



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BÖLÜMÜ

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(KOCAELİ İLİ GEBZE VE İZMİT İLÇELERİ ÖRNEĞİ)**

ÖZLEM KÖSEOĞLU
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KOCAELİ, 2014



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BÖLÜMÜ

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(KOCAELİ İLİ GEBZE VE İZMİT İLÇELERİ ÖRNEĞİ)**

ÖZLEM KÖSEOĞLU
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Canan ÇETİN

KOCAELİ, 2014

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Öğret. K. K. K. ve diğerleri. Tekniksel Değerleri
Araştırma. İstatistik. İstatistik. (Kocaeli İli. Gebze. İstatistik
İstatistik. Örneği.)

Ad-Soyad:

Öğret. K. K. K.

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Canan ÇETİN

Canan ÇetİN

Üye:

Prof. Dr. S. S. S. S. S.

S. S. S.

Üye:

Y. Doç. Dr. M. E. Ö. Ö. Ö.

M. E. Ö.

Onay Tarihi: 25.07.2014.....

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xxiv
SİMGELER LİSTESİ	xxv
ÖNSÖZ	xxvi
ÖZET	xxvii
ABSTRACT	xxix
BÖLÜM I	
GİRİŞ	
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Araştırmanın Amacı.....	6
1.5. Araştırmanın Önemi	6
1.6. Sayıtlar.....	6
1.7. Sınırlılıklar	6
1.8. Tanımlar.....	7
BÖLÜM II	
İLGİLİ ALAN YAZIN	
2.1. Örgüt Kültürü.....	8
2.1.1. Örgütler Açısından Örgüt Kültürünün Önemi	11
2.1.2. Örgüt Kültürünün Oluşumu	11
2.1.3. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları ve Yararları	12
2.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri.....	14
2.2.1. Temel Değerler	14
2.2.2. İnançlar	15
2.2.3. Tutumlar	16
2.2.4. Kahramanlar	16
2.2.5. Temel Sayıtlar (Varsayımlar)	16

2.3. Örgüt Kültürünü Açıklamada Kullanılan Modeller	17
2.3.1. Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli.....	18
2.3.1.1. Hiyerarşi (Bürokrasi) Kültürü	18
2.3.1.2. Market (Piyasa, Pazar) kültürü.....	19
2.3.1.3. Klan (İşbirliğine Dayalı) kültürü.....	19
2.3.1.4. Adokrasi (Girişimci) Kültürü	20
2.3.2. Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli.....	20
2.3.2.1. Güç Kültürü.....	21
2.3.2.2. Bürokratik / Rol kültürleri.....	21
2.3.2.3. Görev Kültürü	21
2.3.2.4. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli.....	21
2.3.3. Quchi Modeli Örgüt Kültürü (Z Kültürü Modeli)	22
2.3.4. Örgüt Kültürü Modellerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi.....	23
2.4. Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar.....	24
2.4.1. Literatürde Son 5-10 Yılda Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik ile İlgili Yapılmış Yurtdışı Çalışmaları.....	24
2.4.2. Literatürde Son 5-10 Yılda Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik ile İlgili Yapılmış Yurtiçi Çalışmaları.....	27
2.5. Tükenmişlik Kavramı	36
2.6. Tükenmişliğin Belirtileri.....	38
2.6.1. Fiziksel Belirtiler	39
2.6.2. Duygusal ve Davranışsal Belirtiler.....	39
2.6.3. Psikolojik Belirtiler.....	40
2.6.4. Tükenmişlik Açısından Kişisel Risk Faktörleri.....	40
2.7. Tükenmişliğin Nedenleri	41
2.7.1. Kişisel Nedenler.....	42
2.7.2. Çevresel Nedenler.....	43
2.8. Tükenmişliğin Sonuçları.....	43
2.9. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	44
2.9.1. Bireysel Yöntemler	44
2.9.2. Sosyal ve Örgütsel Stratejiler	45
2.10. Tükenmişlik Modelleri	45
2.10.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	45

2.10.2. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli.....	46
2.10.3. Meier Tükenmişlik Modeli	47
2.10.4. Tükenmişlik Modellerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	47
2.11. Tükenmişliğin Sonuçları.....	48
2.12. Öğretmenlerde Tükenmişlik	49
BÖLÜM III	
YÖNTEM	
2.1. Araştırma Modeli.....	52
2.2. Evren ve Örneklem	52
2.3. Veri Toplama Araçları	52
2.3.1. Bireyi Tanıma Formu	53
2.3.2. Örgüt Kültürü Ölçeği	53
2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	54
2.4. Verilerin Toplanması	54
2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	55
BÖLÜM IV	
BULGULAR VE YORUMLAR	
4.1. Bulgular	56
BÖLÜM V	
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	
5.1. Sonuçlar	154
5.2. Tartışma	165
5.3. Öneriler	169
5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler	169
5.3.3. Araştırmacılara Öneriler	169
KAYNAKÇA.....	170
BİREYİ TANIMA FORMU	180
KURUMSAL KÜLTÜR ÖLÇEĞİ	181
MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ.....	183
ANKET UYGULANMASINA DAİR VALİLİK OLURU.....	184
ANKETİN UYGULANDIĞI OKULLAR LİSTESİ.....	187

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	56
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Fakülte Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	57
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	58
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	59
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	60
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Gelir Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	61
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Branş Memnuniyeti Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	62
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Görev Biçimi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	62
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	63
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	63
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Derste Teknoloji Kullanım Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	64
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	64
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Derse Hazırlık Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	65
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Gücenme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	65
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Öğrenci Tutumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	66
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Fikir Alışverişi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	66
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Katılım Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	67
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Yaratıcı Öğretim Teknikleri Kullanım Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	67
Tablo 4.19. Kurum Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	68
Tablo 4.20. Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	69
Tablo 4.21. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	69

Tablo 4.22. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	70
Tablo 4.23. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.24. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.25. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.26. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	72
Tablo 4.27. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.28. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.29. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.30. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	74
Tablo 4.31. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	74

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	75
Tablo 4.33. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	75
Tablo 4.34. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.35. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	76
Tablo 4.36. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	77
Tablo 4.37. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.38. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.39. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.40. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.41. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	79

Tablo 4.42. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	80
Tablo 4.43. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.44. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.45. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.46. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.47. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.48. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.49. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.50. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	84
Tablo 4.51. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	84

Tablo 4.52. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.53. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.54. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 4.55. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	86
Tablo 4.56. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 4.57. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	87
Tablo 4.58. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 4.59. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	88
Tablo 4.60. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	89
Tablo 4.61. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	89

Tablo 4.62. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.63. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.64. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.65. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.66. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.67. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.68. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.69. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.70. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	94
Tablo 4.71. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	94

Tablo 4.72. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	95
Tablo 4.73. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4.74. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	96
Tablo 4.75. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.76. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.77. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.78. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.79. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	100
Tablo 4.80. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	100
Tablo 4.81. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	101

Tablo 4.82. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	102
Tablo 4.83. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	103
Tablo 4.84. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	103
Tablo 4.85. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	104
Tablo 4.86. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	105
Tablo 4.87. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	106
Tablo 4.88. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	107
Tablo 4.89. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	108
Tablo 4.90. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	108
Tablo 4.91. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	109

Tablo 4.92. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	109
Tablo 4.93. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	110
Tablo 4.94. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	110
Tablo 4.95. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	111
Tablo 4.96. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	111
Tablo 4.97. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	112
Tablo 4.98. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	112
Tablo 4.99. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	113
Tablo 4.100. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	113
Tablo 4.101. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	113

Tablo 4.102. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	114
Tablo 4.103. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	115
Tablo 4.104. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	115
Tablo 4.105. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	116
Tablo 4.106. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	116
Tablo 4.107. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrazi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	117
Tablo 4.108. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	117
Tablo 4.109. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	117
Tablo 4.110. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	118
Tablo 4.111. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	118

Tablo 4.112. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	118
Tablo 4.113. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	119
Tablo 4.114. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	119
Tablo 4.115. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	120
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	120
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	121
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	121
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	122
Tablo 4.120. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	122
Tablo 4.121. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları .	123

Tablo 4.122. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	124
Tablo 4.123. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	124
Tablo 4.124. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	125
Tablo 4.125. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	125
Tablo 4.126. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	125
Tablo 4.127. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	126
Tablo 4.128. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	126
Tablo 4.129. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	126
Tablo 4.130. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	127
Tablo 4.131. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	127

Tablo 4.132. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	128
Tablo 4.133. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	128
Tablo 4.134. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	129
Tablo 4.135. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	129
Tablo 4.136. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	130
Tablo 4.137. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	130
Tablo 4.138. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	131
Tablo 4.139. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	131
Tablo 4.140. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	132
Tablo 4.141. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	132

Tablo 4.142. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	132
Tablo 4.143. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	133
Tablo 4.144. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	134
Tablo 4.145. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	135
Tablo 4.145. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	136
Tablo 4.146. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	136
Tablo 4.147. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	137
Tablo 4.148. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	137
Tablo 4.149. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	138
Tablo 4.150. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	138

Tablo 4.151. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	139
Tablo 4.152. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	140
Tablo 4.153. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	140
Tablo 4.154. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	141
Tablo 4.155. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	141
Tablo 4.156. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	142
Tablo 4.157. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	142
Tablo 4.158. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	143
Tablo 4.159. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	143
Tablo 4.160. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	144

Tablo 4.160. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	145
Tablo 4.161. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	146
Tablo 4.162. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	146
Tablo 4.163. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	147
Tablo 4.164. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	147
Tablo 4.165. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	148
Tablo 4.166. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	148
Tablo 4.167. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	149
Tablo 4.168. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	149
Tablo 4.169. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	150

Tablo 4.170.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları ile Kurumsal Kültür Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler	151
Tablo 4.171.Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Klan Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler	151
Tablo 4.172.Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Adokrasi Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler	152
Tablo 4.173.Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Piyasa Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler	152
Tablo 4.174.Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Hiyerarşi Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler	153

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Kültür Süreci.....	13
Şekil 2.2. Kültür Düzeyleri	17
Şekil 2.3. Örgüt Kültürü Tipleri.....	18
Şekil 2.4. Z Kültürü Modeli.....	22
Şekil 2.5. Kişisel Nedenler	42

SİMGELER LİSTESİ

f	Frekans
% geç	Geçerli puanların yüzdesi
% yığ	Geçerli puanların kümülatif (yığınlaştırılmış) yüzdesi
$\bar{x}$	Aritmetik ortalama değeri
ss	Standart sapma değeri
Sh_x	Aritmetik ortalamanın standart hata değeri
sd	Serbestlik derecesi
N	Dağılıma ait veri sayısı
p	Anlamlılık katsayısı
KT	Kareler Toplamı
KO	Kareler Ortalaması
x^2	Chi-Square (Ki kare değeri)
$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar ortalaması
F	Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
t	t-testi sonucu elde edilen değer

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Günümüzün en büyük sorunlarından biri olan Tükenmişlik duygusunun öğretmenler üzerindeki etkisi ve örgüt kültürüyle olan bağlantısı üzerine yaptığım araştırmamı bitirmiş bulunuyorum.

Araştırmamın başından itibaren bana destek veren, yönlendiren, akademik bilgisine, insan sevgisine, nezaketine, sabrına hayran olduğum, yanında bulunmaktan onur duyduğum, kendime örnek aldığım Değerli Tez Danışmanım Prof. Dr. Canan ÇETİN' e

Tezimin başlangıç aşamasında değerli fikirlerini benimle paylaşarak yol almamda katkısı büyük olan Değerli Hocam Doç. Dr. Ramazan ERDEM' e

Tezim boyunca manevi desteklerini benden hiç eksik etmeyen Canım Annem Figen Özen ve Babam Zülal Özen' e ; sabırla yanımda olan, varlığından güç aldığım Sevgili Eşim Emre Köseoğlu' na ve sevgisiyle bana hayat veren Pamuk Prensesim , Canım Kızım Alya Köseoğlu' na

ve tezimde emeği geçen herkese çok TEŞEKKÜR EDİYORUM.

Şubat, 2014 - KOCAELİ

Özlem KÖSEOĞLU

ÖZET

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (KOCAELİ İLİ GEBZE VE İZMİT İLÇELERİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırmada Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan lise öğretmenlerinin örgüt kültürü ile tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, mezuniyet durumuna, branşa, yaşa, hizmet süresine, gelir düzeyine, branş memnuniyetine, görev biçimine, öğrenim durumuna, medeni duruma, teknoloji kullanımına, teknoloji kullanım sıklığına, derse hazırlık durumuna, gücenme durumuna, öğrenci tutumuna, fikir alışverişi durumuna, kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumuna, yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumuna göre değişip değişmediği ve örgüt kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili Gebze ve İzmit ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi liselerde görev yapan 634 öğretmen oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ölçekler, bu evrenden tesadüfi örnekleme yöntemleri ile seçilmiş toplam 328 öğretmene uygulanmıştır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerin belirlemek için Maslach tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmaktadır ve Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere 3 alt boyut içermektedir. Öğretmenlerin algıladıkları kurumsal kültür türünün tespiti için Quinn&Cameron tarafından geliştirilen Kurumsal Kültür Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 16 maddeden oluşmakta ve Klan, Adokrasi, Piyasa ve Hiyerarşi olmak üzere 4 alt boyut içermektedir.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 15.0 paket programı kullanılarak demografik özelliklerin frekans ve yüzde değerleri incelenmiş, ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kurumsal Kültür ölçeğinden alınan puanların; öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, teknoloji kullanımına, derse hazırlık durumuna, gücenme durumuna, öğrenci tutumuna, yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için *Bağımsız Grup T testi*, mezuniyet durumuna, branşına, yaşına, gelir düzeyine, görev

biçimine, öğrenim durumuna, teknoloji kullanım sıklığına, kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H Testi analizi* ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek üzere *Mann Whitney-U testi*, öğretmenlerin hizmet süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA testi*, öğretmenlerin branş memnuniyetine ve fikir alışverişi durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Mann Whitney-U testi* yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları ve Kurumsal Kültür Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin tespiti için *Pearson Momentler Çarpımı analizi* yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; mezuniyet durumu, branş, yaş, hizmet süresi ve gelir düzeyinin öğretmenlerin kurum kültürü algılarında ve tükenmişlik düzeyinde etkili değişkenler olmadığı; ek olarak branş memnuniyeti, medeni durum, teknoloji kullanımı, teknoloji kullanım sıklığı, derse hazırlık öğrenci tutumu, fikir alış verişi, kişisel gelişim etkinliklerine katılım ve yaratıcı öğretme teknikleri kullanımının öğretmenlerin kurum kültürü algısında; cinsiyet, öğrenim durumu, teknoloji kullanımı, derse hazırlık değişkenlerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde etkili değişkenler olmadığı; cinsiyet, görev biçimi, öğrenim durumu ve gücenme durumunun öğretmenlerin kurum kültürü algısında; branş memnuniyeti, görev biçimi, medeni durum, teknoloji kullanım sıklığı, gücenme durumu, öğrenci tutumu, fikir alışverişi, kişisel gelişim etkinliklerine katılım ve yaratıcı öğretme teknikleri kullanımının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinde etkili değişkenler olduğu; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile Adokrasi Kültürü arasında negatif yönlü, tükenmişlik düzeyleri ile piyasa kültürü arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu; öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ile Adokrasi Kültürü ve Piyasa Kültürü arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu, öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile Hiyerarşi Kültürü arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Kullanılan Anahtar Kelimeler: Öğretmen, lise, örgüt, kültür, tükenmişlik, okul

ABSTRACT

A SURVEY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION CULTURE AND BURNOUT LEVEL OF THE THEACHERS (SAMPLES OF GEBZE AND IZMIT CITIES IN KOCAELI PROVINCE)

This survey investigates whether the organization culture and burnout degree of the high school teachers who serve in the state schools under Ministry of National Education in Gebze and Izmit cities of Kocaeli Province, depend to gender, graduation degree, branch, age, tenure of service, income level, branch satisfaction, form of employment, education level, marital status, technology usage, frequency of technology usage, lesson preparation, displeasure, student attitude, exchange of ideas, participation to personal development activities, applying creative teaching techniques, and whether there is a relationship at a significance level between their organization culture and the degree of their burnout. This survey applies the descriptive model. Research universe consisted of 634 teachers who serve in official high schools under Ministry of National Education in Gebze and Izmit cities of Kocaeli Province. The scales were applied to 328 teachers selected from this universe, by random sampling methods.

In order to determine the burnout degree of the teachers, Burnout Scale developed by Maslach was used. The scale consists of 22 items and 3 sub-dimensions, which are Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Personal Accomplishment. In order to determine the type of organizational culture perceived by teachers, Organizational Culture Scale developed by Quinn & Cameron was put in use. The scale consists of 16 items and 4 sub-dimensions which are Clan, Adhocracy, Market and Hierarchy.

The data were analyzed by investigating the frequency and percentage values of demographic features using SPSS 15.0 software, and the arithmetic means and standard deviations were calculated for the points collected from the scales. To the points collected from Maslach Burnout Scale and Organizational Culture Scale, *Independent Group T Test* was applied in order to determine whether the points varied according to gender, marital status, technology usage, lesson preparation, displeasure, student attitude and creative learning techniques, *Kruskall Wallis-H Test Analysis* was applied to determine whether the points varied according to graduation level, branch, age, income level, form of

employment, education, frequency of technology usage, participation to personal development activities, *Mann Whitney - U Test* was applied in order to determine the significant differences between the groups, One-way analysis of Variance *ANOVA* Test was applied in order to determine whether the points varied according to branch satisfaction and exchange of ideas. Pearson *Moment Correlation Analysis* was applied to determine the relationship between the points collected from Maslach Burnout Scale and Organizational Culture Scale.

The results of the survey determined that graduation degree, branch, age, tenure of service and income level are not found to be effective variables in teachers' perception of organization culture and their burnout level; besides, branch satisfaction, marital status, technology usage, frequency of technology usage, lesson preparation, student attitude, exchange of ideas, participation to personal development activities, applying creative teaching techniques are not found to be effective variables in teachers' burnout level; whereas gender, form of employment, education and displeasure are found to be effective variables in teachers' perception of organization culture; branch satisfaction, form of employment, marital status, frequency of technology usage, displeasure, student attitude, exchange of ideas, participation to personal development activities, applying creative teaching techniques are found to be effective variables in teachers' burnout level; there are significant relationships between teachers' burnout level and Adhocracy Culture in negative direction, burnout level and Market Culture in positive direction; a significant negative relationship exists between Emotional Exhaustion of the teachers and both Adhocracy and Market Cultures, and a significant positive relationship between Depersonalization of the teachers and Hierarchy Culture.

Keywords : Teacher, high school, organization, culture, burnout, school

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı önemi, sayıltılar, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

Problem durumu konunun tercih edilme nedeninin açıklandığı, problem cümlesi temel alınacak problemin belirtildiği bölümdür. Alt problemler; toplanan verilere dayanılarak ana problemin detaylı olarak incelenmesine yardımcı olacak spesifik tespitleri tanımlar. Araştırmanın amacı başlığı altında araştırma sonucunda tespitlerde bulunulacak ana unsurlar net olarak belirtilmiştir. Sınırlılıklar araştırmanın genel çerçevesinin çizildiği, sınırlarının belirtildiği bölümdür. Tanımlar araştırmada kullanılan ve bilinmesi gereken başlıca terimlerin tanımlandığı bölümdür.

1.1. Problem Durumu

Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının zamanla geliştirdikleri gelenekler, anlayışlar ve normlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kırım, 1998).

Örgütlerin çalışma şekilleri, yönetim stilleri, örgüt normları ve örgüt kültürü idareciler tarafından tercih edilen iş değerleri tarafından etkilenebileceğinden, yöneticilerin içinde bulundukları örgüt kültürünün oluşmasında hangi değerleri benimsedikleri anlaşılmalıdır. Eğitim kurumlarının gerçek hedefinin toplumun kültür ve değerlerin aktarılması olarak düşünüldüğünde, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin kabullenmiş olduğu iş değerleri önem kazanmaktadır. Örgütlerin ve bu örgütlerin sahip olduğu kültürel değerlerin, kişilerin yaşamları üzerindeki etkisi üzerinde durulduğunda örgüt kültürünün, örgütsel işlerdeki insan ilişkilerini ve tutumlarını şekillendirdiği söylenebilir (Ertekin, 1978).

Tükenmişlik, stres sebebiyle meydana gelmiş olan semptomlarla başa çıkamama veya başa çıkma girişimlerinde başarısız olma durumlarında ortaya çıkan ani öfkeyi, amaçsızlığı, ilaç ve alkol kullanımında artışı, depresyon, fiziksel tükenmeyi, evlilik ve aile problemlerini içeren çeşitli kişisel fonksiyon bozuklukları ile ilişkilidir (Maslach, 1997).

Tükenmişliği, örgütsel kökenli diğer stres kaynaklarından ayıran ve farklılaştıran özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucunda ortaya çıkmasıdır (Gold, 2001).

Her birey, bir örgüte girerken çeşitli beklentiler ve ihtiyaçlarının karşılanması umudu taşır. Demografik sebepler, örgütsel sebepler, iş yaşamında altından bir türlü kalkamayacağı hedeflerin verilmesi, kişinin sahip olduğu yetenek ve e-bilirlilik sınırlarının da aşılmasıyla enerji dengesinde bozulma yaşanabilir. Böylece bireyin iş hayatından beklediği beklentilerin gerçekleşmemesi tükenmişliğe yol açar (Özmen, 2001).

Bu bilgiler ışığında, lise öğretmenlerinin içinde bulundukları örgüt kültürünün, tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğinin incelenmesi, elde edilecek olan sonuçlar tükenmişlik duygusunun yaşanmasının engellenebilmesi açısından önemlidir.

Bu verilerden hareketle eğitimde örgütsel stres kaynakları ve çözüm yolları araştırmaya değer görülmüştür.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini “Lise öğretmenlerinin içinde bulundukları örgüt kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

1.3. Alt Problemler

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları branş memnuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları görev biçimine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları teknoloji kullanımına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları teknoloji kullanım sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları derse hazırlık durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları gücenme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları öğrenci tutumuna göre anlamlı

bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları fikir alışverişi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri branş memnuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet

liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri görev biçimine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri teknoloji kullanımına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri teknoloji kullanım sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri derse hazırlık durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri gücenme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğrenci tutumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri fikir alışverişi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan lise öğretmenlerinin örgüt kültürü ile tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, mezuniyet durumuna, branşa, yaşa, hizmet süresine, gelir düzeyine, branş memnuniyetine, görev biçimine, öğrenim durumuna, medeni duruma, teknoloji kullanımına, teknoloji kullanım sıklığına, derse hazırlık durumuna, gücenme durumuna, öğrenci tutumuna, fikir alışverişi durumuna, kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumuna, yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumuna göre değişip değişmediği ve örgüt kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Çıktıların toplumun tamamını ilgilendirmesi dolayısıyla eğitim sisteminin kalitesi üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir. Eğitimin kalitesine doğrudan etki eden başlıca faktörlerden biri öğretmen faktörüdür. İnsanlar sosyal varlıklar olarak bulundukları çevreden oldukça etkilenirler. Öğretmenlerin de bulundukları eğitim kurumlarının ortamından etkilendikleri dikkate alınarak eğitim ortamlarında etkili olan kurumsal kültürün öğretmenlere özellikle de öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etkisi araştırmaya değer görülmüştür.

Bu araştırmayla öğretmenlerin tükenmişliğine etki eden başlıca faktörlerin tespiti varsa olumlu etkisi olan kurum kültürlerinin tespit edilerek yaygınlaştırılması, varsa olumsuz etki eden faktörlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması yönünde uygulayıcılara ve politika yapıcılara rehberlik planlanmıştır.

1.6. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kullanılan ölçme araçlarını içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

- Bu araştırma Kocaeli İli İzmit Merkez ve Gebze ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi liselerde görev yapan öğretmenleri ile,

- Bu araştırma 2013 - 2014 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle,
- Araştırmada elde edilen bulgular Kurumsal Kültür Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeğinin kapsamı ile,
- Öğretmenlere ait demografik bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan Bireyi Tanıma Formu ile elde edilen verilerle,
- Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Örgüt : Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (TDK Sözlüğü, 2014).

Kültür : Bir toplumu ya da halkı duyuş, düşünüş, yaşayış bakımından öbürlerinden ayıran ürünlerin tümü (TDK Sözlüğü, 2014).

Örgüt Kültürü : Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının zaman içerisinde geliştirdikleri gelenekler, anlayışlar ve normlar bütünüdür (Kırım, 1998).

Tükenmişlik : Enerji ve güç kaynaklarından aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır (Freudenberger, 1974).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın ana başlıkları olan örgütsel kültür ve tükenmişliğin tanımları yapılmış, uzmanlarca bu iki kavrama getirilen açıklamalar ve uzmanların bu kavramlarla ilgili modellemeleri incelenmiş ve karşılaştırılmıştır.

2.1. Örgüt Kültürü

1950’li yıllardan başlayıp özellikle 1980’li yılların başından itibaren örgüt kültürü konusunda bir çok kitap, makale, araştırma bulunmaktadır . Günümüzde örgüt kültürünün önemi daha da farkındalık yaratmış hatta örgütlerin başarısı, içinde bulundukları kültürle ilişkilendirilmiştir. Bu ilgi 1980’lerden sonraki yıllarda da önemini sürdürmüş ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar, konunun kuramsal boyutlarının ele alınması ile giderek artmıştır (Özkalp & Kirel, 2003). Örgüt kültürü, bundan önceki yıllarda daha çok antropoloji, etnografya ve sosyoloji disiplinleri tarafından çalışma konusu yapılmış ve bu disiplinler tarafından ele alınan bir konu olmuştur (Unutkan, 1995).

Örgütlerin çalışma şekilleri, yönetim stilleri, örgüt normları ve örgüt kültürü idareciler tarafından tercih edilen iş değerleri tarafından etkilenebileceğinden, yöneticilerin içinde bulundukları örgüt kültürünün oluşmasında hangi değerleri benimsedikleri anlaşılmalıdır. Eğitim kurumlarının gerçek hedefinin toplumun kültür ve değerlerin aktarılması olarak düşünüldüğünde, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin kabullenmiş olduğu iş değerleri önem kazanmaktadır. Örgütlerin ve bu örgütlerin sahip olduğu kültürel değerlerin, kişilerin yaşamları üzerindeki etkisi üzerinde durulduğunda örgüt kültürünün, örgütsel işlerdeki insan ilişkilerini ve tutumlarını şekillendirdiği söylenebilir (Ertekin, 1978).

Örgüte kültürel açıdan yaklaşıldığında, “üyeler tarafından sosyal olarak oluşturulan bir sosyal sistem ve paylaşılan bir anlamlar ve yaşam sistemi” biçiminde tanımlanmakta; yönetimin en önemli temel görevi de bir bakıma bu anlamların sistematik yönetimi olarak görülmektedir. Örgüt içindeki bireylerin, örgütte gerçekleştirdikleri her türlü iş ve eylemleri rutin bireysel tercihler, kendiliğinden gelişen, bilinçli ya da bilinçsizce paylaştıkları birtakım kavramlar (sayıtlı, inanç, değer vb.) üstüne kurarak gerçekleştirdikleri kabul edilmektedir. Örgütlerin sadece ekonomik, politik ve maddesel

kavramlarla çözümlenemeyeceği; aynı zamanda soyut kavramlar olan sembolik, bilişsel, düşünsel kavram ve terimlerle de açıklanabileceği fikrinden hareketle, özellikle örgütün soyut ve biçimsel olmayan yönü vurgulanmaktadır (Şişman, 1994).

Japon firmalarının ekonomik alanda kendini göstermesi ve Japonya'nın 1970'lerin sonlarına doğru ekonominin süper gücü olmaya doğru yönelmesi birçok araştırmacıya konu olmuştur. Japon firmalarının başarılarına karşın Amerikan firmalarının pazar paylarındaki güçlerini kaybetme tehlikesi gerçeğiyle tanışmaları Avrupa ve Amerika'da iflasların arka arkaya gelmesi sonucunda dikkatleri Japonların başarısına çekmiştir. Japonların ekonomideki başarısı örgütsel başarıya bağlanmış ve kişilerce örgüt kültürünün doğasını anlamak için çalışma isteği yaratmıştır. Bu alandaki çalışmalar örgütsel kültürle bağlantılı soyut ve somut kavramların (örgütte paylaşılan değer ve normlar, örgütte tutarlı bir vizyon, örgütsel hikâyeler, törenler, örgüt içinde öne çıkan kahramanlar) gelişimine katkıda bulunmuştur. Zamanla araştırmaların nitel ölçümlerle yapılması eğilimi değer kazanmıştır. Bunun sebebi; örgütsel çalışmalarda ki nitel değişkenlerin ölçülmesinde esneklik göstermeyen pozitivist eğilim karşısında oluşmuş tepkinin sonucunda örgütsel yaşamın ussal olmayan kültürel ve sembolik tarafına ağırlık verilmesidir (Akt. Terzi, 2000).

Örgüt kültürü zaman zaman değişime kapalı bir özellik taşısa da örgüt içi bireysel ve kolektif değerleri, inançları, idare, strateji ve politikalarını kapsayan sürekli yenilenme yaşayan bir süreçler bütünüdür. Değişimin gereklerinin hızlıca farkına varan örgüt kültürü ,rekabet ortamlarına hızlı bir şekilde kendini uydurmaktadır. Düzgün bir örgüt kültürünü benimsemiş kurum ve kuruluşların belirli bir vizyonu, misyonu, amacı ve hedefi bulunmaktadır. Örgüt kültürü; çalışanlarını ve yöneticilerini ortak bir hedef doğrultusunda birleştirirken kurumun ortak değer yargıları ve inançlarının paylaşımında etkindir. Bu anlamda ki örgüt kültürü bünyesinde var olan yönetici ve çalışanlara değişimleri için uygun ortamı sağlayabilir. Örgüt kültürü, iş hayatında bireyler açısından önemli olduğu kadar kurumlar açısından da önemlidir. Örgüt çalışanları, içinde bulundukları örgüt kültüründen etkilenerek iş hayatına ilişkin tutumlarını örgütün tutumlarına göre biçimlendirir. Örgütün kültürü birey üzerinde etkilidir. Örgüt kültürü, bireysel yerine örgütsel değerlerin öncelikli olmasıyla oluşmuş ve çalışanların günlük yaşantılarında bazı değişimler yaratmaktadır. (Cameron ve Quinn, 1999)

Örgütsel kültür modelinde kültür üç düzeyde temsil edilir ki bunlar; gözlenebilir ve ölçülebilir davranışlar diye de ifade edilen artifaktlar, norm ve değerler, inanç ve varsayımlardır. Davranışları doğrudan gözlemek mümkündür, ancak norm ve değerler örgüt üyelerinin davranışlarının yorumundan çıkarsama yapılabilir. İnanç ve varsayımlar ise, norm ve değerlerin çözümlenmesiyle anlaşılır. Buna göre davranışlar açık, norm ve değerler yarı açık, temel inanç ve varsayımlar tam belirgin değildir (Celep ve Çetin, 2003).

Tanımlar arasında farklılıklar olmasına rağmen ortak özellikler ise şöyle özetlenebilir (Özkalp ve Kirel, 2003):

- Örgüt kültürü sonradan öğrenilen bir olgudur.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin değildir.
- Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılır niteliklere sahip olmalıdır.
- Örgüt kültüründe rutin ve standart önemlidir çünkü örgüt kültürü bir şekilde yinelenen veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.

Örgüt kültürünün oluşumunda farklı faktörler rol oynamaktadır, örgüt kurucuları bu oluşumda önemli bir role sahiptir. Çünkü örgüt kurucuları daha önceki felsefe ve ideolojilerle kısıtlanmadan hareket ettiklerinden sahip oldukları tutum ve davranışlarının, değerler ve inançlarını yapılandıracakları örgüt üzerinde etkilerinin olmasının doğal sonucudur (Terzi, 2000).

Örgüt ve kültür kavramlarıyla ilgili olarak benimsenen farklı yaklaşımlar, bu konuda çalışanların da farklı noktalar üzerinde yoğunlaşmasına, farklı örgütsel kültür kuram ve yaklaşımlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Şişman, 1994).

Örgütsel kültür, örgüte ilişkin sadece bir tasvir değildir, örgütün kendi içindeki bir tasvirdir. Örgütsel kültür ile ilgili literatürü incelediğimizde, örgütsel kültürün şu boyutlardan oluştuğunu görürüz (Akt. Çelik, 2002):

- Örgütün tarihi gelişimi
- Örgütün değerleri ve inançları
- Örgütü açıklayan hikâyeler
- Örgütün kültürel normları
- Gelenekler, törenler, adetler ve normlar

- Örgütün erkek ve kadın bileşenleri

2.1.1. Örgütler Açısından Örgüt Kültürünün Önemi

Örgüt kültürü örgütün yaşatılması, gelişimi ve süreğenliği için temel öğelerden biridir. Örgüt kültürü oluşturulmamış örgütlerde belirsizlik hakim olabilir. Çalışanlar huzurlu bir ortamda verimli bir çalışma yapabilmek için hangi durumun örgütsel olarak hangi sonuçları doğuracağını bilmek isteyeceklerdir. Aksi durum çalışan motivasyonunu olumsuz etkileyerek verimi düşürür. Olumlu bir örgüt ortamı sağlayan örgütsel kültür öğeleri örgütte verimi yükselten, örgüte yeni katılan personellerin oryantasyonunu kolaylaştıran, tükenmişliği de azaltan bir etken olarak belirir.

Çalışanların bireysel beklentileri ile tam olarak örtüşmüyor olsa dahi belirli örgütsel değerler, ve hedeflerden haberdar olduklarında örgüte uyumları kolaylaşabilir.

2.1.2. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgütün uzun dönemden beri üyesi olma, bireylerarası karşılıklı etkileşimin bulunması gibi faktörler örgüt kültürünün oluşumunda önemlidir. Örgütün tarihi gelişiminin de bu oluşumda rol oynadığı kuşkusuzdur. Yine örgütü kuran kişinin yani örgüt kültürünün oluşumunda büyük bir önem taşıdığı belirtilmelidir. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan örgütlerin birçoğunun daha kuruluş aşamasında iken güçlü bir önderin etkisinde kaldığı görülmektedir. Örgüt kurucusu örgütün kuruluş aşamasında kendi değerlerine yönelik bir yapılandırma içine girer (Unutkan, 1995).

Örgüt kültürünün oluşumundaki temel aşamaları Gagliardi (1986) dörde ayırmaktadır (Üçok, 1989):

Birinci aşamada, örgütün kuruluşu sırasında liderin bilinçli bir görüşü vardır. Bu görüşler onun aldığı eğitimi, yaşadığı deneyimleri ve çevre hakkındaki bilgisini yansıtan görüşlerdir. Bu görüşler onu bir girişimde bulunmaya, insanları ve kaynakları bir araya getirerek bir ürün ortaya çıkarmaya iten sebeplerdir. Bu aşamada örgütün bütün üyeleri kendisi ile aynı düşünceleri paylaşmayabilirler. Ancak liderin davranışları istediği biçimde ve istediği yöne yönlendirme gücü vardır.

İkinci aşamada, lider tarafından yönlendirilen çalışan davranışları istenilen sonuca ulaştığında, tecrübeye dayandırılmış olan inançların bütün üyeler tarafından benimsenmesi ve örgütte nasıl davranacaklarını bilme konusunda bir referans kriteri olarak kullanılması beklenir. Sağlanan bu örgütsel inançla psikolojik ve ekonomik maliyetler azalarak sistemin verimliliğinde artma meydana gelecek ve tasarruf edilen kaynaklar örgütün temel stratejisini geliştirmek ve güçlendirmede kullanılabileceklerdir.

Üçüncü aşamada, beklenen sonuçlar elde edilmeye başlandığında ilgi nedenlere çevrilir. Böylece sonuçlar örgüte zamanla arka plana itilir ve sadece nedenler ön plana çıkar. Böylece hangi nedenlerin ve yöntemlerin geçerli olduğu yer eder. Son aşamada, sorgusuz benimsenen değerler giderek örgüt üyeleri tarafından yaşanmaya çalışılır.

2.1.3. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları ve Yararları

Örgüt kültürünün beş önemli fonksiyonu vardır (Özkalp ve Kirel, 2003):

- Birincisi, kültürün bir örgütü, diğer örgütten ayıran sınırlayıcı bir rolünün olmasıdır. Her örgütün kültürü onun temel değerler sistemidir ve onu diğer örgütlerden farklı kılar.
- İkincisi, örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturur. Çalışanların paylaştığı temel değerler örgüt kültürünün paydasını oluşturmaktadır. Yani bireyler kendilerini çalıştıkları örgütle bütünleştirirler. Bu onlara ayrıcalıklı bir benlik sağlar.
- Üçüncü olarak, çalışan bireyler örgüte daha fazla bağlanarak, örgütün yararına özveride bulunabilirler. Örgüt üyeleri üzerinde güçlü bir değerler mekanizması oluşturur.
- Dördüncüsü ise, örgüt üyeleri arasındaki birlik ve dayanışma duygusunu arttırmasıdır.
- Beşincisi ise,örgüt üyeleri için bir kontrol mekanizması işlevi görmesi

Kültürün örgütlerde iş görenlere iletişim yoluyla bilgi sağladığını, kabul edilen ve edilmeyen davranışların ifade etmede çok önemli bir rol oynadığını, kültürün iş görenlerin yapacakları şeyler hakkında kendilerini daha iyi ifade etmelerini sağlayabileceğini, bu durumun da örgütsel amaçları başarmada daha sıkı çalışmalara yol açacağını, kültürün kalbini oluşturan değerlerin tüm iş görenlere ve yöneticilere stratejinin oluşturulması ve

uygulanması aşamasında rehberlik yapacağını bazı araştırmacılar kültürün işlevleri olarak belirtmektedir (Akt. Çelik, 2008).

Örgüt kültürünün örgütteki işlevsel etkileri şöyle sıralanabilir (Balcı, 2002):

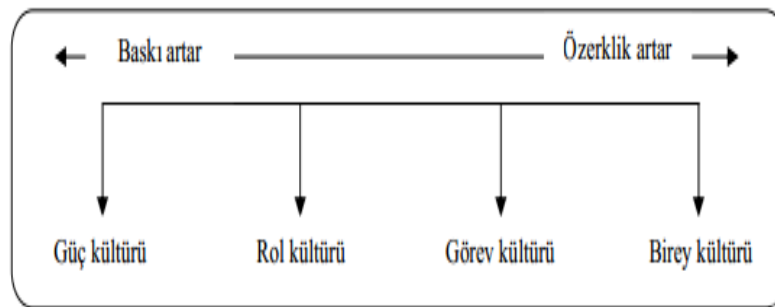
- Üyelerine aidiyet duygusu kazandırır.
- Üyelerin örgüte bağlılığını pekiştirir
- Örgütün sosyal sistem dengesini güçlendirir, bütünleştirir ve devam ettirir.
- Çalışanların tutum ve davranışlarını örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirip şekillendiren anlamlar ve denetim mekanizması oluşturur.

Örgüt kültürünün örgütte neden olduğu işlevsel olmayan etkileri şöyle sıralanabilir (Balcı, 2002):

- Değişimi engelleyerek tutuculuğa yol açar.
- Örgütsel farklılığı engeller.
- Örgütsel birleşme ve devirlere engel olur.

Kültür süreci, belirli kültürlerde işgörenlere verilen özerkliğin derecesine dayanmaktadır. Bu süreç, çeşitli kültürler arasında benzerliklerin planlanması ve uygunluğuna yardım etmektedir, sonuç olarak yapılacak çalışmalar için özel durumlar teşhis edilebilecektir (Nambudiri, 2006). Şekil 2.1’de görüldüğü gibi, güç odaklı kültürlerde işgörenler üzerindeki baskı artmakta ve birey kültürüne doğru ilerledikçe de işgörenlerin özerklik düzeyleri artmaktadır.

Şekil 2.1. Kültür Süreci



Kaynak: Nambudiri, R. (2006). Cultural compatibility and inter-organizational relationship (IOR) success. Vilakshan, XIMB Journal of Management.

2.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Örgütsel kültürlerin temelini neyin oluşturduğu, bu kültürlerin içeriklerinin evrensel başlıklarla ifade edilip edilemeyeceği hususunda da bilim adamları ve araştırmacılar arasında çeşitli tartışmalar ve araştırmalar yapılmaktadır(Şişman, 1994). Örgüt kültürünün temel öğelerinin neler olduğu konusunda değişik yaklaşımlar bulunmaktadır. Aynı şekilde kültür kavramının tanımlanmasında da farklı yaklaşım ve tanımlamalar mevcuttur (Terzi, 2000).

Örgüt kültürünün üç temel düzeyi vardır (Terzi, 2000):

- Artifaktlar: Görülebilen fakat deşifre edilmeyen buluşlar, teknoloji, sanat ve görülebilen, işitilebilen davranış örüntüleri,
- Değerler: Örgüt üyelerinin olay, durum, tutum ve davranışları değerlendirmede, yargılamada benimsemiş oldukları ölçütler,
- Temel varsayımlar
 - Çevreye ilişkin varsayımlar
 - Gerçeğin, zamanın ve mekânın doğasına ilişkin varsayımlar
 - İnsan faaliyetlerinin doğasına ilişkin varsayımlar
 - İnsan ilişkilerinin doğasına ilişkin kanıksanmış, görülmeyen ve tahmin edilen yargılardan veya inançlarından oluşmaktadır.

2.2.1. Temel Değerler

Değerler örgüt kültürünün oluşumunun temelini oluşturmaktadır. Her toplum nasıl kendine özgü birtakım değerler bütününe sahipse o toplumda var olan örgütlerin de kendilerine özgü birtakım değerleri vardır. Hangi davranışların iyi, doğru, kabul edilebilir nitelikte olduğunu belirleyen ve aynı zamanda kişi ve toplumlar için doğruları ortaya koyan değerlerdir. Değerler normatif yani kural koyucu nitelik taşımakta ve örgüt kültürünün temelini oluşturmaktadır (Unutkan, 1995)

Paylaşılmış kavramlardır. Değerler iş görenlerin başarısını belirlemede bir ölçüt işlevi görmektedir. Paylaşılmış değerler, örgütsel karakteri ve örgütsel kimlik duygusunu kavramada önemli bir belirleyicidir (Çelik, 2002,s.39).

Değerler iş görenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye ve başarılarını belirlemede işe yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Değerler, normlardan daha geniş ve daha soyut kavramlardır. Bir norm kültürel değerlere dayanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural veya ölçüt niteliğine ulaşmasını sağlayan, dayandığı kültürel değerlerdir (Akt. Çelik, 2008).

Örgüt kültüründe bulunması gereken değerler şunlardır:

- İnsanlara karşı saygılı davranma ve değer verme, örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası olmalıdır.
- Örgütte yönetim, yeni görüşlere ve önerilere açık olmalı ve değer vermelidir.
- En yüksek seviyede standartlarda hizmet amaçlanmalıdır. Hizmet en üst değer olarak kabul edilmelidir.
- Örgütte müteşebbis ruhuna önem ve değer verilmelidir.
- Örgütte iletişime önem verilmelidir. Örgütte çalışan bireylerin beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve bu yeteneklerden maksimum seviyede yarar sağlanarak örgütün gelişmesi sağlanmalıdır.
- Liderliğe önem verilmelidir.
- Örgütte mevcut olan değerlere uygun ve tutarlı davranmalıdır (Akt. Çelik, 2008).

Değerler, insan yaşamında ve toplumsal yaşamda olduğu ölçüde örgütsel yaşamda da önemli bir yer tutar. Günlük yaşamda değerler, herhangi bir grubun sosyal üyesi olan insanlar için çeşitli durumları değerlendirme, anlamlandırma ve yargılamada temel bir yaklaşım ve algı dayanağını oluşturmaktadır (Şişman, 2002).

Değerler, örgütte kimin ne kadar yükseleceğinin ve nerede çalışacağını belirlemede çok önemli bir rol oynar. Eğer bir örgütte üretimi geliştirmek önemli bir değerse, en iyi çalışanlar örgütün araştırma geliştirme laboratuvarında çalışsın isteyeceklerdir. Değer kavramı, neyin iyi ya da istenebilir olduğuna dair fikirleri de kapsadığı için ahlaki bir boyut da taşımaktadır (Terzi, 2000).

2.2.2. İnançlar

İnançlar, bireyin kendi iç dünyalarında herhangi bir görüş veya öğretiye olan inanış. Algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular alanıdır (Eren, 2006).

Örgüt kültürünün temel unsurlarından birisi de inançlardır. İnançlar, gerçeğin şimdi ve geçmişte nasıl algılandığına ilişkin bireyin bilgilerinden oluşur. İnançlar bir şeyin ifade ettiği anlamların toplamı, bireyin maddeye ilişkin bilgisinin tamamı olarak ifade edilebilir (Bozkurt,1996).

2.2.3. Tutumlar

Tutum, en geniş anlamda bireyin geçirmiş oldukları çeşitli deneyimler sonucu geliştirmiş oldukları, değer yargıları ve inançlara bağlı ortaya çıkan süreçleridir. Tutumlar bireyin yaşanmışlıklarının, değer yargılarının, içinde yaşadığı toplumun normlarının davranışları üzerinden yansımalarıdır. Tutumlar yaşanmış olaylar karşısında davranış ve hareket biçimi olarak şekillenirler (Eren, 2006).

2.2.4. Kahramanlar

Örgüt açısından ideal özelliklere ve tutumlara sahip olarak görülenler örgütsel kahraman olarak görülürler. Örgütün diğer üyeleri arasından ön plana çıkabileceği gibi örgütün en üst düzeydeki yöneticisi de bir lider ve kahraman olarak görülebilir. Deal and Kennedy (1982) örgütsel kahramanları, örgüt üyeleri için bir rol modelidir. Bu rol model örgütü dış çevreye karşı örgütü temsil etmekte ve örgüt üyelerinin örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmalarını konusunda güdüleme gibi bazı önemli görevleri de yerine getirebileceği belirtilmiştir. Etkili ve güçlü kültürle sahip örgütsel yapılarda, örgütün temel değer yargılarını tutum ve davranışlarıyla temsil eden örgütsel kahramanları sürekli yaşatır. Bir okulda da öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasında okulun geçmişiyle ilgili değer, tutum, davranış, başarı, kişilik veya performans kaynaklı özelliklerinden ön plana çıkan bazı örgütsel kahramanlardan söz edilebilir(yönetici, öğretmen, memur, öğrenci). Bu kahramanlar çevresinde anlatılan hikâyeler, okul üyelerine bazı değerleri aktarmasında, benimsetilmesinde ve onların okul ve grupla bütünleşmelerinde, örgütsel amaçlar doğrultusunda güdülenmesinde etkili bir kontrol aracı olarak kullanılabilir (Şişman, 1994).

2.2.5. Temel Sayıtlar (Varsayımlar)

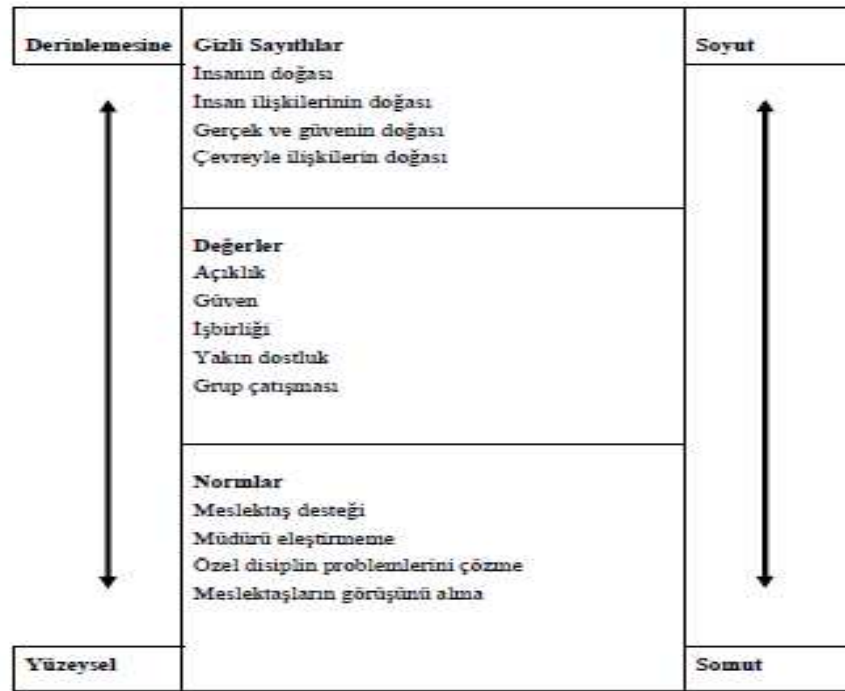
Kişi ya da grupların davranma, düşünme ve hissetme söyleyişlerin referans sınırlarını oluşturan, bilinç dışı düzeye itilmiş ilkelerdir. Bu ilke sisteminin değerler sisteminden tek farkı, sayıtların bir kültürel biçim içinde başka seçeneklerle kıyaslama imkânı

bırakmayacak derecede doğal kabul edilmesidir. Dolayısıyla sayıtlılar, gerçeğin algılanmasının referansları olarak kullanılırlar. Sayıtlılar, süreç içerisinde sistemin sahiplendiği, doğruluğu kabul edilen ve üzerinde kuşku duyulmayan “temel varoluş ilkeleri olarak” insan etkileşimine yön verirler. Sayıtlılar, örgütsel kültürün değer, inanç ve norm sistemine yön verir niteliklerine sahiptir (Bozkurt, 1996).

Literatürde sayıtlılar ve inançlar bazı yazarlarca aynı anlamda kullanılmışsa da temel sayıtlılar ve inançlar arasında bazı farklı yönler vardır. Bunlar (Bakan vd., 2004):

Şekil 2.2.'den de anlaşılacağı üzere inançlar bilinçli oluşmakta iken, sayıtlılar ise bilinçsizce oluşur. İnançlar çelişkili ve tartışılır. Temel sayıtlılar ise tartışmaya açık değildir ve sorgusuzca kabul edilir niteliktedir.

Şekil 2.2. Kültür Düzeyleri



Kaynak : Wayne K.H. & Cecil G. M. (1996), *Educational Administration, Theory, Research and Practice*, New York: McGraw-Hill, Inc.s. 213.

2.3. Örgüt Kültürünü Açıklamada Kullanılan Modeller

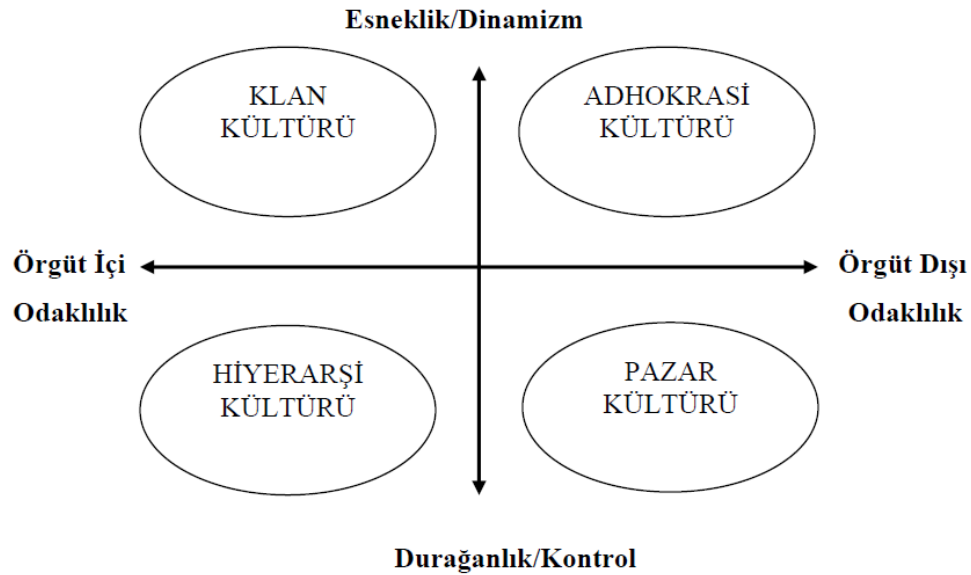
Örgüt kültürü üzerine araştırma yapan uzmanlar farklı açılardan ele alarak örgüt kültürünü çeşitli sınıflamalara ayırmışlardır. Örgüt kültürü modelleri başlıca yetki dağılımı, görev dağılımı ve baskın etkileşim unsurlarına odaklanarak farklı sınıflamalara tabii tutulmuştur.

Araştırmanın bu bölümünde başlıca örgüt kültürü modelleri tanıtılmış ve karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

2.3.1. Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli

Bu örgüt kültürünün çeşitleri klan kültürü, hiyerarşi kültürü, adokrasi kültürü ve pazar kültürüdür. Klan, hiyerarşi ve pazar kültürlerinin Ouchi (1980)'nin örgütsel kontrol stratejileri ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Bu dört tip örgüt kültürü Şekil 2.3'de özetlenmiştir. Şekilden de anlaşılacağı üzere Adokrasi kültürü dış odaklı, dinamik, pazar kültürü dış odaklı, kontrole dayalı, klan kültürü iç odaklı, dinamik ve hiyerarşi kültürü iç odaklı durağan yapı sergiler.

Şekil 2.3. Örgüt Kültürü Tipleri



Kaynak: Jones vd., (2005). *The Impact of Organizational Culture And Reshaping Capabilities On Change Implementation Success: The Mediating Role Of Readiness For Change*. Journal Of Management Studies, 42 (2).

2.3.1.1. Hiyerarşi (Bürokrasi) Kültürü

Bürokratik kültürde klan kültürlerinde olduğu gibi içsel bir önem, kısa dönem yönelimi ve etkinlikleri kolaylaştırma üzerine odaklanma unsurları vardır, ancak farklı olarak denge, kontrol ve önceden haber verebilmelerinden dolayı klan kültüründen farklılaşır. Bürokratik

kültürlerdeki baskın (baskıcı) liderlik stili koordinatör veya organizatör şeklindedir, kurallar ve politikalar öncelikli bağlayıcı mekanizmalardır ve stratejik, önem istikrar ve denge üzerindedir (Arslan ve Doyuran, 2003).

Hiyerarşik yapılar, çalışanlarının yetkilerini ve sorumluluklarını açıkça ifade etmiş, iş yapma ve kontrol mekanizmalarını belirli bir düzeneğe oturtmuş örgütler için ifade edilirdi. Bu kültürün etkisinde olan firmalar belirli bir büyüklüktedir ve belirli büyüklüğe erişmenin, düzenli işleyen yapısının ve sisteminin avantajlarını taşır. Daha önceden tecrübe edilmiş ve benimsenmiş yönetsel mekanizmalarla istenilen sonuçlara gelmiştir. Böyle oluşmuş kültürleri değiştirmek çok güçtür. (Eren, 2006)

2.3.1.2. Market (Piyasa, Pazar) kültürü

Market kültürü, ürün yönelimli bir örgütü belirtmektedir. Kazanma arzusu ön plandadır. Liderler üretici ve rekabetçidir, uzun vadede ölçülebilir hedeflere önem verilir, fiyat artışı ve pazar liderliği önemlidir (Çelik, 2002).

Pazar kültürü, 1960'lı yıllarla ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkma sebebi örgütlerin rekabetçi bir ortamda pazardan daha fazla pay alma isteğidir. Örgütün kendisi girecekleri pazarın kültürel özelliklerini öğrenmeleri, örgütün dış çevreyle ilişkisi başarısı için önemlidir. Örgütün Pazar payını artırmada tüketicilere ve dış çevrenin çeşitli belirleyici faktörlerine odaklanmaktadır. Pazar kültüründe, rekabetçi piyasa koşullarında pazardan daha fazla pay alma mücadelesi içinde dış çevreyle etkileşim başarılı olunması en belirgin hedef olmaktadır. Bu tarz kültürel yapılarda ve örgütlerde enerjisini ve mücadelesini üretime ve kazanmaya yönlendiren liderler başarılı olabilmektedir (Cameron ve Quinn, 1999).

2.3.1.3. Klan (İşbirliğine Dayalı) kültürü

Klan tipi örgütler geniş ailelere benzetilmektedir. Paylaşılan değerler, hedefler, sadakat, katılımcılık ve biz duygusu bu örgütlere etkili olmuştur. Ekonomik varlıklardan daha çok geniş ailelere benzemektedirler. Kârı hedefleyen rekabetçi pazarlar yerine klan tipi firmaların belirleyici tipik özellikleri; takım çalışması, çalışan odaklı programlar ve çalışanların kurumsal bağlılığını sağlamaya yönelik etkinliklerdir (Cameron ve Quinn, 1999).

Bu kültürün hakim olduğu bir örgütte iş görenler arası bağıllık ve aile anlayışı geliştirilmeye, yerleştirmeye ve arttırılmaya çalışılır. Örgütün yöneticisi çalışanlarına bir rehber hatta anne-baba gibi davranmaktadır. Örgütte fikir birliği, aktif katılım ve ekip çalışması oldukça önem arz etmektedir (Çelik, 2002). Sağlık kurumları, üniversiteler ve bazı endüstriyel örgütlerde bu tip kültürler gözlenebilir.

2.3.1.4. Adokrasi (Girişimci) Kültürü

Bu kültür, girişimci, dinamik ve yaratıcı bir iş ortamını tasvir eder. Liderler yenilikçi ve risk üstlenme cesaretinde olan kimselerdir. En üstün olmaya önem verilir, örgüt deneme ve uygulama sahası haline gelmiştir. Değişmeye karşı hazır olma ve her zaman yeni stratejiler geliştirme amacı ön plandadır. Uzun vadede büyüme ve yeni kaynaklar sağlamaya önem verilir. Örgütte bireysel girişim ve özgürlük girişimleri cesaretlendirilir (Çelik, 2002).

Özet olarak Adokrasi kültürü dinamik, girişimci, farklılık arayışında olan ve yaratıcı iş yerleri için geçerlidir. İnsanlar elini taşın altına koyar ve risk alırlar. Etkin liderlik için aranan özellik vizyon sahibi, yenilikçi ve risk yönelimlidir. Örgütü bir arada tutan asıl unsur deneyime ve yeniliğe olan bağıllıktır. Yeni bilgi, ürün ve/veya hizmet sahibi olmak üstünlük sağlar. İleri teknoloji kullanan firmalarda dinamik ve esnek yapısı sebebiyle tercih edilen bir örgüt kültürüdür. Çalışanların da inisiyatif alabildikleri bu örgüt yapısında çalışan kendini başarılı ve tatmin olmuş hissedecektir (Cameron ve Quinn, 1999).

2.3.2. Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli

Örgütlerin sahip oldukları farklı kültürlerin sınıflandırılmasına ilişkin çalışmalardan biri Handy tarafından gerçekleştirilmiş olan Handy örgüt kültürü modelidir. Bu çalışma büyük ölçüde Amerikalı bir sosyal psikolog olan Harrison'un çalışmalarına dayanır. Handy örgüt kültürünü, örgüt karakterinden bahsetmiş ve bu karakterin meydana gelmesine sebep olan örgüt çalışanlarının tutum, davranış ve düşüncelerini bir normlar sistematığı şeklinde ele alıp incelemiştir. Bu tanımdan yola çıkarak Handy örgütlerin sahip oldukları kültürleri, dört temel gruba ayırarak inceler; güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü ve birey kültürüdür (Morden, 1993).

2.3.2.1. Güç Kültürü

Güç ve denetim merkezde toplandığı bu örgüt tipinde otoriteden yayılan güç merkeze bağlıdır. Örgütte gücü elinde bulunduran diğerleri üzerinde egemenliğe de sahiptir. Örgüt üyeleri merkezi güç kaynaklarının isteklerine, norm ve teamüllere göre çalışırlar. Bu tip örgütlerde prosedür ve bürokrasi çok azdır. Kontrol merkeze çağırma veya merkez tarafından görevlendirilen önemli kişiler aracılığı ile geniş bir biçimde merkez tarafından yapılır (Terzi, 2000).

2.3.2.2. Bürokratik / Rol kültürleri

Bu kültür ayrıntılı işlemler, yetki tanımlamaları, iletişim prosedürleri, anlaşmazlıkları çözme konusunda yazılı kurallar koyma gibi özellikler taşır. Bu kültürde rol veya iş tanımlaması o işi yapan çalışandan daha önemlidir. Hiyerarşik güç bu kültürde ana güç kaynağıdır. Kişisel güç hoş görülmez ve uzmanlık gücü ancak yerinde hoş görülür. Roller ve prosedürler bu kültürde temel etkileme mekanizmalarıdır (Terzi, 2000).

Bürokratik kültür, bir toplumda devleti temsil eden mekanizmaya karşı vatandaşların ve yöneticilerin geliştirdiği tutum ve davranışları içerir. Bürokratik kültür kavramı, kamu malı bilinci, hediyeleşme ve rüşvetle ilgili tutum, liyakate verilen önem, adam kayırmacılık, patronaj ve nepotizm anlayışı, vatandaş ile idareci ayrımı, kamu gücünü kullanma bilinci, kamu hizmeti ve kamusal çıkar bilinci, kitaba bağlılık-esneklik dengesi gibi pek çok boyutu ve ikilemi içerir, ve ülkeden ülkeye farklı özellikler gösterebilir (Demir, 2011).

2.3.2.3. Görev Kültürü

Görev kültürü modelin simgesi filedir. Çünkü bu simge, şirketin çeşitli bölümlerinin, belirli bir konu veya sorun üzerine eğilmesini ve o noktada odaklanmasını en iyi biçimde belirtir. Güç filenin kesişme noktalarındadır. Görev kültürünün tanrısı, genç ve güzel bir kadın olan Athena'dır. Bilgelik tanrısı, denizcilerin, kaptanların sorunlarına çözüm bulan adil ve adaletli tanrı Athena'dır. Bu model, gücün etkisi ve kaynağı sadece uzmanlıktır. Herkes amaçlara hizmet etmesi oranında değerlendirmeye tabi tutulur. Yaratıcılık destek görülür ve teşvik edilir (Handy, 1995).

2.3.2.4. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

Deal ve Kennedy, çevredeki belirsizlik sonucu meydana gelen risk miktarı ve kararın başarısına ilişkin çevreden gelen geri bildirimin (feed-back) kriterlerini kullanarak dört tip örgüt kültürü belirlemiştir (Halis, 2003):

- Yetki (Yüksek Risk - Yavaş Geri Bildirim) Kültürü
- Atılgan (Yüksek Risk - Hızlı Geri Bildirim) Kültürü
- Kapalı Hiyerarşi (Düşük Risk - Yavaş Geri Bildirim) Kültürü
- Aktivite (Düşük Risk - Hızlı Geri Bildirim) Kültürü

2.3.3. Quchi Modeli Örgüt Kültürü (Z Kültürü Modeli)

William Quichi Z yönetim teorisi adlı kitabında Japonların kendilerine uygun olan (J) İdari uygulamalarını belirtmesinin arkasından Japon ve Amerikan topluluklarının değer yargılarındaki farklılıklarını da dikkate alarak J Yönetim biçiminin Amerikan tarzına ne şekilde uyarlanabileceğini anlatmıştır . Bu anlatımı yaparken başarılı Amerikan şirketlerini örnek olarak kullanmış ve Amerikan firmalarındaki yöneticilere kendi istekleri doğrultusunda Japonların başarılı yönetim tarzlarını kendi çalışma alanlarında nasıl uygulayacaklarını anlatmıştır (Özkalp ve Kirel, 1996).

Şekil 2.4. Z Kültürü Modeli

A Tipi Örgüt	J Tipi Örgüt
1- Kısa süreli istihdam,	1- Hayat boyu istihdam,
2- Kişisel karar verme,	2- Kolektif karar verme,
3- Kişisel sorumluluk,	3- Kolektif sorumluluk,
4- Kısa sürede değerlendirme ve terfi,	4- Yavaş değerlendirme ve terfi,
5- Bilinen bilimsel kontrol mekanizmaları	5- Belirlenmeyen kontrol mekanizmaları
6- Belirlenmiş meslek,	6- Belirlenmemiş meslek,

Ouchi'nin Z Tipi Örgütü
1- Uzun süreli istihdam,
2- Kolektif karar verme,
3- Kolektif sorumluluk,
4- Yavaş değerlendirme ve terfi,
5- Belirlenmeyen biçimsel kontrol fakat belirli biçimsel aralıklarla
6- Orta derecede belirlenmiş meslek,

Kaynak: Hatipoğlu, Z. (1986), *İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Personel Davranışı*, İstanbul: Temel Araştırma AŞ Yayınları No:9, s.146

Tablodan da anlaşılabileceği gibi; Z tipi örgüt kültüründe uzun süreli istihdam, fikir ve görüş birliğine dayalı karar alma, kolektif sorumluluk, yavaş değerlendirme ve terfi, kapalı ve

açık kontrolü birlikte uygulama, orta derecede uzmanlaştırılmış kariyer ve terfi ile çalışanı tüm çevre bağılıkları ve ailesi ile birlikte ele alır (Eren, 2000)

Bir örgütün asıl kültürünü, gelenekler ve çevre oluşturur. Kültürde, örgüt etkinliklerini etkileyen değer yargıları da kapsam içindedir. Bu değerler arasında en önemlisi ise, Z kültürünün kendi insanlarına karşı duyduğu bağlılık ve sorumluluk duygusudur. Z kültürü hümanist özellikleri, örgütün çevresine de taşır (Çelik, 2002).

2.3.4. Örgüt Kültürü Modellerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

Quinn ve Cameron'ın Örgüt Kültürü Modeli, Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Modeli ile oldukça benzeşmektedir. Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli'ndeki Hiyerarşi Kültürü, Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Modeli'nde Bürokrasi/Rol kültürü ve Görev Kültürü başlıklarında ele alınan unsurların bir arada betimlenmesidir. Birebir örtüşmemekle Hiyerarşi Kültürünün baskın olarak içerdiği özelliklere Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Modeli'ndeki Bürokrasi/Rol kültürü ve Görev Kültürü altında da rastlama potansiyeli mevcuttur.

Quinn ve Cameron'ın Örgüt Kültürü Modeli'ndeki Klan Kültürü paylaşılan değerler, hedefler ve sadakat yönü ile Quchi'nin J tipi örgütlerinde gözlenebilen nitelikleri betimlemektedir.

Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli, Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Modeli ile ilişkilendirildiğinde ortaya çıkan tabloya göre güç kültüründe merkezileşme yüksek, formelleşme düşüktür. Rol kültüründe ise; formelleşme ve merkezileşme büyük oranda yer tutmaktadır. Görev kültüründe, formelleşme yine yüksek, merkezileşme ise düşüktür. Son olarak da birey kültüründe merkezileşme ve formelleşme düşük seviyede yer tutmaktadır.

Quinn ve Cameron'ın Örgüt Kültürü Modeli'ndeki Adokrasi Kültürü yenilikçi ve risk alabilen liderleriyle, Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli'ndeki Atılgan Kültürü ile benzeşmektedir.

Bu karşılaştırmalardan da anlaşılacağı gibi farklı uzmanların betimlediği örgüt kültürü tipleri birbirinden kesin hatlarla ayrılmamaktadır. Örgüt kültürü araştırmalarında örgüt kültürlerinin genel olarak yetki paylaşımını ve üretim süreçlerine göre sınıflandırıldığı

görülmektedir. Bununla birlikte örgüt kültürleri alan uzmanlarınca yapılacak çeşitli araştırmalarla,

- İletişim çeşitlerine göre örgüt kültürü modelleri,
- Yetki paylaşımına göre örgüt kültürü modelleri,
- Üretim süreçlerine göre örgüt kültürü modelleri,
- Örgütsel gelişim süreçlerine göre örgüt kültürü modelleri vb.

sınıflamalarla daha net betimlemelere kavuşturulabilir.

2.4. Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu kısmında örgüt kültürü ve tükenmişlik ile ilgili yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Literatürde Son 5-10 Yılda Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik ile İlgili Yapılmış Yurtdışı Çalışmaları

Brouwers ve Tomic (1997) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin olumsuz davranışlarının öğretmen tükenmişliğine etkisi incelenmiştir. Bulgular, algılanan olumsuz davranışın tükenmişlik üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığı, öğretmenlerin öğrenci davranışını düzenlemede algıladıkları yeterlik düzeyi üzerinden dolaylı bir etkiye sahip olduğu şeklindedir. Diğer öğretmenlerden daha az öz güvene sahip öğretmenlerin, öğrencilerini sorunlu olarak algıladıkları, kendi yeteneklerini yeterli bulmamaları nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir.

Weisberg ve Sagie (1999) tarafından İsrail'deki öğretmenlerle gerçekleştirilen bir çalışmada tükenmişliği fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk olarak incelemiştir. İşten ayrılmada en fazla etkiye sahip olan boyutun fiziksel yorgunluk, daha sonra ise zihinsel yorgunluk olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin fiziksel yorgunlukları, sınıfların kalabalık oluşu, fiziksel imkanların ve sınıfların eksikliklerine, öğretim yükünün fazla olmasına ve ücretlerin düşüklüğüne bağlanmıştır.

Croom (2003) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ABD'de bulunan üç farklı eyalette tarım eğitimi alanında çalışan 248 öğretmene Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Öğretmenlerin %76'sını erkek öğretmenler ve % 24'ünü kadın öğretmenler

oluşturmaktadır. Tarım eğitimi alanında çalışan öğretmenler yaptıkları iste orta seviyede duygusal tükenme ve yüksek seviyede kişisel başarısızlık yasarken, öğrencileri ve is arkadaşları ile olan ilişkilerinde düşük seviyede duyarsızlaşma yaşamaktadır. Cinsiyet değişkeni ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilinki bulunmamıştır. Yas ve mesleki kıdem 130 değişkenleri ile duyarsızlaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Evers, Tomic ve Brouwers (2004) tarafından 1782 öğrenci ve 73 öğretmen ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada öğrencilerin sınıf içerisinde ortaya çıkan uygunsuz davranışları ve öğretmenlerin bu davranışlarla başa çıkma becerileri ile ilgili olarak öğretmen tükenmişliğini öğretmen ve öğrencilerin bakış açılarından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, “Uygunsuz Davranışları Belirleme Ölçeği” ve “Uygunsuz Davranışlarla Başa Çıkabilme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Maslach Tükenmişlik Envanteri öğrencilere uygulanabilir. Öğrencilerin algılama yeteneği ile yaşları arasında bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Kız ve erkek öğrencilerin algılama yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğrencilerin tükenmişliğin 3 alt boyutunda yaşamış oldukları tükenmişlik öğretmenlerin sorunlarla başa çıkma becerilerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Kokkinos (2007) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada 447 ilkökul öğretmenine Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki kıdemi on yılın üzerinde olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin, mesleki kıdemi on yılın altında olanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyet ve evlilik durumu değişkenleri ile cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri ve mesleki kıdem ve eğitim düzeyleri değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Evli kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin evli erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin evlilik durumu ve eğitim düzeyleri değişkenleri ile mesleki kıdem ve eğitim düzeyleri değişkenleri arasında kişisel başarısızlık alt boyutu açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki kıdemi on yılın altında olan yüksek lisans veya doktora yapmış öğretmenlerin kişisel

başarısızlık düzeyleri mesleki kıdemi on yılın üzerinde olan yüksek lisans veya doktora yapmış öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmüştür.

Betoret (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul kaynakları, öğretmen öz-yeterliliği, yüksek potansiyelde stres kaynakları ve denklem modelleme yapısını kullanarak öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 724 İspanyol ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre elde edilen dış ve iç kaynakların, iş stres kaynakları üzerinde negatif ve önemli bir etkisi vardır. Diğer taraftan, iş stres kaynakları öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde hem tek boyutlu ve çok boyutlu bir yapı olarak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, tükenmişliğin boyutlarından biri olan duygusal tükenme, İspanyol öğretmenlerin tükenmişliğinin açıklanmasında anahtar bir rol oynadığı görülmüştür.

Platsidou ve Agalotis (2008) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ilkokullarda görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük, işleriyle ve temelde bir bütün olarak okulla ilgili memnuniyetlerinin ise yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Diğer taraftan, yaş, cinsiyet ve aile statüsünün de tükenmişliğe etki ettiğini belirtmişlerdir.

Hatchett (2010) tarafında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada okul kültürü, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, öğrenci devamlılığı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kentucky’de görev yapan 260 ortaöğretim kurumu öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada veriler “Minneseto İş Doyumu Ölçeği” ve “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, örgüt kültürü ile akademik başarı ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre örgüt kültürü algısı yükseldikçe akademik başarı da artmaktadır. Ayrıca yine akademik başarı ile öğrencilerin okula devamları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

McMurray (2003) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, yeni oluşturulan bir üniversitede örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin ve değişim sürecinde örgüt ikliminin örgüt kültürünün yerini alabilmesinin ölçüsünün ne olabileceğinin belirlenmesi

amaçlanmıştır. Bu kapsamda açık uçlu sorular sorularak 145 akademisyen ile görüşülmüştür. Gerçekleştirilen bu görüşmelerde, örgütte kararların nasıl alındığı, çalışma yönünden işyerlerini nasıl tanımladıkları, iş yerleri hakkındaki hikâye ve efsanelerin ne olduğu gibi sorularla örgüt kültürü hakkında bilgi toplanılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgüt kültürünün hangi yollarla değiştiği ve örgüt iklimi ile ilintili, olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular, örgüt iklimi ve örgüt kültürünün kesiştiğini göstermektedir. Araştırmada ayrıca üniversitenin lider merkezli bir kültüre sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Shell (2010) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, öğrenci davranışlarının okul kültürüne etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, New York'da bir ilköğretim okulunda çalışan 47 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğrenci davranışlarının okul kültürü üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

2.4.2. Literatürde Son 5-10 Yılda Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik ile İlgili Yapılmış Yurtiçi Çalışmaları

Tümekaya (1996) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada 720 öğretmen ile görüşülmüş ve onların tükenmişlik, sahip olunan psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları incelenmiştir. Araştırma sonucunda tükenmişlik seviyesinin; cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, görevli olunan okul düzeyi, okuldaki görev, kıdem ve okulun sosyo ekonomik seviyesi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenler, meslek ve çalışma şartları ile alakalı olarak; kalabalık sınıflarda çalışmayı, işte yükselme imkanlarının olmamasını, yönetimden yeterli seviyede destek görmemeyi, düşük seviyedeki ücreti olumsuz şartlar olarak, işlerinin zevki olmasını, meslektaş desteğini, aşırı denetimin olmamasını, öğrencilerin derse yönelik gösterdikleri ilgiyi ise olumlu koşullar olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca mesleğe ve çalışma şartlarına yönelik görev algısı, iş değiştirme isteği, işte yükselme olanağı, çalışılan okulun bulunduğu sosyoekonomik seviyenin tükenmişlikle ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Tümekaya (2001) tarafından ilköğretim öğretmenlerinde, denetim odağı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarının I. kademesinde görev yapan 112 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarında,

öğretmenlerin içsel ya da dışsal denetim odağına sahip olmaları açısından “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği”nin dört alt ölçeği arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca kadın öğretmenlerin denetim odağı puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Peker (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, okul düzeyi, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerinin etkisi gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Bursa şehir merkezindeki okullardan 30 anasınıfı, 30 ilköğretim ve 30 lise öğretmeni olmak üzere 90 öğretmenin görüşleri “Öğretmenlik Tükenmişlik Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyleri de anlamlı şekilde artmaktadır. Lise öğretmenleri ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin tükenmişlik puanlarında anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür.

Kırılmaz ve arkadaşları (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ilköğretim öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, MEB’in düzenlediği “Okul Sağlığı Formatörlük Kursuna” katılan 43 öğretmen ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırma grubunun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları görülmüştür. Ayrıca, katılımcıların, yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeyini değerlendirme, ders verilen sınıftaki ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendilerine uygun bulma durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet durumu gibi özelliklerinin ise tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Gündüz (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarını belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda

“betimleyici tarama” deseni kullanılarak 2003-2004 öğretim yılı Diyarbakır il merkezi ve ilçelerindeki yatılı ilköğretim bölge okullarında (YİBO) görev yapan 47 yönetici ve 210 öğretmenini görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre genel olarak okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasındaki anlamlı farkın duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ortaya çıktığı görülmüştür. Duygusal tükenme alt boyutunda ise okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yaşının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği, eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ilköğretim okulu öğretmenlerinde okul öncesi ve ortaöğretim öğretmenlerine göre duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu, öğrenci sayısının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediği görülmüştür.

Şişman (1994), tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgüt kültürü kavramı ele alınmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır; bireyler çevreleriyle ilişkileri konusunda ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenler arasında farklı varsayımlar egemen olmakta bununla ilgili olarak grup içinde ortak ve güçlü bir algı dayanağı oluşmamıştır. İlkokullarda hakim olan kültürün gelişme ve uzlaşma yönünde bir kültür olma özelliğın ağır bastığı görülmüştür. Bununla birlikte söz konusu kültür, çevreyle ilişkilerde çevreyi etkileme ve değiştirme noktasında fazlaca etkin olduğu görülmüştür. İnsanın doğası konusunda güçlü ve ortak bir algı dayanağının gelişmediğı görülmüştür. Paylaşılan temel varsayımlarla ilgili olarak 6 temel etmen belirlenmiş; İş- Görev, İnsan, İnsan İlişkileri, Otorite Gereksinmesi, Sosyal Gerçek, Çevreyle İlişkiler biçimindedir.

Şahal (2005) tarafından yürütölen bir diğerk çalışmada örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Akdeniz Üniversitesi’nde doktora yapan asistanların görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre

cinsiyet, medeni durum, yaş, doğum yeri, bağlı bulunulan enstitü, öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Elde edilen bir diğer bulguya göre akademisyenlerin algıladıkları örgüt kültürünün, ortak değer, norm ve davranışlar yoluyla sosyal tatmin yarattığı; örgüt kültürüne yönelik algılamalar ve kanaatler güçlendikçe, iş tatminine yönelik algılamalar ve kanaatlerin de güçlendiği görülmüştür.

Şahal (2005) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada araştırma görevlileri arasında örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda 2004-2005 Eğitim ve Öğretim yılında Akdeniz Üniversitesi'ne bağlı 3 enstitüde doktora yapan 110 araştırma görevlisi ile görüşülmüştür. Araştırmada kullanılan örgüt kültürü ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup üç bölümdür; iş tatminini ölçmek içinse Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen “İş Tanımlayıcı Endeks” nin (The Job Descriptive Index) (Imparota, 1972) Ergin (1997), tarafından Türkçe'ye “İş Betimlemesi Ölçeği” adı altında çevrilen ve uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda genç akademisyenlerin örgüt kültürünü algılamasında iş tatmini öğelerinin etkili olduğu, aynı şekilde örgüt kültürü öğelerinin de iş tatminine yönelik algılamalarından etkilendiği görülmüştür

Gündüz (2005) tarafından gerçekleştirilen ve Mersin ilinde yer alan devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağı değişkenlerine farklılaşmanın olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin mesleki değişkenleri ile Maslach Tükenmişlik Envanteri alt ölçek puanlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarının, mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağına göre farklılaştığı görülmüştür.

Öztay (2006) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada insan kaynakları yönetimi uygulamaları olan okullar ile olmayanların arasındaki kurum kültürünün varlığının belirlenmesi ve öğretmenlerin motivasyonları ile arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 9 ilköğretim okulu ve 160 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, insan kaynakları yönetimi uygulayan okullar ile uygulamayan okullar arasında kurum kültürü oluşturma başarısı açısından anlamlı farklılıklar olduğunu görüşmüştür. Ayrıca, insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün var olduğu okullarda öğretmenlerin

gerek kendilerine gerekse kurum yöneticilerine olan güven düzeylerinin ve kuruma olan bağlılık seviyelerinin oldukça yüksek olduğu, ödüllerin başarıyı ve öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı bir etkisinin olduğu, ekip çalışmasında, kişiler arası iletişimin kurulması ve sürdürülmesinde, çatışmaların çözümünde yardımcı olduğu görülmüştür.

Çakır (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada araştırmasının amacı, örgütsel bağlılıkla okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini 2006-2007 eğitim-öğretim yılı, İstanbul ili Üsküdar ilçesinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Üsküdar ilçesinde bulunan 70 ilköğretim okulunda görev yapan 200 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutu ile okul kültürü algılarının tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt bağlılığı düzeylerinin devamlılık bağlılığı boyutu ile okul kültürü algısının örgütsel bağlılık boyutu arasında da pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Gençay (2007) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada 2007 yılında Kahramanmaraş il merkezindeki ilköğretim ve liselerde görev yapan 93 beden eğitimi öğretmenin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, gerçekleştirilen bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını saptamada, Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği”, tükenmişlik düzeylerini belirlemek içinse “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin demografik değişkenleri ile iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin günlük çalışma süreleri ile iş doyumları ve tükenmişlikleri arasında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde çalışma ortamından memnun olmaları ile iş doyumları arasında ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özkan (2007), tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürüne dair algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Manisa ili Selendi ilçesinde çalışan 148 öğretmen ve yönetici ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda yönetim alt boyutunda uygulamalarda cinsiyet

değişkeninde anlamlı farklılık bulunurken diğer değişkenlerde anlamlı farklılık bulunamadığı görülmüştür. Örgüt kültürüne ilişkin algılarda yönetim, örgüte bağlılık, çalışma ortamı, değişikliklere uyum, ödül sistemi, işbirliği-iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri boyutlarına ilişkin algılarının orta düzeyde çıktığı görülmüştür. Araştırmacı ilk ve ortaokullarda güçlü bir örgüt kültürü oluşmadığı ile ilgili bir görüşü desteklediği görülmüştür.

Topaloğlu ve arkadaşlarının (2007) gerçekleştirmiş olduğu bir diğer çalışmada Ankara ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişliğin bazı sosyo-demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 412 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularına göre, öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden en fazla duygusal tükenmeyi yaşadıkları, yaş değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Kadın öğretmenlerin bay öğretmenlere göre ve bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamından memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı görülmüştür.

Vural (2007) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada 8 okulda görev yapan 300 ile görüşülmüş ve elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okul kültürü algıları ile erkeksi kişilik özellikleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile diğer kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığı görülmüştür.

Ayık (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında anlamlı ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 2007-2008 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Erzurum il merkezindeki 8 eğitim bölgesinde bulunan 72 devlet ilköğretim okulunda görev yapan 1911 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır; örnekleme ise bu evrenden seçilen 80 yönetici ve 833 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Steve Gruenert ve Jerry Valentine (1998) tarafından geliştirilmiş olan “Okul Kültürü Envanteri” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen

bulgulara göre, ilköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu, okul kültürü ve etkili okul ile ilgili görüşlerin yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı fakat görev türü, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve branşlara göre farklılaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Cemaloğlu ve Kayabaşı (2007) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma ilköğretim okullarında görev yapan 155 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Disiplin Modelleri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin en fazla Akıl-sonuç en az da Glasser modelini kullandığı görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu; öğretmenlerin disiplin modelleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, disiplin modelleri ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bununla beraber, duygusal tükenmişlik ile Kounin ve Glasser modeli arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, Kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyi arttıkça öğretmenlerin daha çok “Canter ve Kounin” modellerini tercih ettikleri bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutu puanları ile duyarsızlaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, Duygusal tükenme yaşayan öğretmenlerin Glasser Modeli’ni daha çok uyguladıkları görülmüştür.

Özcan (2008) tarafından İlköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan 404 öğretmenle gerçekleştirilen bir başka çalışmada öğretmenlerin bazı değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerini incelenmiştir. Çalışmada veriler Maslach Tükenmişlik Envanteri ile toplanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre tükenmişlik seviyeleri yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, branş, sınıflardaki öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyoekonomik durumu, çalışma ortamından memnuniyet, üstlerinden takdir edilme durumu, mesleğini isteyerek yapma, işinden manevi doyum alma durumu, meslekte verimlilik, öğretmende tükenmişlik düzeylerini artıran değişkenler olduğu, cinsiyet, çalışılan okul türü değişkenlerine göre farklılaştığı görülmüştür.

Aydınlı (2008) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada öğretmenlerin örgüt kültürünün oluşturulması ve örgüt kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi incelenmiştir.

Araştırma, 18 ilköğretim okulunda çalışan 320 öğretmenin görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgüt kültürünün oluşturulmasında öğretmen davranışlarının etkisi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehinedir. Örgüt kültürünün oluşturulmasında öğretmen davranışlarının etkisi kademe, yaş, kıdem, eğitim seviyesi değişkenlerine göre de anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Korkut (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ilköğretim okullarında var olan örgüt kültürünün, görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre kurumlarındaki mevcut uygulamaların öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Büyükçekmece ilçesinde eğitim öğretim faaliyetlerine devam eden ilköğretim okulların görev yapan 863 öğretmen ve yöneticiden gönüllülük esasına dayalı olarak seçilen 361 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin öğretmenlere göre kurum kültürünün yerleşme düzeyine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan erkek yönetici ve öğretmenlerin kadın yönetici ve öğretmenlere göre kurum kültürünü algılama seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı seviyede bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Mezun oldukları okula, meslekteki hizmet yılı, yaşa göre örgüt kültürünü algılama düzeyleri belirgin bir farklılık göstermemekteyken, çalışma yılına göre farklılaştığı görülmüştür.

Aslan (2008) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise devlete bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 15 resmi lisede görev yapan 244 öğretmenin görüşlerine başvurularda gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre düz lise ve anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin “Okul Kültürünün” geneli ile “Demokratik Yönetim ve Katılım” boyutuna ilişkin algıları, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin algılarından önemli seviyede daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin okul kültürünün geneline ilişkin algılarının oldukça yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları branş, okul yaşı ve okul türü değişkenleri bakımından önemli farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer taraftan, okul kültürünün hem geneli, hem de alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları cinsiyet, yaş, okuldaki görev süresi, öğretmenlik kıdemi, mezun olunan okul türü değişkenleri açısından önemli farklılık göstermediği görülmüştür.

Mutlu (2008) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okullarındaki kültür ve değerlerinin, örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile olan ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi Fatih, Bakırköy ve Bağcılar İlçeleri resmi ortaöğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenler okullarında ödüllendirmeye önem verilmediğini, kendilerinin ise başarıyı esas alan bir ödüllendirmeyi önemli buldukları belirtilmiştir. Bu tarz eksiklik ve uyumsuzluk öğretmenlerin okul kültürü içindeki örgütsel değerlere olan tutumunu etkilemektedir. Araştırma ile elde edilen veriler üzerinde yapılan çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin çalıştıkları ortaöğretim kurumlarındaki örgütsel değerleri algılamaları ile örgütsel sosyalleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Sabancı (2009) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ilkökul öğretmenlerinin tükenmişliklerinin örgütsel sağlık üzerine etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma Antalya ilinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bir diğer önemli sonuca göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadaki artışın, örgütün sağlıklı işleyişini olumsuz olarak etkilediği görülmüştür.

Yüksel (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmasının amacı, örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın evrenini, 2008-2009 eğitim-öğretim yılında, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak İstanbul ili Anadolu yakasındaki devlet ve özel liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi ise, Kadıköy, Maltepe ve Kartal ilçelerindeki devlet ve özel liselerde görev yapan 200 öğretmen oluşturmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Şimşek (2003) tarafından geliştirilen “Okullarda Örgütsel Kültür Ölçeği” ve Yılmaz (2005) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Okullarda Örgütsel Güven Ölçekleri” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel kültür ile örgütsel güven arasında da pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Özer ve Beycioğlu (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin profesyonel gelişimleri ile tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Adıyaman'da görev yapan 144 ilkökul öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine yönelik davranışları, kişisel

başarıda düşme boyutuyla olumlu yönde ilişkiye sahip olduğu, duyarsızlaşma boyutuyla ise ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görüşmüştür.

2.5. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik konusunda yapılan tanımlamalar üzerinde ortak bir görüşe ulaşılmamışsa da, birçok araştırmacı bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel bir psikolojik deneyim olduğu konusunda hemfikirdirler. Tükenmişlik, stres sebebiyle meydana gelmiş olan semptomlarla başa çıkamama veya başa çıkma girişimlerinde başarısız olma durumlarında ortaya çıkan ani öfkeyi, amaçsızlığı, ilaç ve alkol kullanımında artışı, depresyon, fiziksel tükenmeyi, evlilik ve aile problemlerini içeren çeşitli kişisel fonksiyon bozuklukları ile ilişkilidir (Maslach, 1997).

Tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, huzursuzluk, yaşamın anlamını yitirmesi, yaşama dair isteklerin kaybolması, amaçsızlık, kayıtsızlık, uzun süren yorgunluk umutsuzluk gibi duyguların arttığı fiziksel, zihinsel ve duygusal bitmişlik duygusunun meydana getirdiği tutum ve davranışlar olarak tanımlanmıştır (Izgar, 2001).

Sürekli tekrarlanan iş stresinin, tükenmişlik sendromuna yol açtığını söyleyen Maslach, tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin asıl amacından koparak hizmet verdiği insanlara karşı kayıtsızlaşması ve ilgilenmiyor olma ruh haline gelmesi ” biçiminde tanımlamıştır. Majör belirtiler olarak da tanımlanan enerji kaybı, dikkat eksikliği, diğerlerine karşı pozitif olmayan tutum ve aktif olarak diğerlerinden geri çekilmeyi isteme gibi tükenmişlik belirtilerini içerir (Kaçmaz, 2005)

Tükenmişliğin üç faktörlü yapısı birçok araştırma ile desteklenmekte; fakat tükenmişliğin temelinde bireyin duygusal olarak tükenme hissiyatının artmasının ve bunun sonucunda kayıtsızlığın başlaması ve kişisel başarı noksanlığının buna eşlik etmesiyle meydana gelen değişiklikler olduğu ileri sürülmektedir (Ergin, 1992).

Stres günümüzde modern hayatın istenmeyen bir parçası haline gelmiştir. Öğretmenlerde stresin ve tükenmişlik sendromunun giderek arttığı ve bunun öğrenme ortamı ve eğitimsel başarıya olan olumsuz etkileri, son yıllarda eğitim literatüründe fazlaca vurgulanmakta olduğu görülmektedir. Öğretmenlik, stres dolu bir meslek olarak tanımlanmakta, tükenmişlik araştırmalarında en çok ele alınan meslek olarak dikkat çekmektedir.

Öğretmenlerin yüz yüze kaldıkları ya da yaşadıkları zorluklar ve sıkıntılara, verdikleri tepkilerden biri de “tükenmişlik” olarak adlandırılan kavramdır (Harden, 1999).

Tükenmişliği, örgütsel kökenli diğer stres kaynaklarından ayıran ve farklılaştıran özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucunda ortaya çıkmasıdır (Gold, 2001). Bireyin stres yapıcı örgütsel koşullar altında sürekli tükenme hissine sahip olması halini belirten bu olgu, yaşamın değişik evrelerinde ortaya çıkabilir (Nummela, 2001).

Tükenmişliği daha geniş bir anlamda tanımlayarak “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi” olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda bu konuda yapılan çok sayıda araştırmanın, birçok insanın otuz beş- elli yaşlar arasında yaşamak zorunda olduğu, kariyer ve statü kazanma isteği başta olmak üzere, sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle bunalıma girdiğini ortaya koyduğunu ifade etmiştir (Izgar, 2001).

Görüldüğü gibi tükenmişlik konusunda yapılan tanımlamalar oldukça değişik yönlerde doğru odaklaşabilmektedir. Bununla birlikte, bu kavramı bir stres süreci olarak görmeye eğilimin fazlalığı dikkat çekiyor. Tam bir operasyonel tükenmişlik tanımının eksikliğinin olmasının nedeni, çok kompleks oluşumları içermesindendir. Tükenmişlik aynı zamanda bir teslimiyet ve yanılmışlıktır. Bireyin işin dış gerçekleri karşısında kişisel haklardan vazgeçmesidir. Duruma engel olmaya çalışılmaz, bu bazen uyum gibi görülebilir, yaratıcılık felce uğrar, daha iyisi için çaba verilmez. Tükenmişlik, gücün yetersizliğe teslim edilişidir. Bu ne yapılırsa yapılsın ne kadar sıkı çalışılırsa çalışılsın, tüm bunlara karşın, durumda bir değişiklik, farklılık yaratamama algısının yarattığı teslimiyetin sonucudur (Çam, 1995).

Tükenmişliğin nedenleri bir bakıma insanın idealleriyle ilgilidir. Eğer insanın beklentileri olabileceğin çok üzerinde ise ve kişi kafasındaki bu amaca ulaşmak için ısrar ediyorsa ve bunun için çabalıyorsa huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. Böyle kişiler iç dünyalarında yoğun çatışma yaşayabilir. Bunun kaçınılmaz sonucu ise kendi öz kaynaklarının, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir (Tümekaya, 1997).

2.6. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme yavaş yavaş ve kendisini belli etmeden, gizlice başlar . Kendini göstermesi ani de olsa aslında tükenme sürekli olarak gelişmekte olan bir durumdur. Birey kısa ya da uzun zaman boyunc hedefine erişmek için kendi kaynaklarını zorlamıştır. Ve bu zorlanma sonunda birgün birdenbire kendini gösteren bir belirti kendisine tükenmişliğini haber verir. Tükenmişlik nadiren sebepsiz yere ortaya çıkabileceği gibi genellikle bu durumu yaşamadan önce belirli ara verilmeden yapılan sınavlar iş baskısı, aileden birinin rahatsızlığı gibi çevresel olan nedenlere rastlanır. Tükenmişlik yaşayan kişiler tükenmişliklerinin ilk evrelerinde durumun farkındalığını taşıyor olabilirler. Fakat bu duyguyla yaşamak iş hayatlarına ve kendi sağlıklarına yüksek oranda zarar verebilir (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik üç düzeyde incelenmektedir:

- Birinci derecede tükenmişlik belirtileri (hafif) : ani öfke patlaması, üzüntü, sinirlilik ve yorgunluk belirtileri
- İkinci derecede tükenmişlik belirtileri (orta) : ilk evrede görülen belirtilerin üç hafta ya da daha fazla sürmesi
- Üçüncü derecede tükenmişlik belirtileri (şiddetli) : Ülser, kronik vücut ağrıları, migren ve baş ağrısı gibi fiziksel belirtilerin meydana gelmesi

Tükenmişliğin belirtileri zamanında fark edilip gerekli olan önlemler alınmadığı durumlarda, semptomların şiddetinde artmalar meydana gelmektedir. Başlangıçta birinci evre belirtileri olan sinirlilik yorgunluk ve çabuk öfkelenme olarak gözlenen belirtiler zamanla daha da ilerleyerek fiziksel ve ruhsal çöküntülere sebep olabilecek daha zararlı ve yıkıcı belirtilere dönüşmekte, hatta kimi zaman intiharla bile sonuçlanmaktadır (Koyuncu, 2001).

Davranışlar ve duygularla ilgili belirtiler tükenmede daha önce ortaya çıkar ve belirtileri daha kolay tanınır. sebepsiz öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık ve ümitsizlik, çaresizlik, başarısızlık duygusu engellenmişlik en sık dile getirilen şikâyetlerdir. Tükenme belirtisi genellikle çok başarılı olmak isteyen bireylerde, zaman baskısı ile çalışanlar da, kendi üzerine düşenden fazlasını yapmaya çalışan ve sınırlarının farkında olmayan kişilerde görülür (Baltaş ve Baltaş, 1990).

Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, pek çok belirtilerle ortaya çıktığı görülmüştür. Belirtilerin çok çeşitliliği tükenmişliğin sinsi bir süreç oluşu, yansımalarının bireylerdeki çeşitlilik kadar farklı varyasyona yayılabileceği yönündeki görüşlerle ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Tükenmişlik ile ilgili literatüre dayanarak belirtiler şu şekilde sıralanabilir (Çam, 1995).

2.6.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik belirtilerinden bir tanesi de fiziksel belirtilerdir (Çam, 1991).

- Halsizlik ve yorgunluk,
- Geçmeyen grip ve soğuk algınlığı,
- Kilo kaybı,uykusuzluk,uyuşukluk
- Kronik ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol ve kronik kalp rahatsızlığı belirtileri

2.6.2. Duygusal ve Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik belirtilerinden bir diğeri de duygusal ve davranışsal belirtilerdir (Çam, 1991).

- Çabuk öfkelenme, işten nefret etme
- Şüphe ve telaş,
- Alınganlık gösterme, takdir edilmediğini düşünme,
- işe geç gelme veya gelmeme,
- İlaç, alkol, sigara alımında artma
- Aile çatışmaları, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- İçer kapanma, özgüven ve özsaygıda azalma,
- Çaresizlik, konsantrasyon güçlüğü, kolay ağlama, hevesinin kalmamsı,
- Unutkanlık,
- Örgütlenmede yetersizlik,
- Rol çatışması, Sıkıntı hali
- Çalışma ortamında kimseye fazla güvenmeme,
- Çalıştığı kuruma yönelik ilgi kaybı,
- Karar verme ve inisiyatif kullanmakta zorluk çekme
- Bazı işleri erteleme ya da sürüncemede bırakma,

- Başarısızlık duygusu ve çalışmaya direnç gösterme,
- Hizmet sunduğu insanlara tek tip davranma, onları küçümseme, alay etme,
- Hizmet verdiği kişilerle ilişkiyi erteleme, onlarla yüz yüze gelmeye,telefonla konuşmaya direnç gösterme,
- Arkadaşları ile iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma hali,
- Sık sık işinden ayrılmayı düşünme ve şikayet hali,
- Yöneticilerin onları desteklemediklerini, onların iş performanslarını anlamadıklarını düşünme, iş çevresine, arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı kızgınlık,

2.6.3. Psikolojik Belirtiler

Bazı araştırmacılar tükenmişliğin psikolojik belirtilerine de vurgu yapmışlardır (Baysal 1995). Bunlar;

- Değersizlik hissi
- Depresyon durumu
- İlgisizlik
- Yansıtma
- Hayal kırıklığı duygusunu hissetme
- İç sıkıntısı hali
- Alınganlık gösterme
- Yalnızlık ve Çaresizlik hissinin artması
- Endişeli ve umutsuz olma
- Diğer insanları eleştirme
- Özgüvende azalma , eksilme
- Engellenmişlik
- Hayatına son verme isteği
- Aile içi sorunlarda artış
- Uyku düzensizliği

2.6.4. Tükenmişlik Açısından Kişisel Risk Faktörleri

Tükenmişlik için kişisel risk faktörlerini şöyle belirlemiştir (Akt. Izgar, 2001):

- Mükemmel olmaya çalışmaya çabalamak
- Duyguları bastırma
- Aşırı isteklere “hayır” deme problemi
- Sorumlu ve güçsüz hissetme
- Tatil yapmak isteme
- Toplumsal endişe
- Güven azlığı belirtileri
- Saplantılı, baskıcı kişilik özelliği
- Problemler hakkında konuşmama ve erteleme isteği

2.7. Tükenmişliğin Nedenleri

Bireyin yaş, evli veya bekar olması, sahip olduğu çocuk sayısı, işkolik olma durumu, motivasyon, kişilik, performans, özel yaşamındaki stresler, mesleki doyuma ulaşmış olmak, informal destek, üstlerinden gördüğü muamele gibi birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlikle ilgili görülen sebep ve sorun nitelikli özelliklerin başında gelmektedir (Izgar, 2001)

İş yaşamımızda karşılaştığımız ya da karşılaşacağımız tükenmişliğin oluşmasında birçok etken neden vardır. Bu etkenler yıllardan beri süre gelen pek çok araştırmacının yapmış olduğu gözlemler, araştırmalar, incelemeler ve bulgular sonucunda elde edilmiştir. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalar sonucunda, tükenmişliğe etki eden birçok neden sıralanabilir (Sürgevil, 2006)

Her birey, bir örgüte girerken çeşitli beklentiler ve ihtiyaçlarının karşılanması umudu taşır. Demografik sebepler, örgütsel sebepler, iş yaşamında altından bir türlü kalkamayacağı hedeflerin verilmesi, kişinin sahip olduğu yetenek ve yapabilirlik sınırlarının da aşılmasıyla enerji dengesinin bozulması ile sonuçlanır. Böylece bireyin iş hayatından beklediği beklentilerin gerçekleşmemesi tükenmişliğe yol açabilir (Özmen, 2001)

Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün üyesi olarak moralman çöker ve verimi düşer. Aslında beklentiler ile ihtiyaçlar arasında bir neden sonuç ilişkisi bulunmaktadır. Örgütteki beklentiler üstler ve astlar arasında olduğu gibi bunların kendileri veya benimsediği birey yahut gruplar için de söz konusu olabilmektedir. Üstün astından,

astın da üstünden bekledikleri daha çok formal davranışı, diğerleri ise informal davranışı yaratır (Bursalıoğlu,1987).

2.7.1. Kişisel Nedenler

Maslach ve Jackson'a göre kişinin tükenmişliğinde kişinin kadın veya erkek olması,

Yaşı, ne kadar zamandan beri çalıştığı ve tecrübeleri önemli değişkenlerdir. Çalışanlar, sahip oldukları meslekleri, bulundukları kurumu ve kendi e- bilirliliklerini doğru analiz etmelidir. Çünkü elde edilemeyecek olan amaçlar tükenmişliğin yükselmesinde belirleyici bir rol oynayabilir (Izgar, 2001).

Tükenmişliğin sonuçları bireyin üzerinde hem bedensel hem de psikolojik olarak etkilidir. Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kendine olan özsaygısının yok olması, kişinin kendisi ve işi hakkında kendini kötü hissetmesi ve bu durumun işine negatif yansımaya, kendini suçlama eğilimi, bireyin insanlardan uzaklaşması ve ayrı bir hayat sürmesi, ani sinirlenme, diğer kişilere karşı olumsuz duygular ve şüphecilik bunlardan bazıları arasında sayılabilir (Maslach, 1982).

Şekil 2.5. Kişisel Nedenler

KİŞİSEL NEDENLER		
Kişilik Özellikleri İle İlgili	Demografik Değişkenler İle İlgili	Diğer
A tipi kişilik (hırs, rekabet vs.) özelliklerinin bulunması, bireyin ego gücü ve kişilik karakteristiklerinin özgün bir seyri olan dayanıklılık	Yaş, Evlilik, Çocuk sayısı, Eğitim	Aile statüsü, kendini işine adanma ve işine aşırı bağlanma, işkolik olma, bireyin verme için gereksinimi olan bir birey olması, kişisel beklentiler, motivasyonlar, öz-saygı, engellenme eşiğinin düzeyi, deneyim, denge durumu, informal destek, kendindeki değişimi fark edemeyiş, kendi kendisi için koyduğu sınırlamalar, kişisel yaşamdaki streslerdir

Kaynak: Çam, O. (1995). Tükenmişlik. İstanbul: Saray Medikal Yayıncılık.

Çam (1995)'in şekil 2.4'de belirttiği gibi yaş tükenmişliğin kişisel nedenleri arasında başlıca faktörlerden biridir. Yapılan diğer araştırma bulgularına göre de genç ve tecrübesiz

Çalışanlarda, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha çok tükenmişliğe rastlanmaktadır. Bu durum beklenti düzeylerinin farklı olması ile açıklanabilir (Izgar, 2001) .

2.7.2. Çevresel Nedenler

işin niteliği, çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, rol atışması, yönetimle ilgili işlerde geçirilen zaman miktarı, kişinin eğitim durumu, eğitim işi için yeterli veya yetersiz oluşu, önemli kararlara katılamama, örgütsel işleyişteki kusurlar, adalet yokluğu, kontrol eksikliği, işin yüksek performans gerektirmesi, hizmet verilen insanlarla ilişkiler, yetersiz personel, yetersiz araç, örgütün havası, örgüt ortamı, ekonomik ve toplumsal nedenler gibi birçok etken ise tükenmenin örgütsel nedenleri olarak kabul edilmiş ve araştırmalara konu olmuştur (am, 1992:156).

2.8. Tükenmişliğin Sonuçları

Araştırmalar tükenmişliğin sonuçlarının çalışan ve çalışanın hizmet verdiği kurum ve kişiler açısından çok ciddi olabileceğini göstermiştir (Maraşlı, 2003). Çok ciddi sonuçların ortaya çıkmasının engellenmesi için sendromun mümkün olan en kısa ve kolay yoldan anlaşılması ve tanımlanması gerekmektedir. Olası bir tükenmişlik semptomları zamanında tespit edilmezse sonuçları, tıpkı tedavi edilmeyen soğuk algınlığına benzer biçimde peptik ülser ve kalp krizi gibi fiziksel semptomları içeren bir hale gelebilir. (Farber, 1984).

Meslektaşlarla, hizmet verilen kişilerle, arkadaşlarla ve aile bireyleriyle ilişkiler tükenmişliğin etkilediği bir başka alan olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyi arttıa içe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük, tahammülsüzlük eğilimleri artmakta ve iş ortamından uzaklaşmak için yemek ve dinlenme aralarını uzatma girişimlerine rastlanmaktadır. Mesleki kimlikleri ile ailede üstlenilen roller arasında ayırım yapmada güçlük çeken çalışanlar, aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi hareket etmektedirler. Böylece hem iş, hem de aile çevresinde ilişkiler giderek bozulmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltabilmek için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta, çareyi bu tür ilaçlarda aramakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. İşe devamsızlık, işten ayrılma,

performans kalitesinde düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır (Torun, 1995)

Aşırı stres altında çalışan kişiler stres yaratan kaynaklara karşı bir takım savunma tepkileri geliştirmektedir. Depresyon, bıkkınlık ve tatmin olmama gibi sübjektif tepkiler yanında, işe odaklanamama, sık sık kararsızlık halleri yaşama, unutkanlık, eleştirilere karşı aşırı tepki gibi duygusal tepkiler ve göreve zamanında gelmeme, verimsizlik, kötü çalışma atmosferi, iş tatminsizliği, yüksek kaza oranı ve işte husumete maruz kalma gibi örgütsel tepkilerde ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2001).

2.9. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Öğretmenlerin tükenmişliğinin erken evresinde tanımlanması ve uygun çözümle yok edilmesi çok önemlidir. Çünkü tükenmişlik oluştuktan sonra iyileştirilmesi çok zordur. Bu kapsamda ilk aşamada yapılması gereken, kişide tükenmişliğin var olmasını sağlayan koşulları yok etmektir. Daha sonra gelen ikinci aşamada ise semptomların erken teşhisi ve tedavisi olmalıdır. Üçüncü aşamada ise tükenmişlik yaşayan öğretmenin işine tekrar dönmeyi isteyip istemeyeceğine karar vermesi gereklidir (Wood&Carthy, 2002)

Tükenmişlikle başa çıkma önerilerinden Devlet Yönetimi düzeyinde yapılması gereken; çağdaş yönetim ilkelerine uygun olarak örgütlenilmesi için çalışanların görevlerini ve yetkilerini belirleyen gerekli yasal düzenlemelerin yapılması (Kaçmaz, 2005). Örgütsel düzeyde hoşgörölü,esnek,adaletli, katılımcı bir yönetim anlayışının belirlenmesinin yanı sıra dinleyen,önem veren bir idareci tükenmenin önlenmesi ve giderilmesinde etkilidir. Bireysel düzeyde iş dışındaki yaşam alanlarının geliştirilmesi, işyerindeki rutin alışkanlıkların terk edilmesi, monotonluğun azaltılması olabilir (Kaçmaz, 2005).

2.9.1. Bireysel Yöntemler

Izgar (2001), bireysel olarak tükenmişlikle başa çıkma yollarını şu şekilde özetlemiştir. Bunlar;

- Gerçekleşebilme şansı yüksek olan hedefler belirlemesi,
- Kısa süreli molalar vererek, dinlenme imkanları yaratarak yorgunluktan kaçınılması,
- Çok gerekli olduğu durumda iş değiştirilmesi,

- İzin kullanarak iş monotonluğunun azaltılması,
- Kişinin kendini tanıması, kendi yapabilirlik sınırlarını bilmesi ve ihtiyaçların farkında olması,
- Kişinin kendinde var olan potansiyeli ortaya çıkarması, kendini gerçekleştirmesi,
- İç görü geliştirerek çevreyle ilişkiler kurması biçimindedir.

2.9.2. Sosyal ve Örgütsel Stratejiler

Örgütler, stresi birçok yolla azaltabilir ve stresle başa çıkmayı kolaylaştırabilir. Bu durum da tükenmişliği önlemede önemli ve zamanında bir adım oluşturmaktadır. Tükenmişliğin kaynakları kişisel olmaktan daha çok durumsaldır. Bu yüzden tükenmişliğe yönelik çözümler, çoğunlukla işin sosyal ortamında aranmalıdır (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişlikle ilgili yönetim tarafından alınabilecek önlemler şunlar olabilir (Izgar, 2001):

- Güdüleyici olabilen hizmet içi eğitim imkânlarına yer verilmesi
- Adil ve planlı yükselme olanaklarının sağlanması
- Örgüt ortamında değişiklikler yapılması
- Örgüt geliştirme programlarının devreye sokulması
- Yetki devrinin yaygınlaştırılması
- Çatışma yönetimin sağlanması
- Çalışanların gerçekçi hedeflere yönlendirilmesi
- Kurum-çevre ilişkilerinin iyi yönetilmesi

2.10. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik üzerine araştırma yapan uzmanlar farklı açılardan ele alarak kapsamlı tükenmişlik tanımlamaları ortaya koymaya çalışmışlardır. Tükenmişlik modelleri genel olarak strese verilen tepki türlerine göre sınıflamalar içermektedir. Araştırmanın bu bölümünde başlıca tükenmişlik modelleri ele alınmış ve karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

2.10.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss Tükenmişlik Modelin’de tükenmişliği “İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve iş ile psikolojik ilişkiyi kesme davranışlarıyla son bulan bir süreç” olarak değerlendirmiştir . Bu modelde , tükenmişlik iş

stresine karşı verilen bir tepki olarak kendini gösterip , psikolojik olarak işle irtibatını sonlandırma ile sonuçlanan bir süreçtir. Cherniss'in hizmet sektörünü alanını içeren çalışmalarında bu alanda çalışanların rolleri ve bu roller içinde ki dengesizliklerin tükenmişliğin nedeni olduğu belirtilmektedir (Özgen, 2007).

Cherniss modeli, tükenmişliğin gerçek nedeninin stres olduğunu belirterek stresin, kişinin yapabilirlik sınırlarının aşıldığı ,kendisinden beklenen talepler ile başa çıkmada başarısızlık yaşamaya başladığı zaman ortaya çıktığını belirtmektedir. Tükenmişlik, zamana yayılan bir süreçtir. hem fiziksel hem de psikolojik olarak ortaya çıkan sonuçlarını süreç içerisinde görebileceğimiz bir durumdur. Hem çevrenin hem de bireyin kendisinin yarattığı talepler bireyin baş edebilme ve mücadele gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır. Bu durumda birey, stresle başa çıkmak için ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırma yolunu seçmektedir (Şanlı, 2006).

Bazı destek sistemlerinin yetersizliği, kişinin çevresinden gelen yada kendi yarattığı talepler bireyin yapabilirlik sınırlarını aşıyorsa stres oluşmaktadır. Bu durumda , stresle başa çıkmak için stresin kaynağı tespit edilmeli ve stresle baş edebilme yolları tespit edilerek stres yok edilmeye çalışılmalıdır. Eğer yine birey stresle mücadelede başarılı olamazsa, işe karşı kayıtsız kalma yolunu seçmektedir. Stresle başa çıkma uygulamaları olumlu sonuçlanmışsa bireyde davranışlar olumlu yönde değişir. Bu uygulamalar etkili olmamışsa, olumsuz tutum değişiklikleri görülmektedir (Ok-Uğurluoğlu, 2002).

2.10.2. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1998) modeli, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel/algısal bir merkeze sahiptir. Bu modele göre tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. (Akt. Teltik, 2009)

- Fiziksel semptomlar üzerinde temellenen fizyolojik boyut (fiziksel tükenme)
- Tutum ve duygular üzerinde temellenen duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme)
- Semptomatik davranışlar üzerinde temellenen davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Model; kişisel özelliklerinin ve kurumsal/sosyal çevrenin tükenmenin sebepleri ve bu sebeplerin algılanmasında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Stresi etkin ve etkin olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir. Modelin dört aşaması bulunmaktadır (Çavuşoğlu, 2005):

- Algılanan stres düzeyi,
- Durumun strese götürme derecesi,
- Stres verilen tepki ve son olarak
- Strese verilen tepkinin sonucudur (Şenel vd., 2013).

2.10.3. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'a göre tükenmişlik, kişilerin tekrar eden iş tecrübelerinin sonucu olarak gelişen bir durumdur ve üç aşaması bulunmaktadır.

- Bireyin işle alakalı kişisel yeterliliğinin az olmasından ötürü olumlu pekiştireç davranış beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,
- Bireyin mevcut olan pekiştireçleri kontrol etmeyle ilgili beklentisinin düşük olması,
- Bireyin pekiştireçlerde kontrol sağlamak için gerekli davranışları gösterme ile alakalı kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması.

Beklentisi düşük seviyelerde olan kişiler hemen hemen her zaman korku, endişe ve anksiyete gibi olumsuz duyguları yaşayabilmektedirler (Meier, 1983).

2.10.4. Tükenmişlik Modellerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

Cherniss Tükenmişlik Modeli tükenmişliği strese verilen tepkinin aşamaları biçiminde ele alırken, Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli ise strese verilen tepki türlerini fiziksel, duygusal ve semptomatik tepkiler biçiminde sınıflandırmaktadır. Meier Tükenmişlik Modeli ise tükenmişliği ödül alma, cezadan kaçınma gibi pekiştireç beklentilerine sınıflamıştır.

Tükenmişlik aynı anda üç modele göre ayrı ayrı betimlenebilir. Örneğin cezadan kaçınmak için duygusal tükenme aşamasında olmasına rağmen işini yapmaya çalışan personel bir sonraki aşamada duyarsızlaşma tepkisi ile fiziksel stres belirtilerini aynı anda sergileyebilir.

2.11. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, kendini işine adanmış, yaptığı işlerde başarılı personelin dikkatini dağıtan, onları daha az üretken, daha az enerjik ve en üzücüsü de mesleklerine daha az ilgili yapan etkenlerdendir (Freudenberger, 1974).

Meslektaşlarla, hizmet verilen kişilerle, arkadaşlarla ve aile bireyleriyle ilişkiler tükenmişliğin etkilediği bir başka alan olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyi arttıkça içe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, tahammülsüzlük, hoşgörüsüzlük eğilimleri artmakta ve iş ortamından uzaklaşmak için yemek ve dinlenme aralarını uzatma girişimlerine rastlanmaktadır. Mesleki kimlikleri ile ailede üstlenilen roller arasında ayırım yapmada güçlük çeken çalışanlar, aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi hareket etmektedirler. Böylece hem iş, hem de aile çevresinde ilişkiler giderek sorunlu hale gelmektedir. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltabilmek için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. İşe devamsızlık, işten ayrılma, performans kalitesinde düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır (Torun, 1995).

Tükenmenin insanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bıraktığı yapılan birçok araştırmalarda ispatlanmıştır. Ancak bu tür rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önce tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal semptomlarına bakılarak tükenmişliğin bireyler üzerindeki geçici, tedavisi uzun süren veya kalıcı rahatsızlıklar bırakacağı konusunda fikir sahibi olmak mümkündür. Bu nedenle tükenmişliğin belirtileri başlığı altında incelenen konular aynı zamanda tükenmişlik belirtilerini yok edecek ve alınacak önlemler başlıklı konuları da içermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Çam'a (1991) göre tükenmişlik öğretmenlerde, işi savsaklama, işi önemsememe, işi bırakma eğiliminde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor yoluyla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, eş ve aile bireyleri arasında sorunlu ilişkilerde artma, düşük iş performansı, iş duyumsuzluğu, sebepsiz yere sık sık hastalanma eğilimleri, işte yaralanma ve iş kazalarında artışa neden olabilmektedir.

Tükenmişliğin önemli sonuçlarından biri de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey, sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını

arttırmakta ve sorunu bu maddeler yoluyla çözeceği sanrısının artması zamanla bu maddelere bağımlılık geliştirebilmektedir (Izgar, 2001).

Tükenmişlik özellikle, işe olumlu beklentilerle ve kendini insanlara yardım etmeye adayarak giren profesyoneller için trajik bir sonudur. İş tükenmişliği heves ve istekle çalışmaya başlamış olan bir kişiyi bitmiş, alaycı ve etkisiz hale getirir (Maraşlı, 2003).

2.12. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, insanlarla yüz yüze ve yoğun iş koşullarında çalışan sağlık çalışanları üzerinden incelenmeye başlanmış ve daha sonra diğer meslek grupları olan polislik, öğretmenlik gibi benzer özellikleri taşıyan meslek grupları da araştırma kapsamına alınmıştır (Gündüz, 2004).

Öğretmenlerin tükenmişliği; eğitim sisteminin giderilemeyen sorunları, stresli çalışma koşulları ve okul yönetiminin sorun ve problemler karşısında yetersizliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir. (Tümekaya, 1996). Öğretmenlerin içinde bulunduğu çalışma şartlarında öğrenci, öğrenci velileri ve çalışma arkadaşlarıyla her gün yüz yüze iletişim kurmak zorundadır. Bu iletişim biçimi zamanla öğretmenlik ve benzeri meslek gruplarında tükenmişliği arttırmaktadır (Murat, 2003).

Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan unsurlar arasında sayılan bu stres kaynaklarının neden – sonuç ilişkisini ortaya koyan araştırma bulunmamasına karşın genel kanaat, tükenmişliğin tüm olumsuz sebeplerin bir sonucu olduğu yönündedir. Bu aşamada, stres, kaygı ve tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine ilişkin rol algılarında, eylemlerinde ve davranışlarında pek çok değişme meydana gelmektedir (Girgin ve Baysal, 2006).

Tükenmişlik öğretmenlerin çalışmalarını sağlıklı bir şekilde sürdürmelerine çok ciddi zarar verir. Öğretmenler bu sendromu yaşadığında negatif duygular beslemeye başlar, öğrencilerine, arkadaşlarına ve ailesine karşı olumsuz bir tutum geliştirir ve öğrencilerle iletişimde kopukluklar yaşar. Fiziksel ve ruhsal hastalıklarda artış olur. Tükenmişlik kişinin özel hayatının ve iş hayatının uyumunu bozarak kişinin bu olumsuz durumdan kurtulmak için madde bağımlısı olabilir ve çeşitli sağlık sorunları yaşar (Dorman, 2003).

Öğretmenlikte ya da eğitimcilikte tükenmişlik, bir profesyonel olarak öğretmenin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, bir öğretmenin en önemli amacı olan iyi eğitim verme çabasının zayıflamasına daha sonra da öğrencilere alaycı, insanlık dışı bir şekilde davranmasına ve onlara küçültücü tarzlarda hitap etmesine neden olmaktadır. Öğretmenlik alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi vazgeçilemez özellikleri de gerektiren bir meslektir. Öğretmenlik mesleği bazı stres kaynaklarından dolayı tükenmişlik yaşama riski en fazla olan meslek grubudur (Baysal, 1995).

Sonuç olarak öğretmenler de yaşanan tükenmişlik, iş performanslarının düşmesine ve sağlıklarının bozulması gibi kişisel yaşamları üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik sendromu içinde bulunmaları hem çevresine hem de öğrencilerine karşı negatif duygular beslemesine sebep olmakta ve öğrencilerine nitelikli ve sağlıklı eğitim verememektedir. Bu nedenle öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun önlenmesi veya azaltılması önemlidir (Cerit, 2008).

Öğretmenlerin, eğitim kurumlarında, öğrenci-öğretmen, okul-aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, yetersiz fizikî koşullar, terfi etme güçlükleri, ödüllendirme ve karar mekanizmalarına katılımın yetersiz olması gibi sorunların varolması nedeniyle birçok iş görenden daha fazla stres yaşadığı kabul edilmektedir (Cassell, 2001).

Öğretmenlerde tükenmişliği etkileyen en önemli durumlardan biride strestir. Stresin pek çok sebebi vardır. Meslek tabanlı stres ve bunun sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik duygusu Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümündeki bazı öğrencilere uygulanan araştırma sonucunda stres yaratan kaynakları şunlardır (Aydın, 1993):

- Bakanlık tarafından öğretmenlere sahip çıkılmaması
- Eğitim sisteminde kalitenin düşmesi
- Eğitime siyaset karışması ve gruplaşma
- Eğitime gereken önemin verilmemesi
- Nitelikli ve donanımlı öğretmen yetiştirilememesi
- Program içeriğinin gereksiz detaylarla ve ayrıntılarla dolu olması
- Eğitimin öğrenci merkezli olmaması

Yönetici ve Müfettişlerle İlgili Stres Kaynakları (Aydın, 1993).

- Okul yöneticilerinin yöneticilik becerilerinin olmaması
- Ast-üst çatışmaları sonucu
- Haftalık ders programlarının adil ve akil olmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık yapılması ve saatlerin düzensiz dağıtılması
- Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama hedefi taşıması
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ,huzursuzluk ve tedirginlik
- Yükselme olanağının zor olması veya olmaması
- Okulda demokratik bir ortamın koşullarının yaratılmaması
- Yönetime katılma olanağının olmaması

Öğrencilerle İlgili Stres Kaynakları: (Aydın, 1993).

- Öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi
- Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olmaları
- Sınıflarda öğrenci sayısının eğitimin kalitesine olanak vermeyecek kadar fazla olması

Görevden Kaynaklanan Stres Sebepleri: (Aydın, 1993).

- Yetkilerin yetersiz olması
- Çalışmaların karşılığının alınamaması duygusunun yarattığı olumsuzluklar
- Aşırı ders yükü
- Arzu edilen başarı düzeyine ulaşılamaması
- Çalışma arkadaşlarıyla geçimsizlik
- Arzu edilen başarı düzeyine ulaşılamaması
- Öğretmenler arasında dedikodu ve iletişimsizlik
- Öğretmenler arasında meydana gelen siyasi gruplaşma

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi bölümleri yer alacaktır.

2.1. Araştırma Modeli

Milli Eğitime bağlı İzmit ve Gebze ilçelerinde bulunan devlet liseleri öğretmenlerinin örgüt kültürü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2011). Bu araştırmada da İzmit ve Gebze İlçelerinde ki Devlet Liselerinde öğretmenlerin varolan örgüt içerisindeki tükenmişliklerini var olduğu gibi betimlemeyi amaçladığı için bu model seçilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili sınırları içinde bulunan İzmit ve Gebze İlçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapmakta olan yaklaşık öğretmenler oluşturmuştur. Ocak 2014 itibarıyla Kocaeli ili Gebze ve İzmit ilçelerinde 634 sayıda öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleme, bu evrenden tesadüfî, oransız, küme örnekleme yöntemi ile seçilen 328 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçekler çoğaltılarak 352 öğretmene dağıtılmış, 340 ölçek geri dönmüş, 12 ölçek hatalı ve eksik bilgi nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan öğretmenlerden araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla hazırlanan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır.

2.3.1. Bireyi Tanıma Formu

Araştırmacı tarafından öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulmuştur. 18 soru içermektedir. Bu formda cinsiyet, mezuniyet durumu, branş, yaş, hizmet süresi, gelir düzeyi, branş memnuniyeti, görev biçimi, öğrenim durumu, medeni durumu, teknoloji kullanımı, teknoloji kullanım sıklığı, derse hazırlık durumu, gücenme durumu, öğrenci tutumu, fikir alışverişi durumu, kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumu, yaratıcı öğretim teknikleri kullanım durumu ile ilgili de sorular yöneltilmiştir (EK1).

2.3.2. Örgüt Kültürü Ölçeği

Ölçek Quinn (1988), Cameron ve Quinn (1999), Deshpande ve Farley (2004) ve Erdem (2007) 'in çalışmalarında kullandıkları “Örgüt Kültürü Ölçeği ” incelenerek geliştirilmiştir.

Bu ölçekte, örgütün belirgin özellikleri (8 madde), çalışanları bir arada tutan bağ (8 madde), liderlik (8 madde), örgütün stratejik vurguları (8 madde), yönetim şekli (8 madde), başarı kriterleri (8 madde), iletişim(8 madde) ve ödüllendirme (8 madde) gibi 8 tane boyut yer almaktadır. Bu boyutların altında bulunan 64 madde ile yönetici ve öğretmenlerin kurumsal kültür tipi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu 8 tane boyutun her birinde iki tane klan, iki tane adokrasi, iki tane market/piyasa ve iki tane hiyerarşi örgüt kültür tipini ölçen A,B,C,D gibi seçenekler yer almaktadır. Tüm A seçenekleri klan örgüt kültürünü, tüm B seçenekleri adokrasi kültürünü, tüm C seçenekleri piyasa (pazar) örgüt kültürünü ve tüm D seçenekleri hiyerarşi örgüt kültürünü ifade etmektedir. Yönetici ve öğretmenlerden A, B, C, D seçeneklerine 100 puanı dağıtmaları istenmiştir. Seçeneklere 0 ile 100 arasında herhangi bir puan vermeleri istenmiştir.

Kurumsal kültür anketinde yer alan alt boyutların güvenirlik değerleri ise şöyle bulunmuştur:

- Klan kültür boyutunun alfa değeri .90
- Adokrasi kültür boyutunun alfa değeri .84
- Market/pazar kültür boyutunun alfa değeri .80
- Hiyerarşi kültür boyutunun alfa değeri .94'dür.

Madde güvenilirlik analizi sonucunda, zayıf maddelerin hemen hemen olmadığı görülmüş ve güvenilirlik madde toplam katsayısı 25'in altında olan maddeye rastlanmamıştır.

2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği 1986 yılında Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilmiş Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 22 maddeden oluşan ölçek 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddelerden oluşan 9 maddelik Duygusal Tükenme, 5, 10, 11, 15 ve 22. maddelerden oluşan 5 maddelik Duyarsızlaşma ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddelerden oluşan 8 maddelik Kişisel Başarı olmak üzere 3 alt boyut içerir.

Ölçek 1-Çok Nadir, 2-Bazen, 3-Çoğu zaman, 4-Her zaman seçeneklerini içeren Likert Tipi bir ölçektir.

Ölçektir Duygusal Tükenme ve Duyarsızlık alt boyutundaki maddeler olumsuz ifadeler içeriyorken Kişisel Başarı alt boyutu olumlu ifadeler içermektedir. Bu nedenle bu alt boyuttaki maddeler ters puanlama yapılarak yorumlanır. Bu şekilde Kişisel Başarı alt boyutundan alınan yüksek puanlar yüksek tükenmişlik göstergesi olarak kabul edilir.

Ergin (1992) ölçek güvenilirliğini Duygusal Tükenme alt boyutu için 0,83, Duyarsızlaşma alt boyutu için 0,72 ve Kişisel Başarı Alt Boyutu için 0,67 olarak hesaplamıştır. Ergin (1992) ölçek geçerliliği hesaplaması sonunda da ölçeğin Türkçe uyarlamasının özgün formu ile tamamen tutarlı olduğunu belirtmektedir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmaya başlamadan önce gerekli olan yasal izin Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınacak, çalışma grubunu oluşturan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Kocaeli ilinin İzmit ve Gebze İlçelerinde yer alan okullara izin belgesi ulaştırılmıştır. Araştırmacı, öğretmenlere “Ölçeğin, örgüt kültürü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırma niyetinde olduğunu” yazılı olarak açıklamıştır. Araştırmacı, araştırmaya katılmak istemeyen öğretmenlere ölçek formunu vermeyecek, ölçeğin gerçeğe uygun ve eksiksiz bir biçimde doldurulması için bilgilendirmelerde bulunmuştur. Öğretmenler tarafından doldurulan ölçekler bir araya getirilerek, veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

İstatistiksel analizler SPSS (Statistical For Social Sciences) for Windows Release 15.0 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici frekans ve yüzde değerleri çıkarılarak, ölçeklerin faktör puanları için ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (ss) puanları hesaplanacaktır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Verilerin çözümlemesinde SPSS 15.0 paket programı kullanılarak demografik özelliklerin frekans ve yüzde değerleri incelenmiş, ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kurumsal Kültür ölçeğinden alınan puanların; öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, teknoloji kullanımına, derse hazırlık durumuna, güvenme durumuna, öğrenci tutumuna, yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Bağımsız Grup T testi*, mezuniyet durumuna, branşına, yaşına, gelir düzeyine, görev biçimine, öğrenim durumuna, teknoloji kullanım sıklığına, kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H Testi analizi* ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek üzere *Mann Whitney-U testi*, öğretmenlerin hizmet süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA testi*, öğretmenlerin branş memnuniyetine ve fikir alışverişi durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Mann Whitney-U testi* yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları ve Kurumsal Kültür Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin tespiti için *Pearson Momentler Çarpımı analizi* yapılmıştır. Analizler araştırmanın amacına uygun bir şekilde bulgular kısmında verilmiştir.

Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Diğer anlamlılık düzeyleri ayrıca belirtilmiştir.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için veriler bulgular bölümünde tablolar haline getirilerek, tartışma bölümünde bu bulgular yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

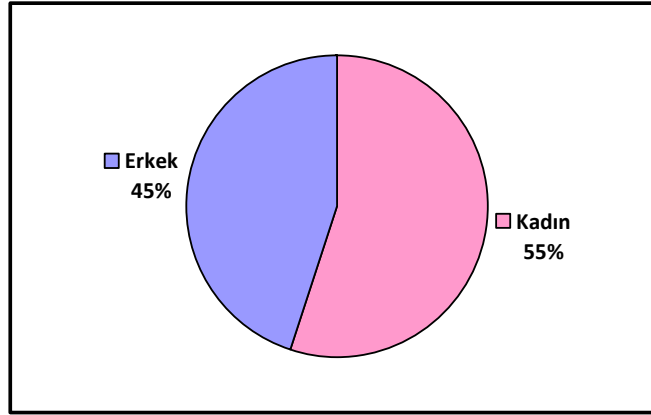
Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlemeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıttıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular araştırmanın amaçlarına göre sıralanmıştır.

4.1. Bulgular

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Kadın	180	54,9	54,9	54,9
Erkek	148	45,1	45,1	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

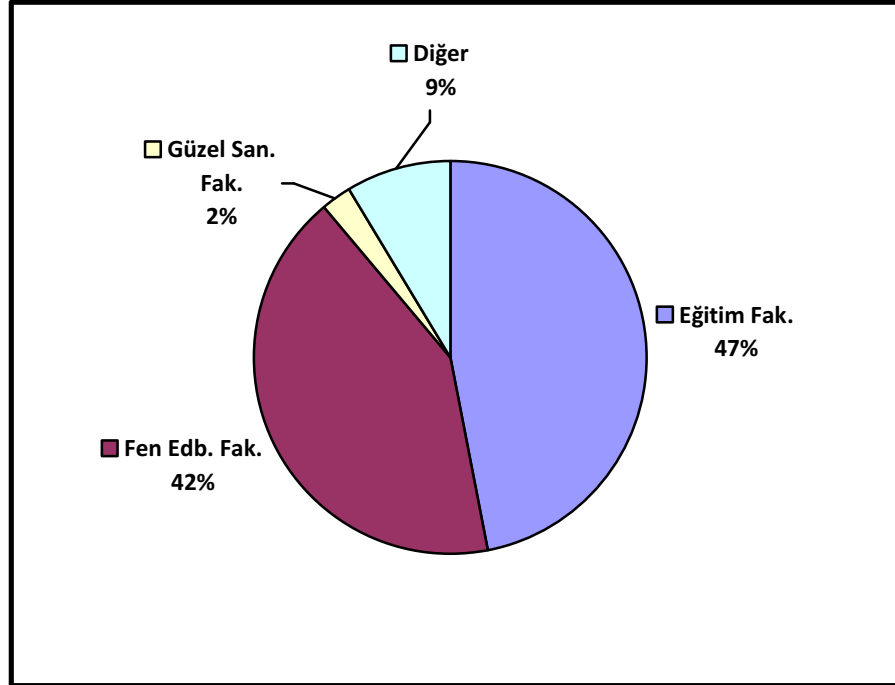
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 180'i (%54,9) kadın, 148'i (%45,1) erkektir.



Tablo 4.2. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Fakülte Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Mezun Olduğu Fakülte	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Eğitim Fak.	154	47,0	47,0	47,0
Fen Edb. Fak.	138	42,1	42,1	89,0
Güzel San. Fak.	8	2,4	2,4	91,5
Diğer	28	8,5	8,5	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

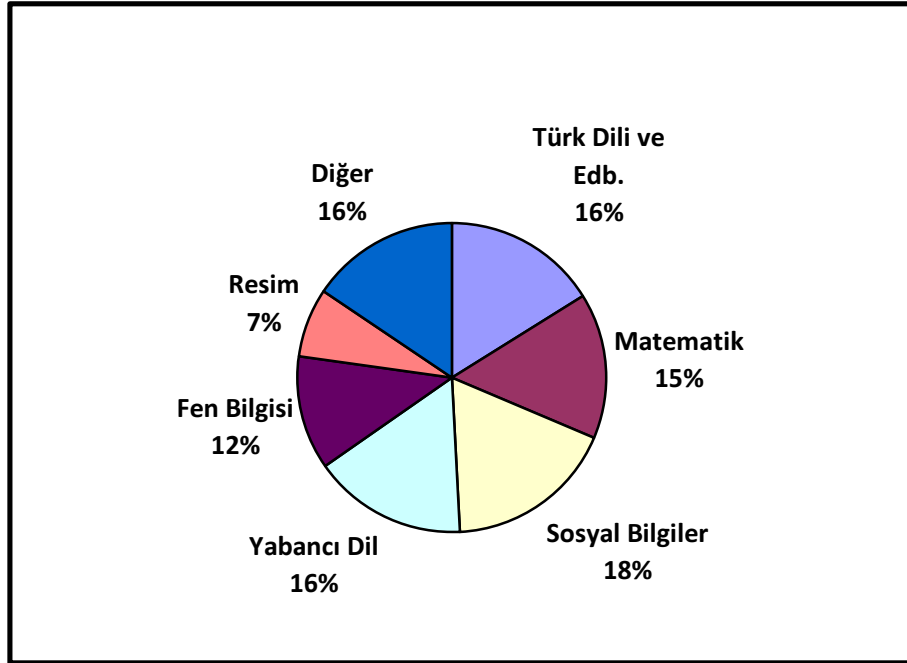
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 154'ü (%47) Eğitim Fakültesi, 138'i (%42,1) Fen Edebiyat Fakültesi, 8'i (%2,4) Güzel Sanatlar Fakültesi ve 28'i (%8,5) diğer fakültelerden mezundur.



Tablo 4.3. Öğretmenlerin Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Branş	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Türk Dili ve Edb.	53	16,2	16,2	16,2
Matematik	50	15,2	15,2	31,4
Sosyal Bilgiler	58	17,7	17,7	49,1
Yabancı Dil	53	16,2	16,2	65,2
Fen Bilgisi	39	11,9	11,9	77,1
Resim	24	7,3	7,3	84,5
Diğer	51	15,5	15,5	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

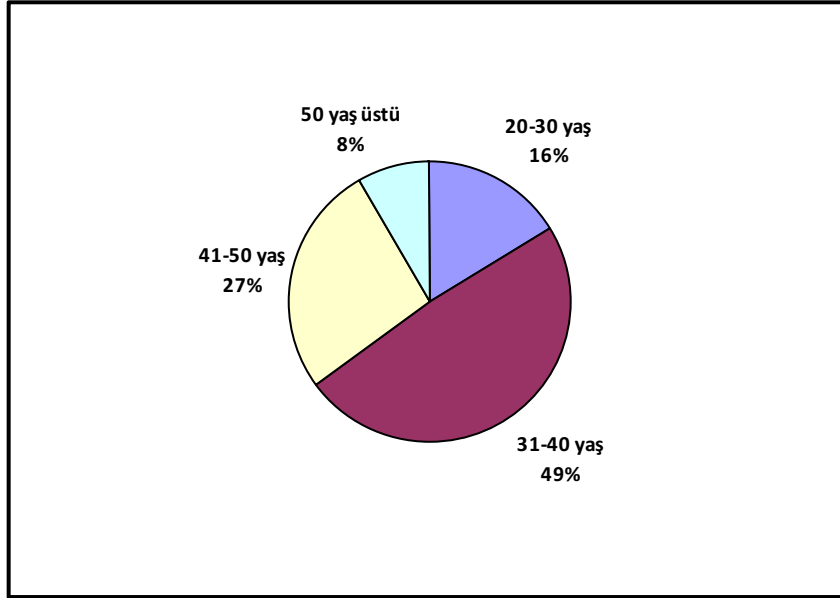
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 53'ünün (%16,2) branşı Türk Dili ve Edebiyatı, 50'sinin (%15,2) branşı Matematik, 58'inin (%17,7) branşı Sosyal Bilgiler, 53'ünün (%16,2) branşı Yabancı Dil, 39'unun (%11,9) branşı Fen Bilgisi, 24'ünün (%7,3) branşı Resim ve 51'inin (%15,5) branşı diğer branşlardır.



Tablo 4.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
20-30 yaş	54	16,5	16,5	16,5
31-40 yaş	158	48,2	48,2	64,6
41-50 yaş	89	27,1	27,1	91,8
50 yaş üstü	27	8,2	8,2	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

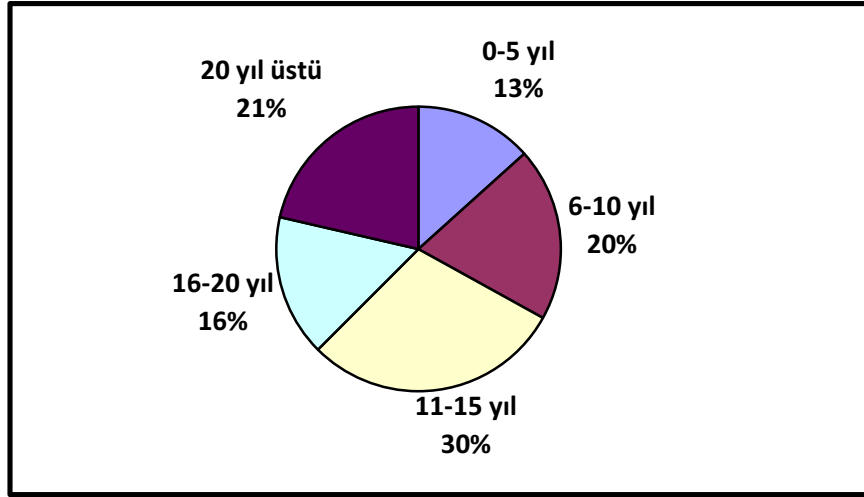
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 54'ü (%16,5) 20-30 yaş aralığında, 158'i (%48,2) 31-40 yaş aralığında, 89'u (%27,1) 41-50 yaş aralığında ve 27'si (%8,2) 50 yaşın üzerindedir.



Tablo 4.5. Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Hizmet Yılı	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
0-5 yıl	44	13,4	13,4	13,4
6-10 yıl	64	19,5	19,5	32,9
11-15 yıl	97	29,6	29,6	62,5
16-20 yıl	53	16,2	16,2	78,7
20 yıl üstü	70	21,3	21,3	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

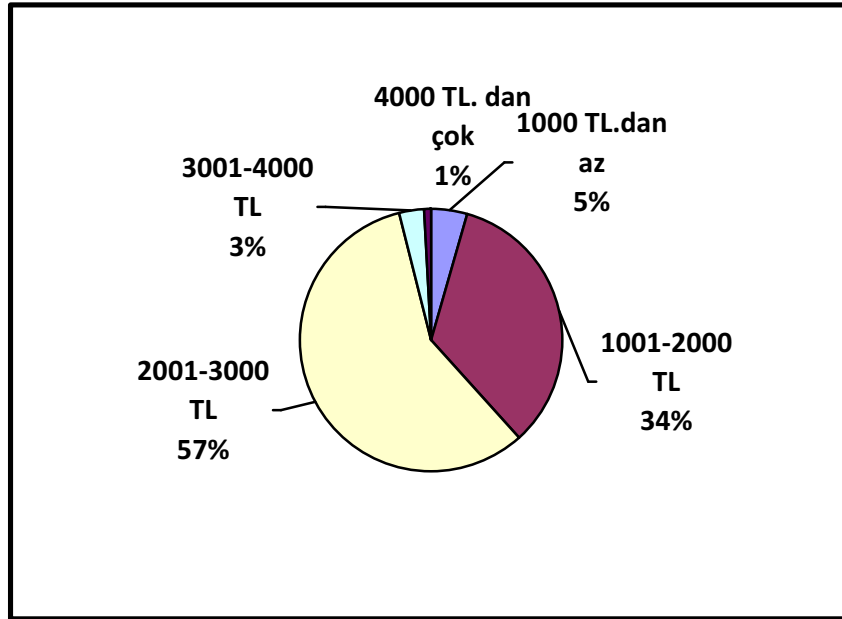
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 44'ünün (%13,4) hizmet yılı 0-5 yıl, 64'ünün (%19,5) hizmet yılı 6-10 yıl, 97'sinin (%29,6) hizmet yılı 11-15 yıl, 53'ünün (%16,2) hizmet yılı 16-20 yıl ve 70'inin (%21,3) hizmet yılı 20 yılın üzerindedir.



Tablo 4.6. Öğretmenlerin Gelir Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gelir	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
1000 TL.dan az	15	4,6	4,6	4,6
1001-2000 TL	111	33,8	33,8	38,4
2001-3000 TL	189	57,6	57,6	96,0
3001-4000 TL	10	3,0	3,0	99,1
4000 TL. dan çok	3	,9	,9	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

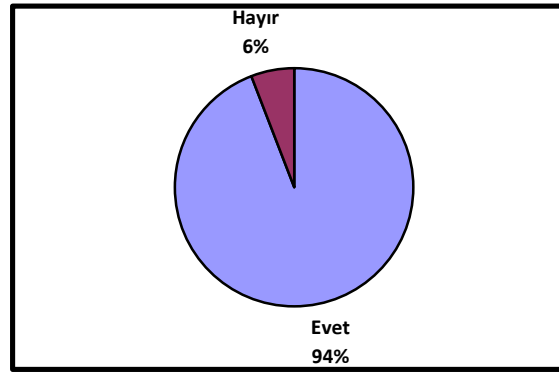
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 15'inin (%4,6) gelir düzeyi 1000TL.'dan az, 111'inin (%33,8) gelir düzeyi 1001-2000TL., 189'unun (%57,6) gelir düzeyi 2001-3000TL., 10'unun (%3,0) gelir düzeyi 3001-4000TL. ve 3'ünün (%0,3) gelir düzeyi 4000TL.dan fazladır.



Tablo 4.7. Öğretmenlerin Branş Memnuniyeti Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Branş memnuniyeti	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yıg}
Evet	309	94,2	94,2	94,2
Hayır	19	5,8	5,8	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

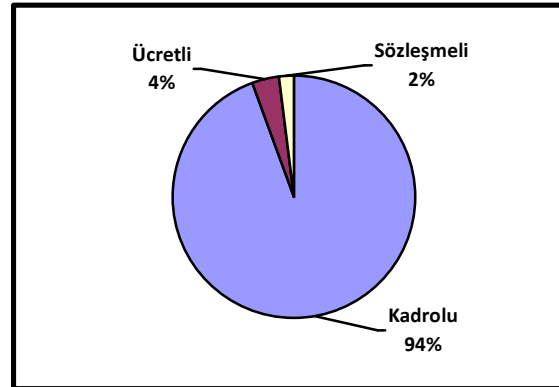
Tablo 4.4’den anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 309’u (%94,2) branşından memnun, 19’u (%5,8) branşından memnun değildir.



Tablo 4.8. Öğretmenlerin Görev Biçimi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Görev Biçimi	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yıg}
Kadrolu	310	94,5	94,5	94,5
Ücretli	12	3,7	3,7	98,2
Sözleşmeli	6	1,8	1,8	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

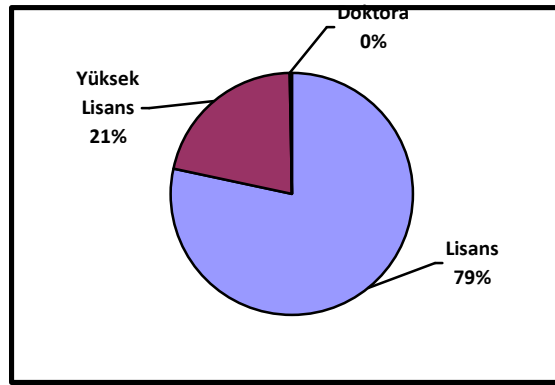
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 310’u (%94,5) kadrolu, 12’si (%3,7) ücretli ve 6’sı (%1,8) sözleşmeli pozisyonunda çalışmaktadır.



Tablo 4.9. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenim Durumu	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Lisans	257	78,4	78,4	78,4
Yüksek Lisans	70	21,3	21,3	99,7
Doktora	1	,3	,3	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

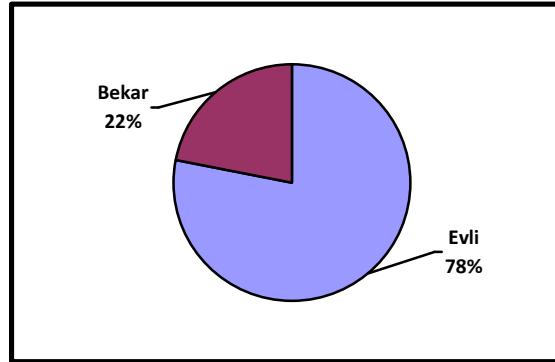
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 257'si (%78,4) Lisans, 70'i (%21,3) Yüksek Lisans ve 1'i (%0,3) Doktora mezunudur.



Tablo 4.10. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Evli	256	78,0	78,0	78,0
Bekâr	72	22,0	22,0	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

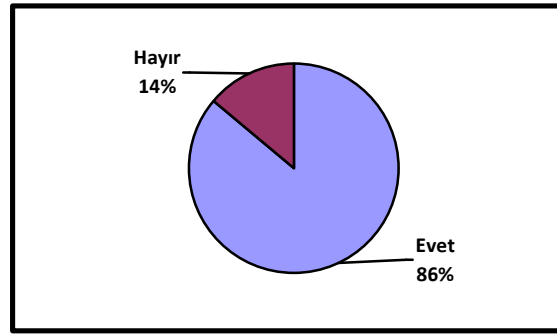
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 256'sı (%78,0) evli, 72'si (%22,0) bekârdır.



Tablo 4.11. Öğretmenlerin Derste Teknoloji Kullanım Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Derste Teknoloji Kullanım	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
Evet	282	86,0	86,0	86,0
Hayır	46	14,0	14,0	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

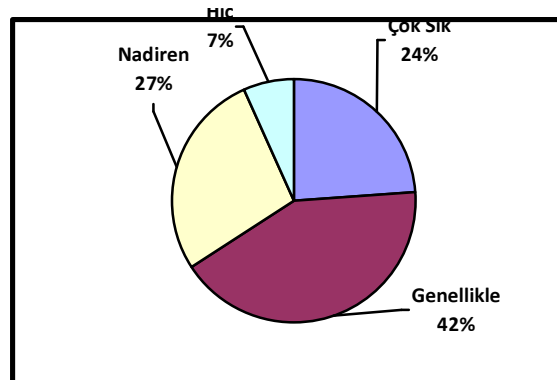
Tablodan anlaşılabacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 282'si (%86,0) derste teknoloji kullanmakta, 46'sı (%14,0) derste teknoloji kullanmamaktadır.



Tablo 4.12. Öğretmenlerin Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Teknoloji Kullanım Sıklığı	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
Çok sık	78	23,8	23,8	23,8
Genellikle	138	42,1	42,1	65,9
Nadiren	90	27,4	27,4	93,3
Hiç	22	6,7	6,7	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

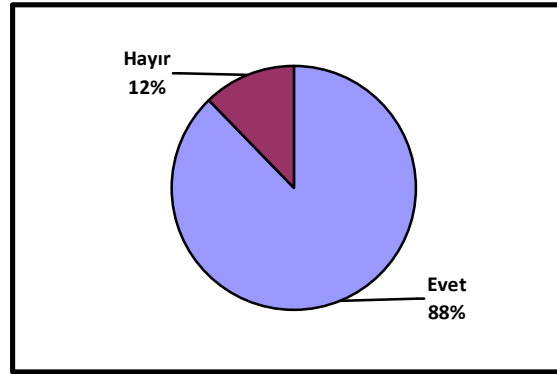
Tablodan anlaşılabacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 78'i (%23,8) çok sık, 138'i (%42,1) genellikle, 90'ı (%27,4) nadiren teknolojiyi derste kullanmakta, 22'si (%6,7) hiç kullanmamaktadır.



Tablo 4.13. Öğretmenlerin Derse Hazırlık Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Derse Hazırlık	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
Evet	288	87,8	87,8	87,8
Hayır	40	12,2	12,2	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

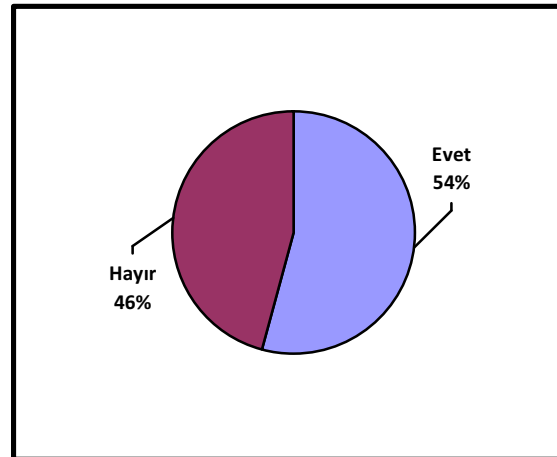
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 288'si (%87,8) derse hazırlık yaparak gelmekte, 40's (%12,2) derse hazırlık yapmadan gelmektedir.



Tablo 4.14. Öğretmenlerin Gücenme Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gücenme	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığı}
Evet	178	54,3	54,3	54,3
Hayır	150	45,7	45,7	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

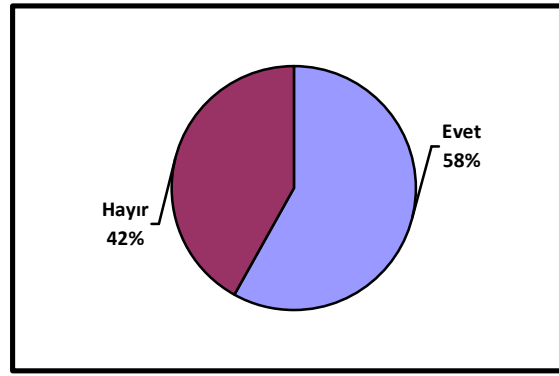
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 178'i (%54,3) işlerine karışıldığında gücenmekte, 150'si (%45,7) gücenmemektedir.



Tablo 4.15. Öğretmenlerin Öğrenci Tutumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenci Tutumu	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Evet	190	57,9	57,9	57,9
Hayır	138	42,1	42,1	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

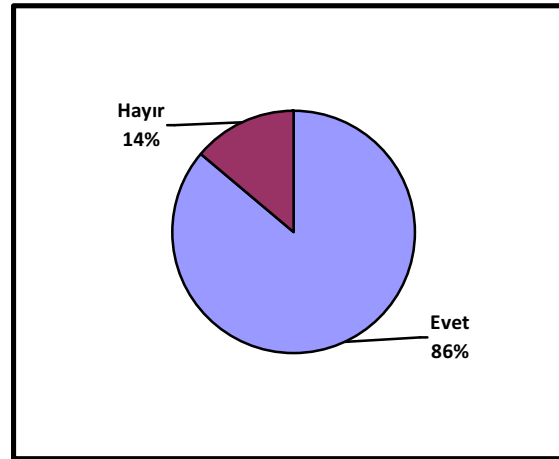
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 190'ı (%57,9) öğrencilerin derslerine karşı tutumundan memnun, 138'i (%42,1) memnun değildir.



Tablo 4.16. Öğretmenlerin Fikir Alışverişi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Fikir Alışverişi	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Evet	311	94,8	94,8	94,8
Hayır	17	5,2	5,2	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

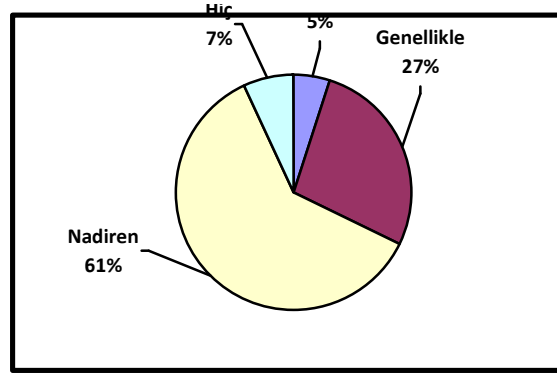
Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 311'i (%94,8) diğer öğretmenlerle fikir alışverişinde bulunmakta, 17'si (%5,2) bulunmamaktadır.



Tablo 4.17. Öğretmenlerin Katılım Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Katılım	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Çok sık	16	4,9	4,9	4,9
Genellikle	90	27,4	27,4	32,3
Nadiren	199	60,7	60,7	93,0
Hiç	23	7,0	7,0	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

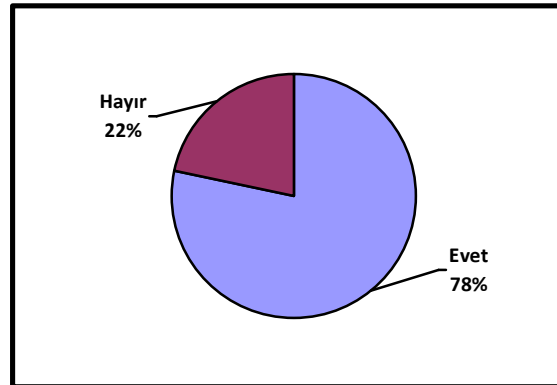
Tablodan anlaşılabacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 16'sı (%4,9) çok sık, 90'ı (%27,4) genellikle, 199'u (%60,7) nadiren kendini geliştirmek için panellere, toplantılara, kurslara, sempozyumlara katılmakta, 23'ü (%7,0) hiç katılmamaktadır.



Tablo 4.18. Öğretmenlerin Yaratıcı Öğretim Teknikleri Kullanım Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaratıcı Öğretim Teknikleri Kullanım	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{yığ}
Evet	257	78,4	78,4	78,4
Hayır	71	21,6	21,6	100,0
Toplam	328	100,0	100,0	

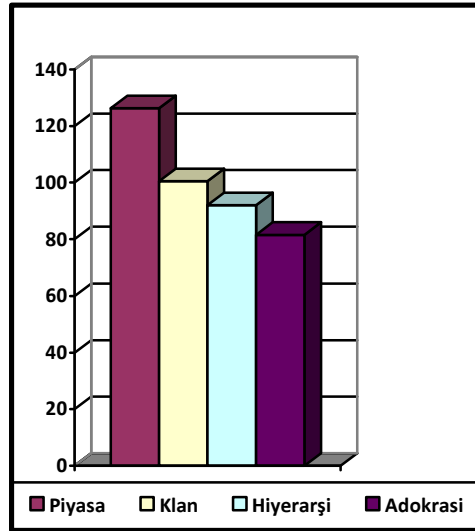
Tablodan anlaşılabacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 257'si (%78,4) dersinde yaratıcı öğretim tekniklerini kullanmakta, 71'i (%21,6) kullanmamaktadır.



Tablo 4.19. Kurum Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Puan	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Piyasa	328	126,34	56,70	3,131
Klan	328	100,51	43,89	2,404
Hiyerarşi	328	92,03	31,06	1,715
Adokrasi	328	81,54	31,32	1,729

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Kurum kültürü Ölçeği Piyasa alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=126,34$; standart sapması $ss=56,70$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=3,131$, Klan alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=100,51$; standart sapması $ss=43,89$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=2,404$; Hiyerarşi alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=92,03$; standart sapması $ss=31,06$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=1,715$ ve Adokrasi alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=81,54$; standart sapması $ss=31,32$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=1,729$ olarak hesaplanmıştır.



Tablo 4.20. Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

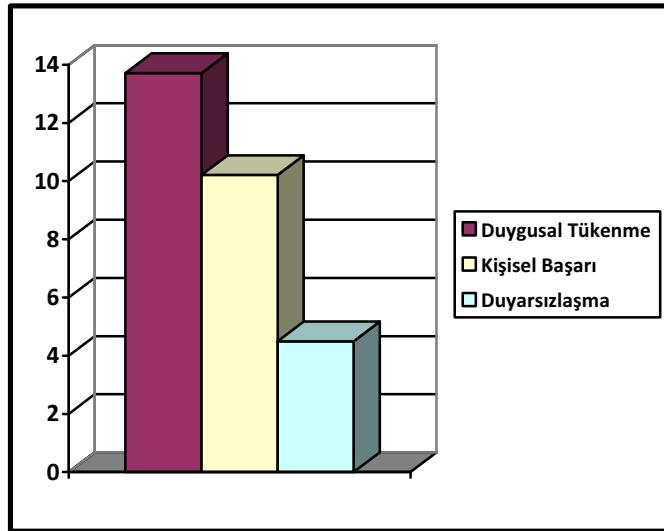
Puan	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Tükenmişlik	328	28,44	11,33	,626

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları toplam puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=28,44$; standart sapması $ss=11,33$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,626$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.21. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Puan	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Duygusal Tükenme	328	13,72	6,59	,364
Kişisel Başarı	328	10,21	4,78	,264
Duyarsızlaşma	328	4,50	3,39	,187

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=13,72$; standart sapması $ss=6,59$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,364$; Kişisel Başarı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=10,21$; standart sapması $ss=4,78$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,264$ ve Duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=4,50$; standart sapması $ss=3,39$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,187$ olarak hesaplanmıştır.



Tablo 4.22. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

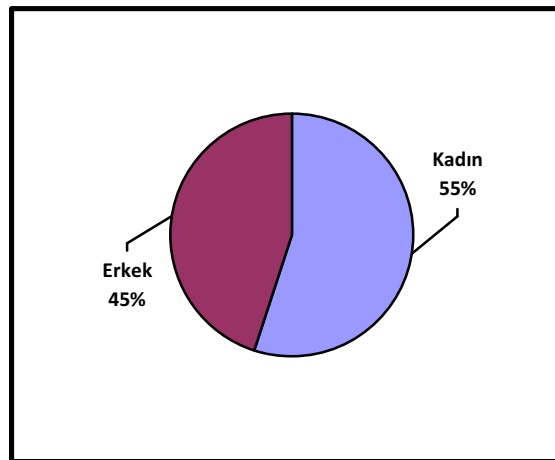
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Kadın	180	98,10	47,44	3,536	-1,10	326	,273
	Erkek	148	103,45	39,10	3,214			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,10$; $p>,05$).

Tablo 4.23. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Kadın	180	78,39	30,40	2,266	-2,01	326	,045
	Erkek	148	85,36	32,08	2,637			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,01$; $p<,05$). Farklılık erkek öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.24. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Kadın	180	129,81	57,12	4,258	1,22	326	,223
	Erkek	148	122,13	56,08	4,610			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,22$; $p>,05$).

Tablo 4.25. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Kadın	180	93,78	33,46	2,494	1,12	326	,263
	Erkek	148	89,91	27,82	2,287			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,12$; $p>,05$).

Tablo 4.26. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Kadın	180	14,11	6,57	,490	1,18	326	,240
	Erkek	148	13,25	6,61	,543			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,18$; $p>,05$).

Tablo 4.27. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Kadın	180	4,47	3,36	,251	-,21	326	,831
	Erkek	148	4,55	3,44	,282			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,21$; $p>,05$).

Tablo 4.28. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Kadın	180	10,36	4,39	,327	,59	326	,553
	Erkek	148	10,04	5,23	,430			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,59$; $p>,05$).

Tablo 4.29. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Kadın	180	28,93	11,41	,851	,87	326	,384
	Erkek	148	27,84	11,24	,924			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,87$; $p>,05$).

Tablo 4.30. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Klan	Eğitim Fakültesi	154	175,89	7,29	3	,063
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	148,12			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	189,25			
	Diğer	28	175,52			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,29$; $p>,05$).

Tablo 4.31. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Adokrasi	Eğitim Fakültesi	154	166,99	8,34	3	,841
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	165,21			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	150,88			
	Diğer	28	151,20			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=8,34$; $p>,05$).

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sira}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Piyasa	Eğitim Fakültesi	154	156,06	2,39	3	,496
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	172,97			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	166,38			
	Diğer	28	168,66			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,39$; $p>,05$).

Tablo 4.33. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sira}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hiyerarşi	Eğitim Fakültesi	154	158,82	1,40	3	,705
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	171,53			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	154,81			
	Diğer	28	163,86			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,40$; $p>,05$).

Tablo 4.34. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Eğitim Fakültesi	154	157,62	3,10	3	,383
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	172,08			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	199,38			
	Diğer	28	155,05			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,10$; $p>,05$).

Tablo 4.35. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Eğitim Fakültesi	154	166,45	1,61	3	,658
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	164,22			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	191,13			
	Diğer	28	147,54			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,61$; $p>,05$).

Tablo 4.36. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	Eğitim Fakültesi	154	162,40	4,20	3	,240
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	159,63			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	216,56			
	Diğer	28	185,14			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,20$; $p>,05$).

Tablo 4.37. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	Eğitim Fakültesi	154	162,40	2,97	3	,395
	Fen Edebiyat Fakültesi	138	159,63			
	Güzel Sanatlar Fakültesi	8	216,56			
	Diğer	28	185,14			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Mezuniyet Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,97$; $p>,05$).

Tablo 4.38. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	Türk Dili ve Edebiyatı	53	156,94	5,18	6	,521
	Matematik	50	158,18			
	Sosyal Bilgiler	58	170,46			
	Yabancı Dil	53	162,14			
	Fen Bilimleri	39	146,09			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	193,92			
	Diğer	51	174,46			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,18$; $p>,05$).

Tablo 4.39. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	Türk Dili ve Edebiyatı	53	163,27	,68	6	,995
	Matematik	50	166,46			
	Sosyal Bilgiler	58	158,87			
	Yabancı Dil	53	168,73			
	Fen Bilimleri	39	170,77			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	156,73			
	Diğer	51	164,73			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,68$; $p>,05$).

Tablo 4.40. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	Türk Dili ve Edebiyatı	53	163,27	1,42	6	,965
	Matematik	50	166,46			
	Sosyal Bilgiler	58	158,87			
	Yabancı Dil	53	168,73			
	Fen Bilimleri	39	170,77			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	156,73			
	Diğer	51	164,73			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,42$; $p>,05$).

Tablo 4.41. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hiyerarşi	Türk Dili ve Edebiyatı	53	178,48	7,88	6	,247
	Matematik	50	176,68			
	Sosyal Bilgiler	58	147,44			
	Yabancı Dil	53	180,27			
	Fen Bilimleri	39	162,09			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	136,56			
	Diğer	51	156,03			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,88$; $p>,05$).

Tablo 4.42. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Türk Dili ve Edebiyatı	53	182,01	3,65	6	,724
	Matematik	50	150,66			
	Sosyal Bilgiler	58	168,06			
	Yabancı Dil	53	168,04			
	Fen Bilimleri	39	155,10			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	166,60			
	Diğer	51	158,34			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,65$; $p>,05$).

Tablo 4.43. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Türk Dili ve Edebiyatı	53	182,01	1,67	6	,947
	Matematik	50	150,66			
	Sosyal Bilgiler	58	168,06			
	Yabancı Dil	53	168,04			
	Fen Bilimleri	39	155,10			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	166,60			
	Diğer	51	158,34			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,66$; $p>,05$).

Tablo 4.44. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	Türk Dili ve Edebiyatı	53	182,01	5,05	6	,538
	Matematik	50	150,66			
	Sosyal Bilgiler	58	168,06			
	Yabancı Dil	53	168,04			
	Fen Bilimleri	39	155,10			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	166,60			
	Diğer	51	158,34			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,05$; $p>,05$).

Tablo 4.45. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	Türk Dili ve Edebiyatı	53	176,83	3,60	3	,731
	Matematik	50	148,09			
	Sosyal Bilgiler	58	161,64			
	Yabancı Dil	53	165,95			
	Fen Bilimleri	39	157,08			
	Resim, Müzik, Beden Eğt.	24	182,54			
	Diğer	51	166,71			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,60$; $p>,05$).

Tablo 4.46. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	20-30 yaş	54	166,93	2,95	3	,400
	31-40 yaş	158	160,20			
	41-50 yaş	89	161,89			
	50 yaş üstü	27	193,41			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,95$; $p>,05$).

Tablo 4.47. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	20-30 yaş	54	153,83	4,60	3	,204
	31-40 yaş	158	173,68			
	41-50 yaş	89	150,69			
	50 yaş üstü	27	177,65			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,60$; $p>,05$).

Tablo 4.48. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	20-30 yaş	54	163,38	2,53	3	,469
	31-40 yaş	158	165,61			
	41-50 yaş	89	171,15			
	50 yaş üstü	27	138,30			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,53$; $p>,05$).

Tablo 4.49. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hiyerarşi	20-30 yaş	54	176,13	1,94	3	,586
	31-40 yaş	158	163,04			
	41-50 yaş	89	165,73			
	50 yaş üstü	27	145,72			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,94$; $p>,05$).

Tablo 4.50. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Tükenme	20-30 yaş	54	144,69	7,24	3	,065
	31-40 yaş	158	173,60			
	41-50 yaş	89	170,10			
	50 yaş üstü	27	132,37			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,24$; $p>,05$).

Tablo 4.51. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duyarsızlaşma	20-30 yaş	54	186,99	6,40	3	,094
	31-40 yaş	158	168,03			
	41-50 yaş	89	147,97			
	50 yaş üstü	27	153,33			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,40$; $p>,05$).

Tablo 4.52. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	20-30 yaş	54	159,28	7,58	3	,056
	31-40 yaş	158	173,69			
	41-50 yaş	89	164,78			
	50 yaş üstü	27	120,24			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,58$; $p>,05$).

Tablo 4.53. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	20-30 yaş	54	159,12	6,37	3	,095
	31-40 yaş	158	174,29			
	41-50 yaş	89	162,04			
	50 yaş üstü	27	126,04			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,37$; $p>,05$).

Tablo 4.54. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>p</i>
Klan	1-5 yıl	44	91,20	35,44	G.Arası	7078,93	4	1769,73	,92 ,454
	6-10 yıl	64	106,09	45,86	G.İçi	622877,01	323	1928,41	
	11-15 yıl	97	102,58	40,65	Toplam	629955,95	327		
	16-20 yıl	53	96,60	44,60					
	21 ve üstü	70	101,36	50,26					
	Toplam	328	100,51	43,89					

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,92; p>,05$).

Tablo 4.55. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>p</i>
Adokrasi	1-5 yıl	44	81,09	29,47	G.Arası	3875,523	4	968,881	,99 ,414
	6-10 yıl	64	81,97	33,41	G.İçi	316794,04	323	980,786	
	11-15 yıl	97	85,77	31,34	Toplam	320669,56	327		
	16-20 yıl	53	75,42	25,96					
	21 ve üstü	70	80,19	34,02					
	Toplam	328	81,54	31,32					

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,99; p>,05$).

Tablo 4.56. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>p</i>
Piyasa	1-5 yıl	44	133,55	50,90	G.Arası	14070,21	4	3517,55	1,10 ,359
	6-10 yıl	64	118,67	55,90	G.İçi	1037215,85	323	3211,20	
	11-15 yıl	97	120,62	43,19	Toplam	1051286,07	327		
	16-20 yıl	53	134,62	55,75					
	21 ve üstü	70	130,50	75,01					
	Toplam	328	126,34	56,70					

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,10$; $p>,05$).

Tablo 4.57. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>p</i>
Hiyerarşi	1-5 yıl	44	93,52	25,76	G.Arası	1774,690	4	443,673	,46 ,667
	6-10 yıl	64	93,36	35,70	G.İçi	313595,94	323	970,885	
	11-15 yıl	97	92,65	29,54	Toplam	315370,63	327		
	16-20 yıl	53	93,87	31,92					
	21 ve üstü	70	87,64	31,39					
	Toplam	328	92,03	31,06					

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,46$; $p>,05$).

Tablo 4.58. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	44	12,84	6,534	G.Arası	100,278	4	25,07		
	6-10 yıl	64	14,58	6,133	G.İçi	14101,48	323	43,66		
	11-15 yıl	97	13,56	7,319	Toplam	14201,75	327			
	16-20 yıl	53	13,30	6,335						,57 ,682
	21 ve üstü	70	14,04	6,217						
	Toplam	328	13,72	6,590						

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,57; p>,05$).

Tablo 4.59. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	44	5,20	2,73	G.Arası	50,44	4	12,61		
	6-10 yıl	64	4,50	3,12	G.İçi	3707,56	323	11,48		
	11-15 yıl	97	4,69	3,70	Toplam	3758,00	327			
	16-20 yıl	53	4,36	3,75						1,10 ,357
	21 ve üstü	70	3,91	3,25						
	Toplam	328	4,50	3,39						

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,10; p>,05$).

Tablo 4.60. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>p</i>
Kişisel Başarı	1-5 yıl	44	9,89	4,34	G.Arası	50,44	4	12,61	1,26 ,282
	6-10 yıl	64	11,09	6,50	G.İçi	3707,56	323	11,48	
	11-15 yıl	97	10,09	4,34	Toplam	3758,00	327		
	16-20 yıl	53	10,72	4,02					
	21 ve üstü	70	9,40	4,23					
	Toplam	328	10,21	4,78					

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=1,26$; $p>,05$).

Tablo 4.61. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i> <i>p</i>
Tükenmişlik	1-5 yıl	44	27,93	9,70	G.Arası	286,58	4	71,65	,56 ,696
	6-10 yıl	64	30,17	11,58	G.İçi	41708,20	323	129,13	
	11-15 yıl	97	28,34	12,65	Toplam	41994,78	327		
	16-20 yıl	53	28,38	11,03					
	21 ve üstü	70	27,36	10,45					
	Toplam	328	28,44	11,33					

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=,56$; $p>,05$).

Tablo 4.62. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	1000TL.den az	15	177,93	4,52	4	,341
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,52$; $p>,05$).

Tablo 4.63. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	1000TL.den az	15	177,93	2,69	4	,611
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,69$; $p>,05$).

Tablo 4.64. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	1000TL.den az	15	177,93	4,07	4	,397
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,07$; $p>,05$).

Tablo 4.65. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hiyerarşi	1000TL.den az	15	177,93	6,20	4	,184
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,20$; $p>,05$).

Tablo 4.66. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Tükenme	1000TL.den az	15	177,93	,584	4	,965
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,584$; $p>,05$).

Tablo 4.67. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duyarsızlaşma	1000TL.den az	15	177,93	1,28	4	,864
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,28$; $p>,05$).

Tablo 4.68. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	1000TL.den az	15	177,93	1,53	4	,821
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,53$; $p>,05$).

Tablo 4.69. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	1000TL.den az	15	177,93	,997	4	,910
	1001-2000TL.	111	153,50			
	2001-3000TL.	189	167,01			
	3001-4000TL.	10	209,00			
	4000TL.den çok	3	198,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,37$; $p>,05$).

Tablo 4.70. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Klan	Evet	309	166,08	51319,00	-1,219	,223
	Hayır	19	138,79	2637,00		
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre kurumsal kültür ölçeği klan alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.71. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Adokrasi	Evet	309	163,98	50668,50	-,405	,686
	Hayır	19	173,03	3287,50		
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre kurumsal kültür ölçeği adokrasi alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.72. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
Piyasa	Evet	309	163,56	50538,50		
	Hayır	19	179,87	3417,50	,729	,466
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre kurumsal kültür ölçeği piyasa alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.73. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

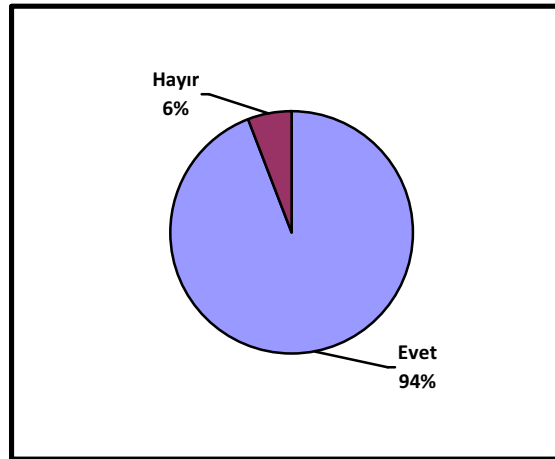
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
Hiyerarşi	Evet	309	163,98	50670,00		
	Hayır	19	172,95	3286,00	-,401	,688
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre kurumsal kültür ölçeği Hiyerarşi alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.74. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Evet	309	159,40	49255,50		
	Hayır	19	247,39	4700,50	-3,930	,000
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<,01$). Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.75. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

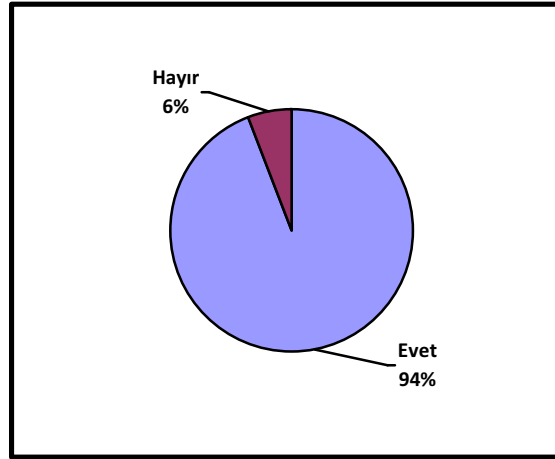
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Evet	309	161,78	49991,00		
	Hayır	19	208,68	3965,00	-2,102	,036
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<,05$). Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.76. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Kişisel Başarı	Evet	309	161,75	49982,00	-2,121	,034
	Hayır	19	209,16	3974,00		
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.77. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Memnuniyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Tükenmişlik	Evet	309	159,50	49284,50	-3,855	,000
	Hayır	19	245,87	4671,50		
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Branş Memnuniyeti değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda branş memnuniyeti durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<,01$). Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4.78. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	Kadrolu	310	165,82	1,28	2	,528
	Ücretli	12	148,42			
	Sözleşmeli	6	128,42			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,28$; $p>,05$).

Tablo 4.79. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	Kadrolu	310	163,89	,28	2	,870
	Ücretli	12	171,58			
	Sözleşmeli	6	181,67			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,28$; $p>,05$).

Tablo 4.80. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	Kadrolu	310	165,18	1,75	2	,417
	Ücretli	12	171,88			
	Sözleşmeli	6	114,67			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,75$; $p>,05$).

Tablo 4.81. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

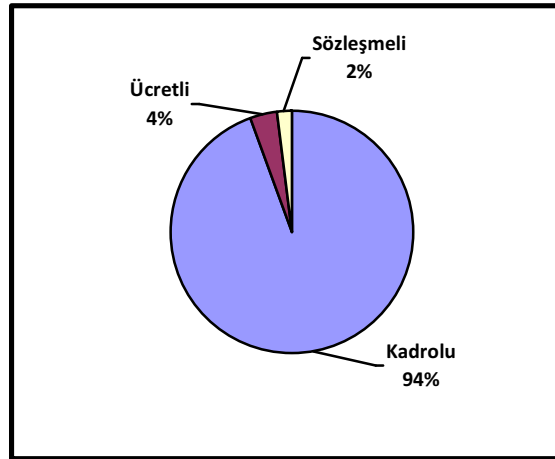
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hiyerarşi	Kadrolu	310	161,79	7,31	2	0,26
	Ücretli	12	185,33			
	Sözleşmeli	6	262,67			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=7,31$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.82. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Kadrolu	Ücretli	Sözleşmeli
Kadrolu	$\bar{x}_{sıra}=161,79$	$p>,05$	$p<,05$
Ücretli		$\bar{x}_{sıra}=185,33$	$p>,05$
Sözleşmeli			$\bar{x}_{sıra}=262,67$

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Kadrolu çalışan öğretmenlerle Sözleşmeli çalışan öğretmenler arasında Sözleşmeli çalışanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.



Tablo 4.83. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Tükenme	Kadro lu	310	165,96	3,43	2	,180
	Ücretli	12	162,25			
	Sözleşmeli	6	93,75			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,43$; $p>,05$).

Tablo 4.84. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duyarsızlaşma	Kadro lu	310	166,32	4,98	2	,083
	Ücretli	12	159,92			
	Sözleşmeli	6	79,75			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,98$; $p>,05$).

Tablo 4.85. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

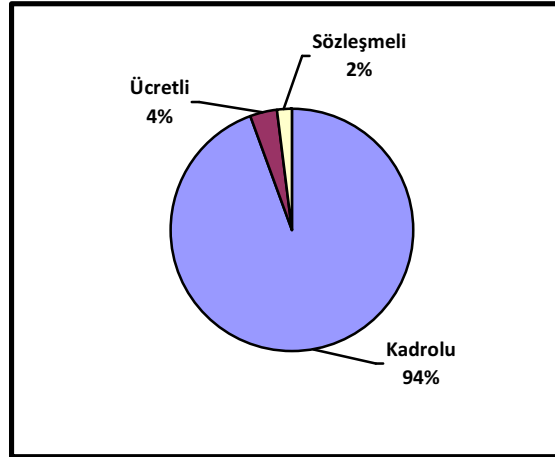
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	Kadrolu	310	167,85	7,11	2	,029
	Ücretli	12	106,63			
	Sözleşmeli	6	107,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=7,11$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.86. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Kadrolu	Ücretli	Sözleşmeli
Kadrolu	$\bar{x}_{sıra}=167,85$	$p<,05$	$p>,05$
Ücretli		$\bar{x}_{sıra}=106,63$	$p>,05$
Sözleşmeli			$\bar{x}_{sıra}=107,00$

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Kadrolu öğretmenlerle Ücretli öğretmenler arasında kadrolu öğretmenler lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.



Tablo 4.87. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

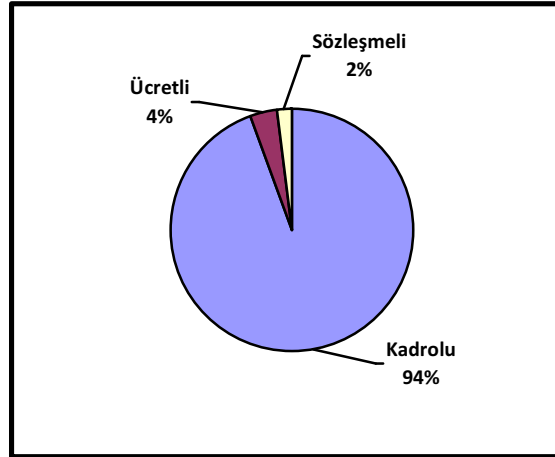
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	Kadrolu	310	167,16	6,66	2	,036
	Ücretli	12	142,29			
	Sözleşmeli	6	71,67			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=6,66$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.88. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Görev Biçimi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Kadrolu	Ücretli	Sözleşmeli
Kadrolu	$\bar{x}_{sıra}=167,16$	$p>,05$	$p<,05$
Ücretli		$\bar{x}_{sıra}=142,29$	$p>,05$
Sözleşmeli			$\bar{x}_{sıra}=71,67$

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Görev Biçimi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Kadrolu öğretmenlerle Sözleşmeli öğretmenler arasında kadrolu öğretmenler lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.



Tablo 4.89. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	Lisans	257	164,94	1,62	2	,446
	Yüksek Lisans	70	161,21			
	Doktora	1	281,50			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,28$; $p>,05$).

Tablo 4.90. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	Lisans	257	163,72	1,33	2	,515
	Yüksek Lisans	70	168,84			
	Doktora	1	62,50			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,33$; $p>,05$).

Tablo 4.91. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	Lisans	257	166,79	1,82	2	,402
	Yüksek Lisans	70	154,77			
	Doktora	1	256,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,82$; $p>,05$).

Tablo 4.92. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

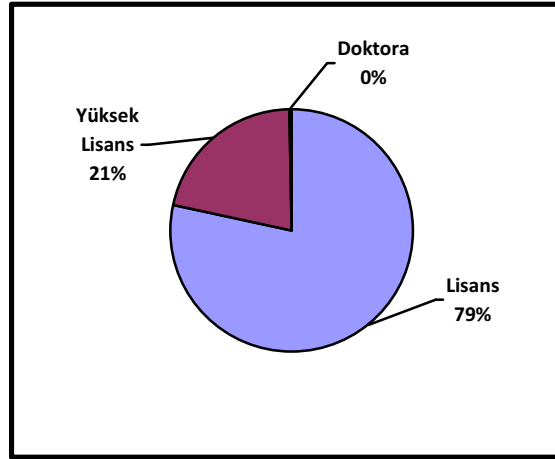
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hiyerarşi	Lisans	257	157,99	6,35	2	,042
	Yüksek Lisans	70	189,21			
	Doktora	1	108,50			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=6,35$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.93. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Lisans	$\bar{x}_{sıra}=157,99$	$p>,05$	$p<,05$
Yüksek Lisans		$\bar{x}_{sıra}=189,21$	$p>,05$
Doktora			$\bar{x}_{sıra}=108,50$

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Lisans mezunu öğretmenlerle Doktora mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenler lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.



Tablo 4.94. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Tükenme	Lisans	257	162,84	,53	2	,766
	Yüksek Lisans	70	169,96			
	Doktora	1	209,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,53$; $p>,05$).

Tablo 4.95. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duyarsızlaşma	Lisans	257	162,02	1,59	2	,452
	Yüksek Lisans	70	174,66			
	Doktora	1	91,50			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,59$; $p>,05$).

Tablo 4.96. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	Lisans	257	164,24	1,55	2	,461
	Yüksek Lisans	70	167,09			
	Doktora	1	49,00			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,55$; $p>,05$).

Tablo 4.97. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Tükenmişlik	Lisans	257	163,20	,46	2	,795
	Yüksek Lisans	70	169,86			
	Doktora	1	123,50			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,46$; $p>,05$).

Tablo 4.98. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Evli	256	100,93	45,33	2,833	,32	326	,746
	Bekâr	72	99,03	38,60	4,549			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,32$; $p>,05$).

Tablo 4.99. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Evli	256	82,21	31,35	1,959	,74	326	,460
	Bekâr	72	79,13	31,31	3,690			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,74$; $p>,05$).

Tablo 4.100. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Evli	256	125,28	56,29	3,518	-,64	326	,521
	Bekâr	72	130,14	58,37	6,879			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,64$; $p>,05$).

Tablo 4.101. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

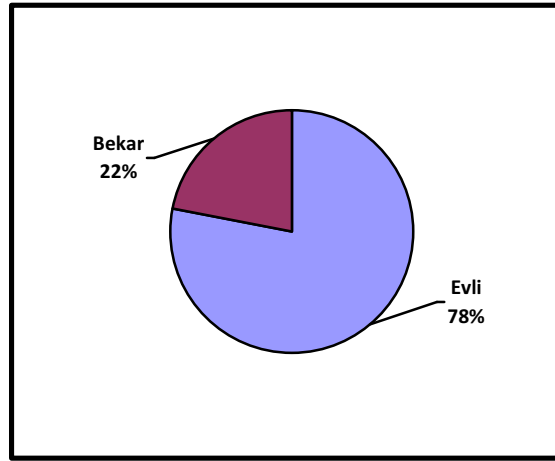
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Evli	256	92,03	31,61	1,976	-,00	326	,998
	Bekâr	72	92,04	29,22	3,443			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,00$; $p>,05$).

Tablo 4.102. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Evli	256	13,24	6,34	,396	-2,51	326	,013
	Bekâr	72	15,43	7,20	,848			

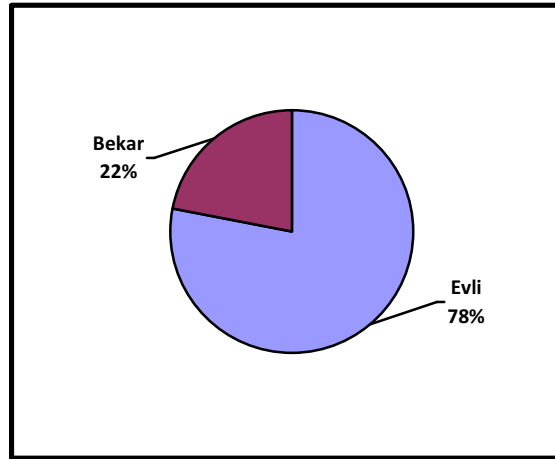
Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,51$; $p<,05$). Farklılık bekâr öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.103. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Evli	256	4,11	3,23	,202	-4,10	326	,000
	Bekâr	72	5,92	3,58	,422			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-4,10$; $p<,01$). Farklılık bekâr öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.104. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

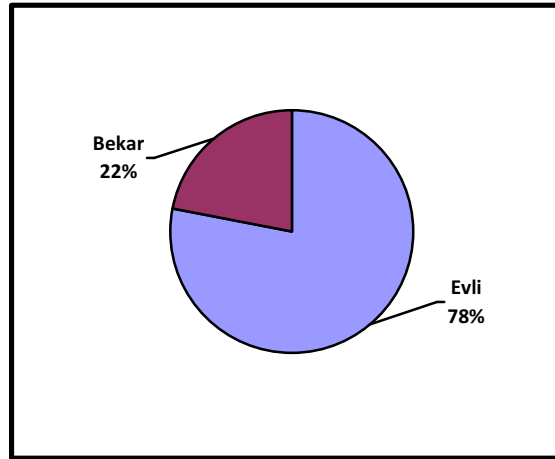
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Evli	256	10,11	4,95	,309	-,72	326	,475
	Bekâr	72	10,57	4,12	,486			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,72$; $p>,05$).

Tablo 4.105. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Evli	256	27,46	11,21	,700	-2,98	326	,003
	Bekâr	72	31,92	11,17	1,317			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,98$; $p<,05$). Farklılık bekâr öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.106. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Evet	282	101,46	45,16	2,689	,97	326	,331
	Hayır	46	94,67	34,98	5,158			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,97$; $p>,05$).

Tablo 4.107. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Evet	282	82,07	31,21	1,859	,77	326	,445
	Hayır	46	78,26	32,08	4,730			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,77$; $p>,05$).

Tablo 4.108. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Evet	282	126,16	57,14	3,403	-,15	326	,882
	Hayır	46	127,50	54,53	8,039			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,15$; $p>,05$).

Tablo 4.109. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Evet	282	90,75	30,22	1,800	-1,86	326	,064
	Hayır	46	99,89	35,10	5,174			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,86$; $p>,05$).

Tablo 4.110. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	282	13,83	6,49	,386	,75	326	,452
	Hayır	46	13,04	7,24	1,068			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,75$; $p>,05$).

Tablo 4.111. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	282	4,36	3,31	,197	-1,92	326	,455
	Hayır	46	5,39	3,77	,556			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,92$; $p>,05$).

Tablo 4.112. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Evet	282	10,23	4,77	,284	,16	326	,873
	Hayır	46	10,11	4,86	,717			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,16$; $p>,05$).

Tablo 4.113. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Teknoloji Kullanım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Evet	282	28,42	11,11	,662	-,07	326	,946
	Hayır	46	28,54	12,75	1,880			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Teknoloji Kullanım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,07$; $p>,05$).

Tablo 4.114. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	Çok sık	78	166,28	2,33	3	,507
	Genellikle	138	172,04			
	Nadiren	90	153,07			
	Hiç	22	157,68			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,33$; $p>,05$).

Tablo 4.115. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	Çok sık	78	184,08	7,09	3	,069
	Genellikle	138	167,05			
	Nadiren	90	146,19			
	Hiç	22	153,98			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,09$; $p>,05$).

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	Çok sık	78	152,67	3,32	3	,344
	Genellikle	138	161,10			
	Nadiren	90	176,76			
	Hiç	22	177,64			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,32$; $p>,05$).

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hiyerarşi	Çok sık	78	157,62	3,81	3	,283
	Genellikle	138	157,03			
	Nadiren	90	177,27			
	Hiç	22	183,52			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,81$; $p>,05$).

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Tükenme	Çok sık	78	166,60	1,70	3	,636
	Genellikle	138	158,38			
	Nadiren	90	174,09			
	Hiç	22	156,25			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,70$; $p>,05$).

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duyarsızlaşma	Çok sık	78	159,56	2,44	3	,486
	Genellikle	138	158,70			
	Nadiren	90	172,69			
	Hiç	22	184,93			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,44$; $p>,05$).

Tablo 4.120. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

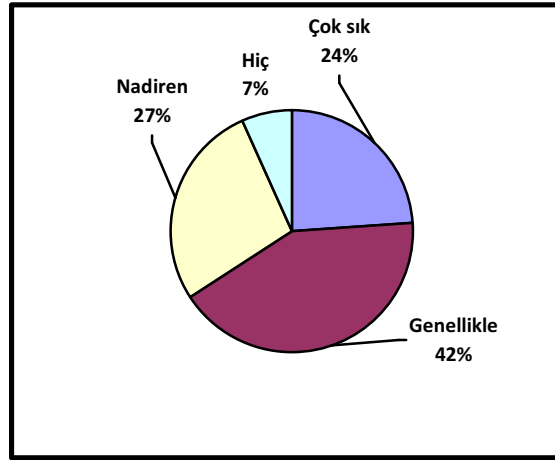
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	Çok sık	78	139,81	8,85	3	,031
	Genellikle	138	168,11			
	Nadiren	90	182,27			
	Hiç	22	156,66			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=8,85$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.121. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Çok sık	Genellikle	Nadiren	Hiç
Çok sık	$\bar{x}_{sıra}=139,81$	$p<,05$	$p<,01$	$p>,05$
Genellikle		$\bar{x}_{sıra}=168,11$	$p>,05$	$p>,05$
Nadiren			$\bar{x}_{sıra}=182,27$	$p>,05$
Hiç				$\bar{x}_{sıra}=156,66$

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın dersinde teknolojiyi çok sık kullanan öğretmenlerle genellikle kullanan öğretmenler arasında genellikle kullananlar lehine $p<,05$ düzeyinde, dersinde teknolojiyi çok sık kullanan öğretmenlerle nadiren kullanan öğretmenler arasında nadiren kullananlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.



Tablo 4.122. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	Çok sık	78	154,68	2,57	3	,463
	Genellikle	138	162,50			
	Nadiren	90	177,21			
	Hiç	22	159,91			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,57$; $p>,05$).

Tablo 4.123. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Evet	288	101,05	45,11	2,658	,60	326	,551
	Hayır	40	96,63	34,03	5,381			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,60$; $p>,05$).

Tablo 4.124. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Evet	288	82,67	31,31	1,845	1,77	326	,079
	Hayır	40	73,38	30,54	4,828			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,77$; $p>,05$).

Tablo 4.125. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Evet	288	124,56	56,05	3,303	-1,53	326	,126
	Hayır	40	139,20	60,39	9,548			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,53$; $p>,05$).

Tablo 4.126. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Evet	288	92,14	30,66	1,807	,16	326	,874
	Hayır	40	91,30	34,19	5,405			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,16$; $p>,05$).

Tablo 4.127. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	288	13,60	6,56	,387	,87	326	,383
	Hayır	40	14,58	6,83	1,079			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,87$; $p>,05$).

Tablo 4.128. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	288	4,41	3,39	,200	-1,39	326	,166
	Hayır	40	5,20	3,35	,530			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,39$; $p>,05$).

Tablo 4.129. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Evet	288	10,04	4,82	,284	-1,79	326	,075
	Hayır	40	11,48	4,33	,684			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,79$; $p>,05$).

Tablo 4.130. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Derse Hazırlık Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

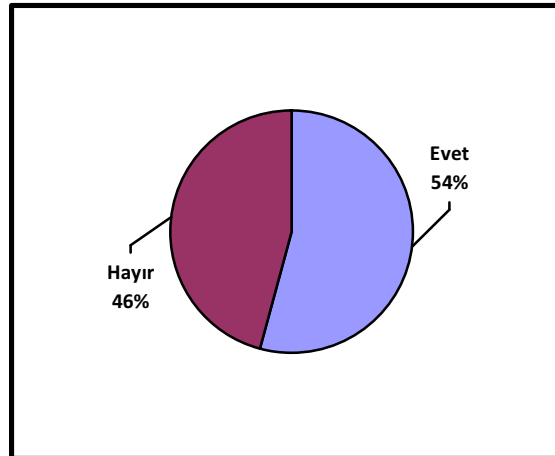
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Evet	288	28,05	11,24	,662	-1,68	326	,094
	Hayır	40	31,25	11,72	1,854			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Derse Hazırlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,68$; $p>,05$).

Tablo 4.131. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Evet	178	95,79	42,58	3,192	-2,13	326	,034
	Hayır	150	106,11	44,90	3,666			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,13$; $p<,05$). Farklılık gücenmeyen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.132. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

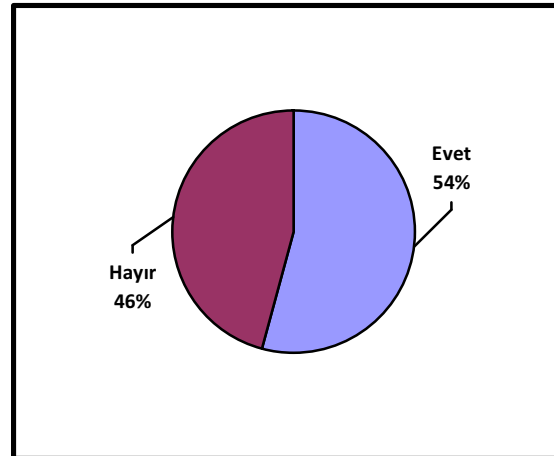
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Evet	178	79,33	30,96	2,320	-1,39	326	,165
	Hayır	150	84,15	31,64	2,583			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,39$; $p>,05$).

Tablo 4.133. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Evet	178	132,30	58,04	4,350	2,08	326	,038
	Hayır	150	119,28	54,42	4,443			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,08$; $p<,05$). Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.134. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

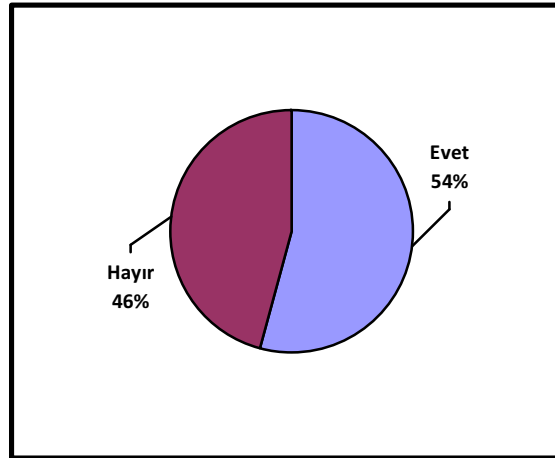
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Evet	178	93,03	31,30	2,346	,64	326	,526
	Hayır	150	90,85	30,82	2,517			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,64$; $p>,05$).

Tablo 4.135. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	178	15,07	6,94	,520	4,12	326	,000
	Hayır	150	12,13	5,78	,472			

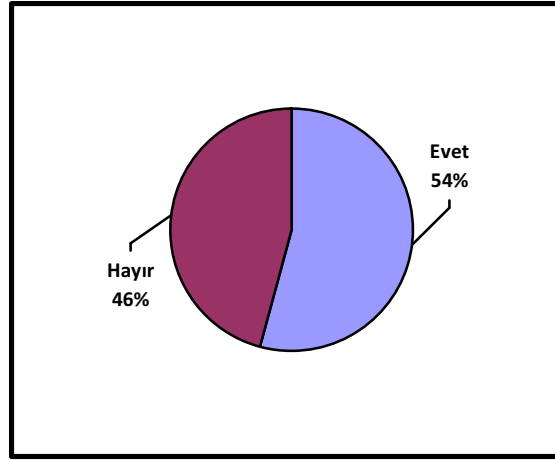
Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=4,12$; $p<,01$). Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.136. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	178	4,97	3,44	,258	2,76	326	,006
	Hayır	150	3,95	3,25	,266			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,76$; $p<,01$). Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.137. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

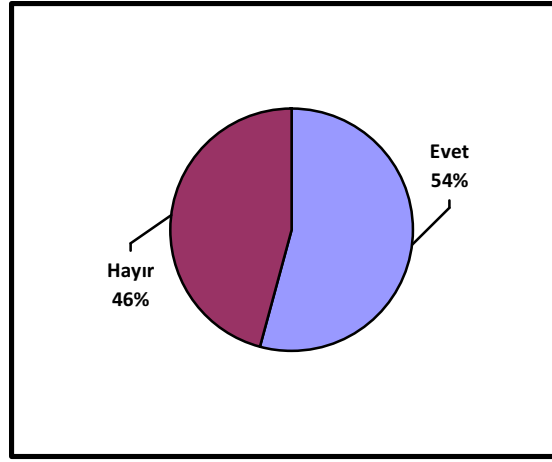
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Evet	178	10,62	4,01	,301	1,68	326	,095
	Hayır	150	9,73	5,53	,451			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,68$; $p>,05$).

Tablo 4.138. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gücenme Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Evet	178	30,66	11,32	,848	3,95	326	,000
	Hayır	150	25,81	10,81	,883			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Gücenme değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=3,95$; $p<,01$). Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.139. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Evet	190	102,49	43,13	3,129	,96	326	,339
	Hayır	138	97,79	44,94	3,826			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,96$; $p>,05$).

Tablo 4.140. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Evet	190	83,57	30,09	2,183	1,38	326	,168
	Hayır	138	78,74	32,84	2,795			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,38$; $p>,05$).

Tablo 4.141. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Evet	190	121,58	55,46	4,023	-1,79	326	,074
	Hayır	138	132,90	57,93	4,931			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,79$; $p>,05$).

Tablo 4.142. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

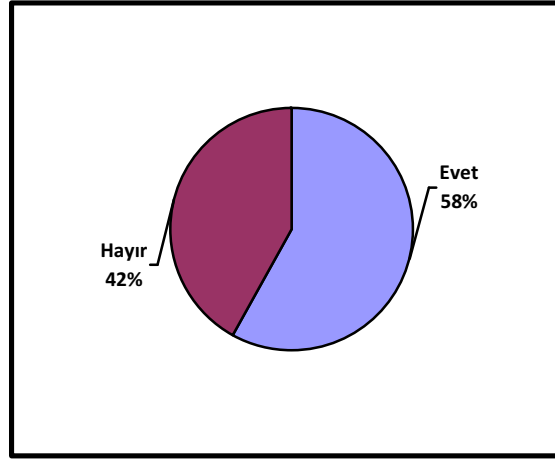
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Evet	190	93,16	33,35	2,420	,77	326	,443
	Hayır	138	90,49	27,63	2,352			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,77$; $p>,05$).

Tablo 4.143. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	190	12,58	6,28	,456	-3,74	326	,000
	Hayır	138	15,29	6,71	,571			

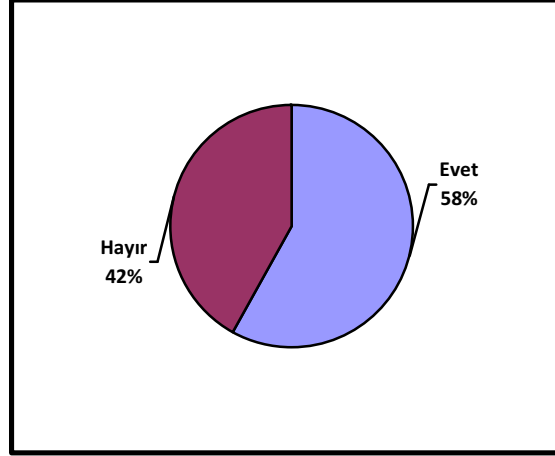
Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-3,74$; $p<,01$). Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.144. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	190	3,91	3,34	,243	-3,83	326	,000
	Hayır	138	5,33	3,29	,280			

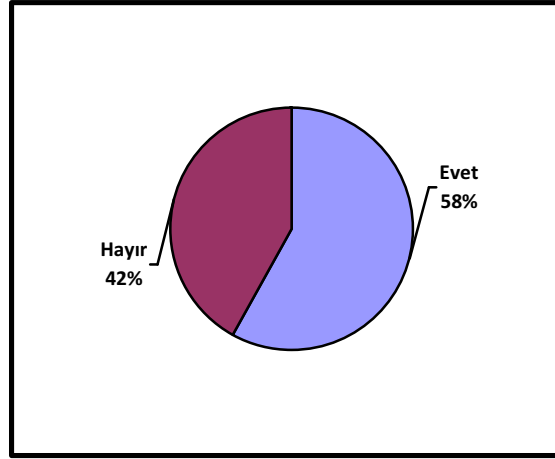
Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-3,83$; $p<,01$). Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.145. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Evet	190	9,61	4,20	,305	-2,73	326	,007
	Hayır	138	11,05	5,38	,458			

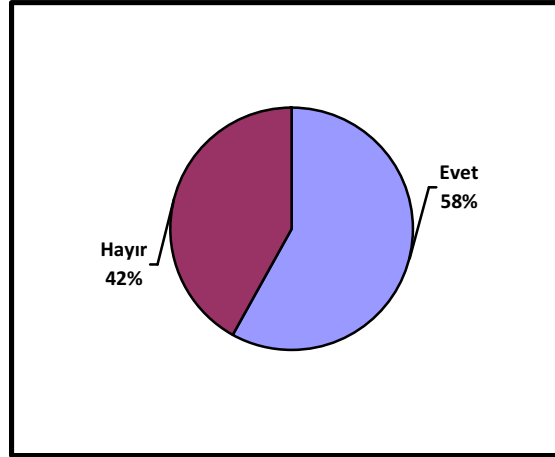
Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,73$; $p<,01$). Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.145. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Tutumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $\bar{x}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Evet	190	26,09	10,55	,765	-4,53	326	,000
	Hayır	138	31,67	11,61	,989			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Öğrenci Tutumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-4,53$; $p<,01$). Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.146. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
Klan	Evet	311	165,63	51512,00	-,927	,354
	Hayır	17	143,76	2444,00		
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre kurumsal kültür ölçeği klan alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.147. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Adokrasi	Evet	311	165,30	51407,50		
	Hayır	17	149,91	2548,50	-,653	,514
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre kurumsal kültür ölçeği adokrasi alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.148. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Piyasa	Evet	311	163,93	50981,50		
	Hayır	17	174,97	2974,50	-,468	,640
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre kurumsal kültür ölçeği piyasa alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.149. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
Hiyerarşi	Evet	311	163,39	50814,00		
	Hayır	17	184,82	3142,00	-,910	,363
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre kurumsal kültür ölçeği Hiyerarşi alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.150. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

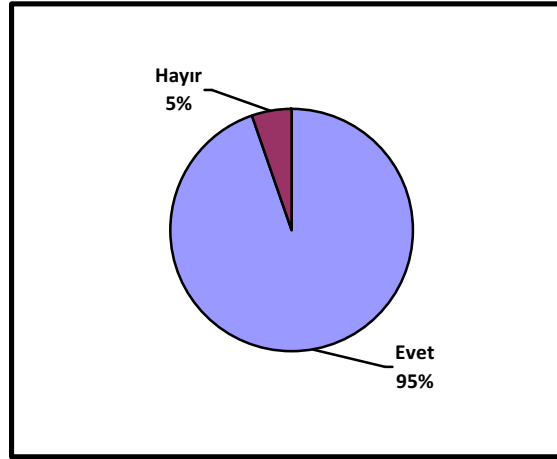
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	z	p
Duygusal Tükenme	Evet	311	163,53	50856,50		
	Hayır	17	182,32	3099,50	-,797	,426
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.151. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	<i>z</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Evet	311	161,25	50147,50	-2,670	,008
	Hayır	17	224,03	3808,50		
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < ,01$). Farklılık diğer öğretmenlerle fikir alışverişi yapmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.152. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Kişisel Başarı	Evet	311	163,95	50987,50		
	Hayır	17	174,62	2968,50	-,453	,650
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.153. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Fikir Alışverişi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Tükenmişlik	Evet	311	162,59	50564,50		
	Hayır	17	199,50	3391,50	-1,564	,118
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Fikir Alışverişi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda Fikir Alışverişi durumuna göre öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.154. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Klan	Çok sık	16	146,75	1,51	3	,680
	Genellikle	90	157,95			
	Nadiren	199	167,65			
	Hiç	23	175,26			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,51$; $p>,05$).

Tablo 4.155. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adokrasi	Çok sık	16	184,72	5,59	3	,133
	Genellikle	90	157,83			
	Nadiren	199	170,26			
	Hiç	23	126,67			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,59$; $p>,05$).

Tablo 4.156. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Piyasa	Çok sık	16	157,63	5,24	3	,155
	Genellikle	90	177,50			
	Nadiren	199	156,05			
	Hiç	23	191,57			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,24$; $p>,05$).

Tablo 4.157. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hiyerarşi	Çok sık	16	180,97	1,25	3	,742
	Genellikle	90	165,69			
	Nadiren	199	164,61			
	Hiç	23	147,46			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,81$; $p>,05$).

Tablo 4.158. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duygusal Tükenme	Çok sık	16	124,59	3,27	3	,352
	Genellikle	90	162,18			
	Nadiren	199	168,09			
	Hiç	23	170,28			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,27$; $p>,05$).

Tablo 4.159. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Duyarsızlaşma	Çok sık	16	171,25	2,92	3	,405
	Genellikle	90	167,51			
	Nadiren	199	159,27			
	Hiç	23	193,24			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,44$; $p>,05$).

Tablo 4.160. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

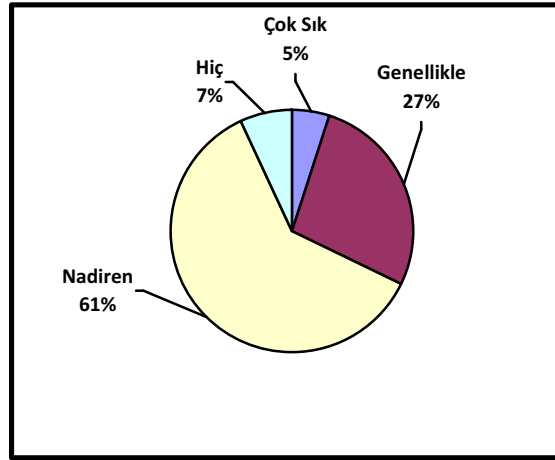
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	Çok sık	16	167,63	8,89	3	,031
	Genellikle	90	140,74			
	Nadiren	199	171,76			
	Hiç	23	192,50			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=8,89$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gruplar arasındaki Mann Whitney-U analizi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.160. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Çok sık	Genellikle	Nadiren	Hiç
Çok sık	$\bar{x}_{sıra}=139,81$	$p>,05$	$p>,05$	$p>,05$
Genellikle		$\bar{x}_{sıra}=168,11$	$p<,01$	$p<,05$
Nadiren			$\bar{x}_{sıra}=182,27$	$p>,05$
Hiç				$\bar{x}_{sıra}=156,66$

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Katılım değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın kişisel gelişimle ilgili eğitimlere genellikle katılan öğretmenlerle nadiren katılan öğretmenler arasında nadiren katılan öğretmenler lehine $p<,01$ düzeyinde, kişisel gelişimle ilgili eğitimlere genellikle katılan öğretmenlerle hiç katılmayan öğretmenler arasında genellikle katılan öğretmenler lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.



Tablo 4.161. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Katılım Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	Çok sık	16	139,59	3,42	3	,331
	Genellikle	90	155,57			
	Nadiren	199	167,98			
	Hiç	23	186,61			
	Toplam	328				

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Katılım değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,42$; $p>,05$).

Tablo 4.162. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Klan	Evet	257	100,09	40,64	2,535	-,28	92,66	,779
	Hayır	71	102,04	54,38	6,454			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,28$; $p>,05$).

Tablo 4.163. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretim Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adokrasi	Evet	257	82,86	30,34	1,893	1,35	326	,179
	Hayır	71	76,76	34,42	4,085			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretim Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,35$; $p>,05$).

Tablo 4.164. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretim Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Piyasa	Evet	257	124,48	53,54	3,340	-1,00	96,14	,319
	Hayır	71	133,10	66,91	7,940			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretim Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,00$; $p>,05$).

Tablo 4.165. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hiyerarşi	Evet	257	93,31	28,57	1,782	1,20	92,19	,235
	Hayır	71	87,42	38,63	4,584			

Tabloda görüldüğü gibi Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,20$; $p>,05$).

Tablo 4.166. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Evet	257	13,53	6,695	,418	-,99	326	,323
	Hayır	71	14,41	6,193	,735			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,99$; $p>,05$).

Tablo 4.167. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

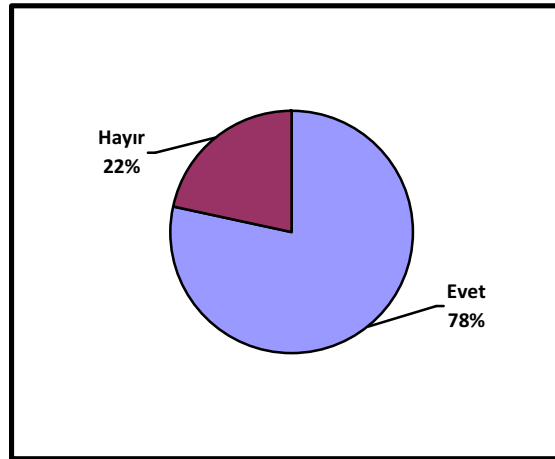
Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Evet	257	4,37	3,438	,214	-1,31	326	,188
	Hayır	71	4,97	3,189	,378			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,31$; $p>,01$).

Tablo 4.168. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Evet	257	9,86	5,043	,315	-2,60	326	,010
	Hayır	71	11,51	3,389	,402			

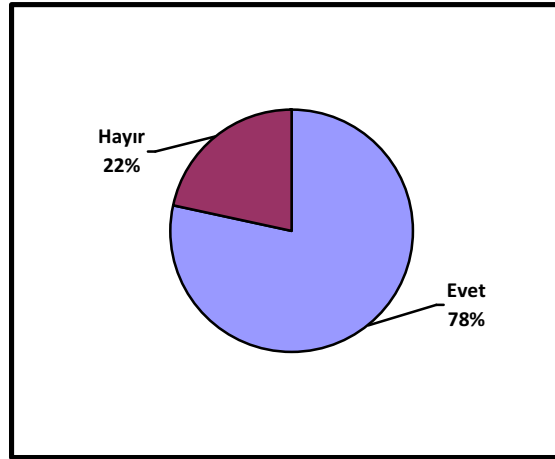
Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,60$; $p<,05$). Farklılık dersinde yaratıcı öğretme tekniklerini kullanmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.169. Öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Evet	257	27,76	11,62	,725	-2,07	326	,040
	Hayır	71	30,89	9,94	1,179			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,07$; $p<,05$). Farklılık dersinde yaratıcı öğretme tekniklerini kullanmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 4.170. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları ile Kurumsal Kültür Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler

Kurumsal Kültür Alt Boyut Puanları	Tükenmişlik Toplam Puanları		
	N	r	P
Klan	328	-,06	,290
Adokrasi	328	-,17	,002
Piyasa	328	,11	,044
Hiyerarşi	328	,06	,249

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutundan aldıkları puanlar arasında ($r=-,17$; $p<,01$) negatif yönlü, Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutundan aldıkları puanlar arasında ($r=,11$; $p<,05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Klan ve Hiyerarşi alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 4.171. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Klan Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler

Tükenmişlik Alt Boyut Puanları	Klan Alt Boyutu Puanları		
	N	r	P
Duygusal Tükenme	328	-,09	,119
Duyarsızlaşma	328	-,00	,967
Kişisel Başarı	328	-,02	,742

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Klan alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Klan alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 4.172. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Adokrasi Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler

Tükenmişlik Alt Boyut Puanları	Adokrasi Alt Boyutu Puanları		
	N	r	p
Duygusal Tükenme	328	-,19	,001
Duyarsızlaşma	328	-,09	,101
Kişisel Başarı	328	-,09	,123

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Adokrasi alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Adokrasi alt boyutu puanları arasında ($r=-,19$; $p<,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutundan aldıkları puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 4.173. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Piyasa Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler

Tükenmişlik Alt Boyut Puanları	Piyasa Alt Boyutu Puanları		
	N	r	P
Duygusal Tükenme	328	-,15	,006
Duyarsızlaşma	328	-,00	,965
Kişisel Başarı	328	,06	,296

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Piyasa alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Piyasa alt boyutu puanları arasında ($r=-,15$; $p<,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutundan aldıkları puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 4.174. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Kurumsal Kültür Hiyerarşi Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişkiler

Tükenmişlik Alt Boyut Puanları	Hiyerarşi Alt Boyutu Puanları		
	N	r	p
Duygusal Tükenme	328	,04	,437
Duyarsızlaşma	328	,11	,044
Kişisel Başarı	328	,01	,815

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Hiyerarşi alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kurumsal Kültür Hiyerarşi alt boyutu puanları arasında ($r=,11$; $p<,05$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi alt boyutundan aldıkları puanlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

- Öğretmenlerin Kurum kültürü Ölçeği Piyasa alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=126,34$; standart sapması $ss=56,70$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=3,131$, Klan alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=100,51$; standart sapması $ss=43,89$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=2,404$; Hiyerarşi alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=92,03$; standart sapması $ss=31,06$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=1,715$ ve Adokrasi alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=81,54$; standart sapması $ss=31,32$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=1,729$ olarak hesaplanmıştır.
- Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları toplam puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=28,44$; standart sapması $ss=11,33$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,626$ olarak hesaplanmıştır.
- Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=13,72$; standart sapması $ss=6,59$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,364$; Kişisel Başarı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=10,21$; standart sapması $ss=4,78$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,264$ ve Duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=4,50$; standart sapması $ss=3,39$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,187$ olarak hesaplanmıştır.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmektedir. Faklılık erkek öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.

- Kurumsal Kültür leği Hiyerarşı Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği toplam puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Klan Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Adokrasi Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Piyasa Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Hiyerarşı Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği toplam puanları Mezuniyet Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Klan Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Adokrasi Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Piyasa Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.

- Kurumsal Kültür  l eği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği toplam puanları Branş değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Klan Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Adokrasi Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Piyasa Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik  l eği toplam puanları Ya  değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Klan alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Adokrasi alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Piyasa alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür  l eği Hiyerarşi alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.

- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Hizmet Süresi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Gelir Düzeyi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmemektedir.

- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmektedir. Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmektedir. Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmektedir. Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Branş Memnuniyeti değişkenine göre değişmektedir. Farklılık branşından memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmektedir. Farklılık Kadrolu çalışan öğretmenlerle Sözleşmeli çalışan öğretmenler arasında Sözleşmeli çalışanlar lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmektedir. Farklılık Kadrolu öğretmenlerle Ücretli öğretmenler arasında kadrolu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Görev Biçimi değişkenine göre değişmektedir. Farklılık Kadrolu öğretmenlerle Sözleşmeli öğretmenler arasında kadrolu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmektedir. Farklılık Lisans mezunu öğretmenlerle Doktora mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Öğrenim Durumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmektedir. Farklılık bekar öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmektedir. Farklılık bekar öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Medeni Durum değişkenine göre değişmektedir. Farklılık bekar öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Teknoloji Kullanım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.

- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersinde teknolojiyi çok sık kullanan öğretmenlerle genellikle kullanan öğretmenler arasında genellikle kullananlar lehine dersinde teknolojiyi çok sık kullanan öğretmenlerle nadiren kullanan öğretmenler arasında nadiren kullananlar lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Teknoloji Kullanım Sıklığı değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Derse Hazırlık değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmektedir. Farklılık gücenmeyen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmektedir. Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmemektedir.

- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmektedir. Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmektedir. Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Gücenme değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Gücenme değişkenine göre değişmektedir. Farklılık gücenen öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Öğrenci Tutumu değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersine karşı öğrencilerin tutumundan memnun olmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.

- Kurumsal Kültür leği Piyasa alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Hiyerarşi alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duygusal Tükenme alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duyarsızlaşma alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmektedir. Farklılık diğer öğretmenlerle fikir alışverişi yapmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik leği Kişisel Başarı alt boyutu puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği toplam puanları Fikir Alışverişi değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Klan Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Adokrasi Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Piyasa Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür leği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik leği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Katılım değişkenine göre değişmektedir. Farklılık kişisel gelişimle ilgili eğitilmelere genellikle katılan öğretmenlerle nadiren katılan öğretmenler arasında nadiren katılan öğretmenler lehine, kişisel gelişimle ilgili eğitilmelere genellikle katılan öğretmenlerle hiç katılmayan öğretmenler arasında genellikle katılan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik leği toplam puanları Katılım değişkenine göre değişmemektedir.

- Kurumsal Kültür Ölçeği Klan Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Adokrasi Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Piyasa Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmemektedir.
- Kurumsal Kültür Ölçeği Hiyerarşi Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmemektedir.
- Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersinde yaratıcı öğretme tekniklerini kullanmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları Yaratıcı Öğretme Teknikleri değişkenine göre değişmektedir. Farklılık dersinde yaratıcı öğretme tekniklerini kullanmayan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik ile Adokrasi kültürü negatif yönlü, Tükenmişlik ile Piyasa Kültürü arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ile Klan ve Hiyerarşi Kültürleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
- Klan Kültürü ile Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
- Adokrasi Kültürü ile Duygusal Tükenme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Adokrasi Kültürü ile Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
- Piyasa Kültürü ile Duygusal Tükenme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Piyasa Kültürü ile Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
- Hiyerarşi Kültürü ile Duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hiyerarşi Kültürü ile Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5.2. Tartışma

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin çoğunluğunun baskın olarak algıladıkları kurum kültürü piyasa kültürüdür. Algılanan kurum kültürü türleri en yüksek algılanandan en düşük algılanana göre sıralandığında piyasa kültürünü sırasıyla klan kültürü, hiyerarşi kültürü ve adokrasi kültürü izlemektedir.

Küçükali (2009)'un araştırma bulgularına göre kurumlarda en yüksek algılanan kurum kültürleri sırasıyla Klan Kültürü, Adokrasi Kültürü, Hiyerarşi Kültürü ve Pazar kültürüdür.

Değerli (2010)'un üniversite çalışanları üzerinde yaptığı araştırma bulgularına göre kurumlarda en yüksek algılanan kurum kültürleri sırasıyla Hiyerarşi, Kültürü, Klan Kültürü, Adokrasi Kültürü ve Pazar kültürüdür. Altıntop (2011)'in araştırma bulgularına göre ise algılanan kurum kültürü türü sırasıyla Klan Kültürü, Hiyerarşi Kültürü, Adokrasi Kültürü ve Pazar Kültürüdür. Küçükali (2009), Değerli (2010) ve Altıntop (2010)'un araştırma bulgularına göre kurumlarda en az algılanan kurum kültürü Piyasa (Pazar) olarak betimlenmektedir. Bulgulardaki farklılığın araştırmaların üniversite, okul, hastane vb. farklı kurumlarda uygulanmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet Adokrasi Kültürü algısını etkileyen bir faktördür. Erkek öğretmenler kadınlara göre daha fazla Adokrasi Kültürü algısı sergilemektedirler. Bu durum kadınların erkeklere göre daha duygusal yapıda olmaları nedeniyle kural baskısını daha yüksek hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Deniz (2007) ve Özdil (2009)'un araştırma bulguları da cinsiyetin Kurum Kültürü algısında anlamlı fark yaratan bir değişken olduğunu desteklemektedir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin görev biçimi, öğrenim durumu ve gücenme durumu okul kültürü algısında fark yaratan faktörlerdir. Sözleşmeli çalışan öğretmenler kadrolu çalışan öğretmenlere göre daha fazla Hiyerarşi Kültürü algısı yaşamaktadırlar. Lisans mezunu öğretmenler doktora mezunu öğretmenlere göre daha fazla Hiyerarşi Kültürü algısı yaşamaktadırlar. İki bulgu birleştirildiğinde eksiklik hissinin Hiyerarşi kültürü algısına yol açtığı yorumu yapılabilir. Sözleşmeli öğretmenler kendilerini kadrolulara göre, Lisans mezunları ise Doktora mezunlarına göre kendilerini hiyerarşik olarak alt düzeyde hissediyor olabilir. Bir başka açıdan işini kaybetme riskini daha fazla hisseden Sözleşmeli öğretmenler hata yapmamak için algılarını kurallara daha fazla

odakladıkları için daha yüksek Hiyerarşi kültürü yaşıyor olabilirler. Kurum yöneticilerinin işten çıkarma yetkisi bulunmadığı kadrolu öğretmenler doğal olarak Hiyerarşik Kültür algısına Sözleşmeli öğretmenlerden daha uzak duruyor olabilirler. Benzer şekilde Doktora yapan öğretmenler alternatif iş sahası bulunduğunu bilmenin rahatlığı ile çalıştıkları kurumda kural baskısını çok fazla hissetmiyor olabilirler ya da yöneticiler tarafından bu baskı kendilerine uygulanmıyor olabilir. Bir işi nasıl yapacağının söylenmesine yani işine karışılmasına gücenmeyen öğretmenler daha yüksek klan kültürü algısı yaşarken gücenen öğretmenler daha fazla piyasa kültürü algısı yaşamaktadırlar. Piyasa kültüründe çalışan odaklıdan ziyade ürün odaklı yaklaşımlar yaygın olduğundan ve verimlilik ana tema olduğundan yanlış yapılan işlere müdahale edilme ihtimali yüksek olabilir ya da çalışanlar kendilerinden daha çok işin önemsendiği algısı yaşıyor olabilirler. Bu bulgu Piyasa Kültürü uygulanan kurumlarda çalışanların işine daha fazla karışıldığı şeklinde de yorumlanabilir. Klan kültüründe informal ilişkiler baskın ve aile tipi çalışan ilişkileri yaygın olduğundan gücenme oranlarının düşük olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre mezuniyet durumu, branş, yaş, hizmet süresi, gelir düzeyi, branş memnuniyeti, medeni durum, teknoloji kullanımı, teknoloji kullanım sıklığı, derse hazırlık durumu, öğrenci tutumu, fikir alışverişi durumu, kişisel gelişim etkinliklerine katılım durumu ve yaratıcı öğretme teknikleri kullanım durumu kurum kültürü algısında fark yaratan faktörler değildir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Tükenmişlik düzeyi %38 seviyelerinde, bazen düzeyindedir. Öğretmenler Çok Nadir düzeyinde Duyarsızlaşma (%23), bazen düzeyinde Duygusal Tükenme (%38) ve Kişisel Başarısızlık (%32) hissi yaşamaktadırlar.

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin en çok duygusal tükenmişlik hissettikleri, ikinci olarak kişisel başarı düzeylerini düşük algıladıkları en az da duyarsızlaşma hissettikleri bulgulanmıştır. Altay (2007) da okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili araştırmasında yöneticilerin en çok duygusal tükenme yaşadığını tespit etmiştir. Polatçı (2007) da Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin orta derecede duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıklarını, kişisel başarı düzeylerini yüksek algıladıklarını tespit etmiştir. Bu bulgular araştırmamızın bulgularıyla da örtüşmektedir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, mezuniyet durumu, branş, yaş, hizmet süresi, gelir düzeyi, görev biçimi, öğrenim durumu, teknoloji kullanımı, derse hazırlık durumu tükenmişlik üzerinde etkili değişkenler değildir.

Altay (2007), Polatçı (2007), Aslan (2009), Aydemir (2013) ve Yalçın (2013)'ün araştırma bulguları da cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını desteklemektedir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin branşlarından memnun olup olmaması tükenmişlik üzerinde etkili bir faktördür. Doğal olarak memnuniyetsiz bir durumda çalışan kişinin motivasyonu düşük tükenmişliği yüksek olmaktadır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin medeni durumu tükenmişlikleri üzerinde etkilidir. Medeni durum Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarında etkili iken Kişisel Başarı boyutunda etkili değildir. Bekar öğretmenler evlilere göre daha fazla Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma hissetmektedirler. Bu durum öğretmenlerin yaşamı paylaşacak eş desteğinden yoksun olmaları, maddi ve manevi külfetleri tek başlarına göğüslemek zorunda kalmalarından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim medeni durum Kişisel Başarı algısında etkili değilken diğer boyutlarda etkilidir. Bu sonuç bekar öğretmenlerin okul dışındaki etkenlerden daha fazla etkilendiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin teknoloji kullanım sıklığı tükenmişliğin Kişisel Başarı boyutu üzerinde etkili bir aktördür. Teknolojiyi daha az kullanan öğretmenler Kişisel Başarısızlık hissini daha fazla yaşamaktadırlar. Günümüzde sürekli değişen bilgisayar teknolojilerinin hayatın her alanında olduğu gibi okullarda da daha yoğun kullanılıyor olması bu konuda yetersizliği bulunan öğretmenlerin kendilerini daha başarısız algılamalarına yol açtığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına göre ne yapacağının söylenmesine ve işine karışılmasına gücenen öğretmenler daha yüksek düzeyde Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Kişisel Başarı boyutunda fark yaratmasından da yola çıkarak bu durumun öğretmenlerin alıngan kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırma bulguları öğrencilerin derse karşı tutumunun öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinde tüm alt boyutlarla birlikte etkili olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin

tutumundan memnun olmayan öğretmenler daha yüksek düzeyde tükenmişlik hissetmektedirler.

Araştırma bulguları diğerleriyle fikir alışverişinde bulunmayan öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığını betimlemektedir. Bu durum duygusal tükenme nedeniyle diğerlerinden uzaklaşmaktan kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma bulguları sempozyum, konferans gibi etkinliklere az katılan ya da hiç katılmayan öğretmenlerin katılanlara göre daha düşük Kişisel Başarı algısı yaşadığını betimlemektedir. Bu durumun gelişmeleri daha yakından takip eden öğretmenlerin özgüvenlerinin ve mesleki yeterliliklerinin yükselmesi sonucu oluşan farktan kaynaklandığı düşünülebilir.

Benzer şekilde dersinde yaratıcı öğrene tekniklerini kullanmayan öğretmenler Kişisel başarı düzeylerini daha düşük algılamakta ve daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve adokrasi kültürü algıları arasında negatif yönlü, tükenmişlik düzeyleri ve piyasa kültürü algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya göre adokrasi kültürü hakim olan kurumlarda öğretmenler daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşarken, piyasa kültürü hakim olan kurumlarda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi de yükselmektedir. Araştırma piyasa kültürünün tükenmişliği yükselttiğini ortaya koymaktadır. Araştırma Klan ve Hiyerarşi Kültürlerinin öğretmelerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığını betimlemektedir.

Araştırma bulgularına göre duygusal tükenmişlik düzeyi ile Adokrasi ve Piyasa Kültürü arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani Adokrasi ve Piyasa Kültürü hakim olan kurumlarda Duygusal Tükenmişlik düzeyi düşmektedir.

Araştırma bulgularına göre duyarsızlaşma düzeyi ile Hiyerarşi Kültürü arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani Hiyerarşi Kültürü hakim olan kurumlarda Duyarsızlaşma düzeyi yükselmektedir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin kişisel başarı algısı ile algılanan kurum kültürü arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Yani öğretmenlerin kişisel başarı algıları kurum kültüründen etkilenmemektedir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler

- Kurum yöneticilerine en verimli ortamı sağlayacak kurum kültürünü oluşturma yeterliliği kazandırılma becerisini geliştiren eğitimler verilebilir.
- Adokrasi kültürü tükenmişlik düzeyini düşüren bir etkiye sahiptir. Okullarda Adokrasi kültürünün yaygınlaştırılmasına dönük etkinlikler desteklenmelidir.
- Piyasa kültürü tükenmişlik düzeyini yükselten ancak duygusal tükenme düzeyini düşüren, Hiyerarşi kültürü ise duyarsızlaşma düzeyini yükselten bir etkiye sahiptir. Kurum yöneticilerinin bu konuda bilgilendirilmelerine yönelik eğitimler verilebilir.
- Teknoloji kullanım sıklığı düşük, yaratıcı öğrenme tekniklerini kullanmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi yüksek olması nedeniyle bu konularda öğretmenleri teşvik edici eğitimler, etkinlikler düzenlenebilir. Eğitimlere katılımı özendirici tedbir alınması önerilir.

5.3.3. Araştırmacılara Öneriler

- Güçlenme durumunun etkisinden yola çıkılarak Kurum Kültürü ile Kişilik Özellikleri ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılması önerilir.
- Kurum kültürü ile yönetici yeterlilikleri ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılması önerilir.
- Kurum kültürü ile okul iklimi ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılması önerilir.
- Bekâr öğretmenlerin evlilere göre daha yüksek tükenmişlik yaşamalarının nedenleri araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Altay, M. (2007), *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altıntop, M. Y. (2010), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Değişime Karşı Tepkileri ile Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008), *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10/2, s. 69-96.
- Arslan, H., Doyuran, S. (2003), *Yükseköğretimde Örgütsel Kültürün İncelenmesi*, Antalya: Eğitim Bilimleri Kongresi.
- Aslan, D. (2008). *Liselerde örgüt kültürü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Aslan, N. (2009). *Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- Aydemir, H. (2013). *Özel Öğretim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Aydın, M. (1993), *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydınlı, M. T. (2008). *Örgüt kültürünün oluşturulmasında öğretmen davranışlarının etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ayık, A. (2007). *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki (Erzurum ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bakan, İ. Büyükbeşe, T., Bedestenci, H.Ç. (2004), *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, İstanbul, Aktüel Yayınları.

- Balcı, A. (2002), *Etkili Okul Geliştirme*, Ankara, Pagem A Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Zuhal B. (1990), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Baysal, A.(1995), *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Betoret, F. D. (2008). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach. *Educational Psychology* Sayı. 29, No. 1, Şubat, 45–68
- Bozkurt, T. (1996), *İşletme Kültürü*, Türk Psikologları Derneği Yayınları, İstanbul.
- Brouwers, A ve Tomic,W.(1997). Teacher burnout,perceived self efficacy in classroom management, and student disruptive behaviour in secondary education. *Education and Society*, 17.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005), *Tükenmişlik ve Tükenişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*, D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi, 20(2), ss.95-108.
- Bursalıoğlu, Z. (1987), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, 7.Baskı.
- Cameron, K. S., ve Quinn, R. E. (1999), *Diagnosing And Changing Organizational Culture*. Reading: Addison-Wesley.
- Celep, C. ve Çetin, B. (2003), *Bilgi Yönetimi*, Ankara: Anı Yayıncılık
- Cemaloğlu, N. Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.15(2): 465- 484
- Cemaloğlu, N. Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, (2):123-155

- Croom, D. B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, Sayı :44, (2).
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, O. (1991), *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması*, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Doktora Tezi
- Çam, O. (1995), *Tükenmişlik*. İstanbul: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çelik, V. (2002), *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara, Pagem A Yayıncılık,
- Çokluk, Ö. (2003), *Örgütlerde Tükenmişlik*, Editörler: Cevat Elma ve Kamile Demir, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Anı Yayıncılık, Ankara, s. 109-133.
- Değerli, A. (2010), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Demir, F.(2011), *Bürokratik Kültür*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y. 2011, C.16, S.2, s.153-178.
- Deniz, A. (2007), Mesleki ve Teknik Liselerde Meslek Dersi Öğretmenleri ile Genel Bilgi–Kültür Dersi Öğretmenlerinin Kurum Kültürünü Benimseme Düzeylerinin Mukayeseli İncelenmesi (Kayseri İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Erdem, R. (2007), *Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Ekim, 2(2),63-67.
- Eren, E. (2006), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1992), *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, Editörler: Bayraktar, R. ve İhsan D., VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara. s. 143-154.
- Ersoy, F. (2001), Tükenmişlik Sendromu Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi 2 s. 11- 17
- Ertekin, Y. (1978), *Örgüt İklimi*, Amme İdaresi Dergisi, c.11 s.2 sayfa, 19-20
- Evers, Will J. G. Tomic, W. Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25 (2), 131-148.

- Farber, B. A. (1984), *Teacher Burnout Assumptions, Myths And Issues*, Teacher College Record , Vol. 86 Number 2 Winter.
- Freudenberger, N. J. (1974), *Staff Burnout*, J. of. Social Issue, n: 30
- Gençay, Ö. A. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15 (2), 765-780.
- Gündüz, H. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır
- Halis, M. (2003). *Durumsallığı Açısından Türk Örgüt Kültürlerindeki Yönelimler*. Kırgızistan– Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler, 5/ 2003, 1-27.
- Harden, R. M. (1999), *Stres Pressure and Burnout in Teachers: Is the Swan Exhausted?* Medical Teacher, Vol.21, No:3, pp.245-247.
- Hatchett, D. Y. (2010). *The Impact of School Culture, Teacher Job Satisfaction, And Student Attendance Rates on Academic Achievement of Middle School Students*. Doctor of Philosophy, Department of Leadership Foundations, University of Lousville, Kentucky.
- Hatipoğlu, Z. (1986), *İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Personel Davranışı*, İstanbul: Temel Araştırma AŞ Yayınları No:9, s.146
- Gold, Y. (2001), *Does Teacher Burnout Begin With Student Teaching*, Education, Vol.105, No.3, pp.254-257.
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jones vd., (2005). *The Impact Of Organizational Culture And Reshaping Capabilities On Change Implementation Success: The Mediating Role Of Readiness For Change*. Journal Of Management Studies, 42 (2),
- Kaçmaz, N. (2005), *Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68, 1, s. 29-32.
- Karasar, N. (2011), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim-Online*, 2 (1), 2-9.
- Kırım, A. (1998), *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*, 2. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job Stressors, Personality And Burnout In Primary School Teachers. *British Journal of Education Psychology*. Sayı: 77: 229-243.
- Korkut, A. (2008). *İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeyleri: Büyükçekmece örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.
- Koyuncu, M. (2001), *Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Kurumdan Ayrılma İsteğine Etkisi*, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s. 349-360
- Küçükali, S. (2009), *Endüstri İşletmelerinde Kurum Kültürünün Kalite Kültürüne Dönüşümü*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Maraşlı, M. (2003), *Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997), *The Truth About Burnout*. San Francisco, C.A:Lossey-Bass.
- McMurray, A. J. (2003). The relationship between organizational climate and organizational culture. *Journal of American Academy of Business*. 3(1), 1-2.
- Meier, S. T. (1983), *Toward a Theory of Burnout*, Human Relations, IX:36-42.
- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Nambudiri, R. (2006). Cultural compatibility and inter-organizational relationship (IOR) success. Vilakshan, XIMB Journal of Management.

- Nummela, R. M. (2001), *The Number of Teacher Adaptations can Predict Burnout*, Education, Vol.103, No.1, pp. 79-81.
- Okutan, E. (2010), *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Ok-Uğurluoğlu, S. (2002), *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, T. (2008). *Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdil, Ö. (2009), *Kurum Kültürü İşlevlerinin Çok Yönlü Kontenjans Tabloları ile İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, N. ve Beycioğlu, K. (2010). The relationship between teacher Professional development and burnout. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4928-4932.
- Özgen, I. (2007). *Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği*, 1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikleri, Antalya, 2007, s. 117.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2003), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkan, Y.(2007). *İlk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürü algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Manisa.
- Özmen, H. (2001), *Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Öztay, F. E. (2006). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, A. Deniz, E. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.
- Perlman, B., E. Alan H. (1982), *Burnout: Summary and Future Research*, Human Relation, Vol. 3, s. 283-305.
- Platsidou, M., ve Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*. 55(1),61-76.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Sabancı, A. (2009). The effect of primary school teachers' burnout on organizational health. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 195-205.
- Shell, T. E. (2010). *Impact of student behavior on a school culture from the teacher's perspective*. Doctor of Education, Northcentral University, Arizona.
- Storlie, F. J. (1979), *Burnout : The Eleboration of a Cencept*, American Journal of Nursing, pp. 2108- 2110.
- Sürgevil, O.(2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, (1. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz üniversitesinde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş*

tatminine yönelik algı ve kanaatleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Şenel, B., Şenel, M. ve Gümüştekin, G. (2013), *Kamu Sektöründe Çalışanların Duygusal Zekâlarının Tükenmişliklerine Etkisi*, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 34 Ocak – Şubat 2013, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, ISSN: 1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası, Kırız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırızistan

Şişman, M. (2002), *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*. Ankara, Pagem A Yayıncılık.

Şişman, M. (1994), *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi,

Teltik, H. (2009), *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Terzi, A. R. (2000), *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

TDK, (2014), Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.53445eeb4a2b32.89344937, Erişim Tarihi : 01.04.2014

Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kamu-İş*, 9 (3), 31-52.

Torun, A.(1995) *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Tümekaya, S. (1996), *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

_____.(1997), *İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Başa Çıkma Davranışları*, 4. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri, 1-3 Eylül, Ankara.

Tümekaya, S.(2001), *Denetim Odakları Farklı İlkokul Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlikleri*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, c.2, S.15, ss.29-40.

- Unutkan, G. (1995), *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Üçok, T. (1989), *Organizasyon Kültürünün Oluşumu*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Dergisi cilt:4 sayı:1 s.308-321.
- Wayne K.H. & Cecil G. M. (1996), *Educational Administration, Theory, Research and Practice*, New York: McGraw-Hill, Inc. s. 213.
- Weisberg, J. ve Sagie, A. (1999). *Teachers' physical, mental and emotional burnout: Impact on intention to quit*. The Journal of Psychology, 133 (3), 333-339.
- Wilkins, A.L. and W.G. Quchi, (1983). *Efficient Cultures: Exploring the Relationship Between Organizational Culture and Performance*, Administrative Science Quarterly, 28(3), 468-481.
- Wood, T., & McCarthy, C. (2002). Understanding and preventing teacher burnout. Washington, DC: United States Department of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED424 517)
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres. Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK 1 : Bireyi Tanıma Formu

EK 2 : Kurumsal Kùltür Ölçeği

EK 3 : Kurumsal Kùltür Ölçeği Kullanım izni

EK 4 : Empati Eğilimi Ölçeği

EK 5 : Anket Uygulanmasına Dair Valilik Oluru

EK 6 : Anket Uygulanan Okullar Listesi

EKLER

BİREYİ TANIMA FORMU

EK-1

Sayın Meslektaşlarım;

Bu anket, örgüt Kültürü ile Tükenmişlik arasındaki ilişkiyi saptamak üzere gerçekleştirilecektir. Mesleki deneyimlerinizi ve kendinize ilişkin gözlem, deneyim ve izlenimlerinizi paylaşmanız bilimsel nitelikli bu çalışmaya önemli katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın güvenilirliği için size sunulan ifadeleri içtenlikle, dürüstçe ve dikkatle doldurmanıza bağlıdır. Bu nedenle her maddeyi dikkatle okuyarak doldurunuz ve lütfen boş ifade bırakmayınız.

Uygulama formuna isminizi yazmanıza gerek yoktur. Elde edilen sonuçlar grupça değerlendirilecek, bu bilimsel çalışmanın dışında bir amaçla kullanılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Bu bölümdeki sorular sizinle ilgilidir. Uygun olanlara (X) işareti koyarak cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz:
a. () Kadın
b. () Erkek
2. Mezuniyet Durumunuz:
a. () Eğitim Fakültesi
b. () Fen Edebiyat Fakültesi
c. () Güzel Sanatlar Fakültesi
d. () Diğer
3. Branşınız:
a. () Türk Dili ve Edebiyatı
b. () Matematik
c. () Sosyal Bilgiler (Tarih, Coğrafya, Felsefe...vb)
d. () Yabancı Dil
e. () Fen Bilimleri(Fizik,Kimya,Biyoloji)
f. () Resim, Müzik, Beden Eğitimi
g. () Diğer
4. Yaşınız:
5. Hizmet Süreniz:
6. Aylık net geliriniz ne kadardır?
7. Branşınızdan memnun musunuz?
a. () Evet
b. () Hayır
8. Görev Biçiminiz?
a. () Kadrolu
b. () Ücretli
c. () Sözleşmeli
9. Öğrenim Durumunuz?
a. () Lisans
b. () Yüksek lisans
c. () Doktora
10. Medeni Haliniz?
a. () Evli
b. () Bekar
11. Derslerinizde Teknolojiden(Internet,projeksiyon,DVD,VCD,Akıllı Tahta)yararlanıyor musunuz?
a. () Evet
b. () Hayır
- 12.Ders anlatımlarınızda ne sıklıkla Teknolojiyi kullanıyorsunuz?
a. () Çok sık
b. () Genellikle
c. () Nadiren
d. () Hiç
- 13.Derse önceden hazırlanarak mı geliyorsunuz?
a. () Evet
b. () Hayır
- 14.Başkalarının işinize karışması, size neyi nasıl yapacağınızı söylemesi sizi gücendiriyor mu?
a. () Evet
b. () Hayır
- 15.Öğrencilerin dersinize tutumundan memnun musunuz?
a. () Evet
b. () Hayır
- 16.Kendinizi ve öğrencilerinizi geliştirmek için başka öğretmenlerle fikir alışverişinde bulunuyor musunuz?
a. () Evet
b. () Hayır
- 17.Kendinizi geliştirmek için panellere,toplantılara,kurslara,sempozyumlara ne sıklıkla katılıyorsunuz?
a. () Çok sık
b. () Genellikle
c. () Nadiren
d. () Hiç
- 18.Öğretmekten sıkıldığınızda ,dersinizde yaratıcı öğretme teknikleri üzerinde düşünüp sınıfta uyguluyor musunuz?
a. () Evet
b. () Hayır

Anketimiz bitti.Yanıtladığınız için teşekkürler...

KURUMSAL KÜLTÜR ÖLÇEĞİ

Ek-2

Bu araştırma ile etkili yönetim ve organizasyon biçim için mevcut örgütsel kültür tipini tespit etmek amaçlanmaktadır. Anketlerden elde edilecek bilgiler bu alandaki çalışmalara ışık tutacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar ne kadar objektif olursa araştırma sonucu da o ölçüde doğru olacaktır. Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

I. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN KURUM KÜLTÜRÜ DEĞERLENDİRMELERİ

Aşağıdaki gruplarda kurumunuzun örgütsel kültür biçimini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Kurumunuzla ilgili olanlara daha fazla, az ilgili olanlara daha az olmak üzere, A, B, C, ve D seçeneklerine 100 puanı dağıtınız. Seçeneklere 0 ile 100 arası herhangi bir puan verebilirsiniz. Ancak dört ifadenin puanlarının toplamının 100 olmasına dikkat ediniz.

Seçenek	100 puanı her bir ifadeye paylaştırınız.	Puan
A	Okulumuz çok özel bir yerdir. Geniş bir aile gibidir. İnsanlar birçok şeyi birbirleriyle paylaşırlar.	
B	Okulumuz çok dinamik ve girişimci bir yerdir. İnsanlar tehlikeleri göze alma arzusundadırlar ve risk alırlar.	
C	Okulumuz çok resmi ve yapılandırılmış bir yerdir. İnsanların ne yapacaklarına genellikle yerleşmiş prosedürler (yazılı kurallar, direktifler, talimatlar vb.) yön verir.	
D	Okulumuz çok üretim yönelimlidir. En çok ilgi çalışanlardan ziyade işlerin yapılması üzerinedir.	
TOPLAM PUAN		100

Seçenek	100 puanı her bir ifadeye paylaştırınız.	Puan
A	Okulumuzu bir arada tutan şey sadakat ve gelenektedir. Bu kuruma bağlılık yüksektir.	
B	Okulumuzu bir arada tutan şey yeniliğe ve gelişmeye ilgili olmadır. Öncü olmaya önem verilir.	
C	Okulumuzu bir arada tutan şey resmi kurallar ve tarzlardır. Kurumun düzenli işleyişini korumak burada önemli görülür.	
D	Okulumuzu bir arada tutan şey görevler ve amaçların gerçekleştirilmesi üzerine yapılan vurgudur. Üretim merkezli olmak genellikle kabul görür.	
TOPLAM PUAN		100

Seçenek	100 puanı her bir ifadeye paylaştırınız.	Puan
A	Okulumuzun yöneticisi genellikle bir rehber, bilge ya da ana veya baba gibi düşünülür.	
B	Okulumuzun yöneticisi genellikle bir girişimci, yenilikçi veya risk alıcı olarak düşünülür.	
C	Okulumuzun yöneticisi genellikle bir koordinatör, bir düzenleyici veya bir idareci olarak düşünülür.	
D	Okulumuzun yöneticisi genellikle bir üretimci, bir teknisyen veya çetin bir şoför olarak düşünülür.	
TOPLAM PUAN		100

Seçenek	100 puanı her bir ifadeye paylaştırınız.	Puan
A	Okulumuz insan kaynaklarına önem verir. Kurumda yüksek düzeyde bağlılık ve moral önemlidir.	
B	Okulumuz gelişmeye ve yeni kaynaklara erişmeye önem verir. Yeni değişimlere karşı hazırlık önemlidir.	
C	Okulumuz istikrar ve durağanlığa önem verir. Etkili, düzgün işlemler önemlidir.	
D	Okulumuz yarışmacı faaliyetlere ve başarıya önem verir. Ölçülebilir amaçlara ulaşmak önemlidir.	

KURUMSAL KÜLTÜR ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

EK-3

Re: scale permission

Robert Quinn (requinn@umich.edu)

[Kişilere ekle](#)

26.04.2013

Kime: özlem köseoğlu



Permission granted.

On Fri, Apr 26, 2013 at 5:49 AM, özlem köseoğlu <ozlem-koseoglu1@hotmail.com> wrote:

Dear Quinn,

I am a graduate student at Yeditepe University in Turkey. I am studying on the relationship between organizational culture and burnout. May I use your organizational culture scale in my thesis? I need your okay by e-mail. Thank you,

Özlem Köseoğlu

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

		Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7	İşim gereği karşılaştığım öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara karşı serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşin gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

ANKET UYGULANMASINA DAİR VALİLİK OLURU



T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99332089/355.03/3237889

06/11/2013

Konu: Araştırma İzni
(Özlem KÖSEOĞLU)

..... İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
KOCAELİ

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Özlem KÖSEOĞLU'nun, "Örgüt kültürü ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki" konulu araştırma çalışmasını ilçenize bağlı ortaöğretim kurumlarında uygulamasının uygun görüldüğüne ilişkin, 06/11/2013 tarih ve 3219770 sayılı Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

A. Osman KARABAYIR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:
İlgi Valilik Olur Örneği

DAĞITIM
İzmit İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne
Gebze İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne

Güvenli Elektronik İmza

Aslı ile Aynadır
06.11.2013

EMEL SAĞLAM YAVUZ
ŞEF

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e2b-3e0b-3d0d-bf8e-a7d1 koda ile yapılabilir.

Ömeriye Mah. Ankara cad. Valilik Binası Kat:2 KOCAELİ
Elektronik Ağı: <http://kocaeli.meb.gov.tr>
e-posta: stratejigelistirme41@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: E.ŞAĞLAM YAVUZ
Tel: (0 262)3315898-112



T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99332089/355.03/3219770
Konu: Araştırma İzni

06/11/2013

VALİLİK MAKAMINA
KOCAELİ

İlgi : Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve
Araştırma Desteğine Yönelik İzin Ve Uygulama Yönergesi.

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi Özlem KÖSEOĞLU'nun, "Örgüt Kültürü ve Öğretmenlerin
Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışması için anket uygulamasını
İlimiz İzmit ve Gebze İlçeleri Ortaöğretim kurumlarında uygulama talebi, ilgili Üniversitenin
yazıları ile bildirilmektedir.

Adı geçenin söz konusu çalışmasına esas olmak üzere, ekte sunulan çalışmayı
İlimiz İzmit ve Gebze ilçeleri ortaöğretim kurumlarında uygulama talebi komisyonumuzca
uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Nevzat İSPİRLİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../11/2013

Derviş Ahmet SET
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza

Aşlı ile Aynıdır.

06.11.2013

EMER SAĞLAM YAVUZ
ŞEF

EK
.....Adet

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

Ömeriye Mah. Ankara Cad. Valilik Binası Kat:2
Elektronik Ağı: www.kocaelimem.meb.gov.tr
E-posta: stratejigelistirme41@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: E. SAĞLAM YAVUZ
Tel: (0262) 331 33 03

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Özlem KÖSEOĞLU
Kurumu / Üniversitesi	Yeditepe Üniversitesi
Araştırma yapılacak il/ilçe	Kocaeli
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Ortaöğretim
Araştırmanın konusu	Örgüt Kültürü ve Öğretmenlerin Tüketimlik Davranışları Arasındaki İlişki (Gebze ve İzmit İlçelerindeki Okullarda Bir Araştırma)
Üniversite / Kurum onayı	Var / Yok
Araştırma/proje/bölge/bölge önerisi	Araştırma
Veri toplama aracı	Anket
Görüş istenilecek Birim/Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Uygun	
Komisyon kararı	Özellikli / Özgürlüğü ile alınmıştır.
Muhafız üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekli

KOMİSYON

23/12/2013
Komisyon Başkanı
Hüseyin AYDIN
Müdür Yardımcısı

23/12/2013
Üye
Figen YÜNLÜ

23/12/2013
Üye
Mustafa DÖNMEZ

ANKETİN UYGULANDIĞI OKULLAR LİSTESİ

İZMİT

24 Kasım Anadolu Lisesi

İzmit Muallim Naci Anadolu Lisesi

Tevfik Seno Arda Anadolu Lisesi

Yahya Kaptan Anadolu Lisesi

Mimar Sinan Anadolu Lisesi

İzmit Lisesi

Cahit Elginkan Anadolu Lisesi

Gazi Anadolu Lisesi

İzmit Atılım Anadolu Lisesi

İzmit Namık Kemal Anadolu Lisesi

GEBZE:

Cumhuriyet Anadolu Lisesi

Gebze Anadolu Lisesi

Gebze Anibal Anadolu Lisesi

Gebze Atatürk Anadolu Lisesi

Gebze Sarkuysan Anadolu Lisesi

Süleyman Demirel Anadolu Lisesi

TOPLAM:634