğinden fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. Öğrencilerimin ne olacakları beni ilgilendirmiyor					
16. İnsanlarla doğrudan muhatap olmak bende fazlaca strese yol açıyor.					
17. Öğrencilerin benimle rahatça iletişim kurabilecekleri ortam oluştururum.					
18. Öğrencilerimle yakından ilgilenmek bana enerji verir.					
19. Birçok öğrencim güzel yerlere geldiler.					
20. Yolum sonuma geldiğimi hissediyorum.					
21. İşindeki psikolojik problemleri serin kanlılıkla çözmeye çalışırım.					
22. Öğrencilerimin bazı problemli davranışlarının veya başarısızlıklarının sebebi sanki benimmişim hissine kapılıyorum.					

Ek. 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Az katılmıyorum (2)	Orta düzeyde katılmıyorum (3)	Büyük oranda katılmıyorum (4)	Tamamen katılmıyorum (5)
1. Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.					
2. Bazen, okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum					
3. Kendimi okuluma adanmış hissediyorum.					
4. Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.					
5. Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum					
6. Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.					
7. Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.					
8. Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.					
9. Okul dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.					
10. Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.					
11. Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.					
12. Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.					
13. Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim.					
14. Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır					
15. İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm					

Ölçekteki

2, 5, 8, 11 ve 14 numaralı maddeler **zoraki bağlılık** boyutunu;

1, 4, 7, 10 ve 13 **çıkarıcı bağlılık** boyutunu;

3, 6, 9, 12 ve 15 numaralı maddeler **ahlaki bağlılık** boyutunu ölçtüğü bulgularına ulaşılmıştır.

Ölçekten toplam puan alınmamaktadır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Serkan
Soyadı	EYİOL
Doğum Yeri ve Tarihi	Nazilli / 15.12.1979
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	Yenişafak mah. 1017 sk. 2/B no:17 Merkezefendi / Denizli
Eğitim	
İlköğretim	Nazilli Beşeylül İlkokulu
Ortaöğretim	Nazilli Atatürk Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Gazi Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Fakültesi – Sınıf Öğretmenliği
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü- Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı –(Tezsiz)
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	-
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	-
Alınan Puan	-
(Varsa) Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim
2002 - 2008	Öğretmenlik
2009- 2015	Yöneticilik (Müdür Yardımcısı)
2016 – 2020	Okul Müdürü