

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

**ANADOLU LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
TÜKENMİŞLİKLERİNİN VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ
ÇALIŞTIKLARI OKULLARIN 2010 YGS'DEKİ BAŞARILARINA
GÖRE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali İhsan YANAR

DANIŞMANI: Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA

İZMİR-2011

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalıştıkları Okulların 2010 YGS’deki Başarılarına Göre İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.



Ali İhsan YANAR

TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 08/06/2011 tarih ve 18/28 sayılı kararı ile oluşturulan jüri Eğitim Yönetimi, Teflişi, Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Ali İhsan YANAR'ın aşağıda (Türkçe/İngilizce) belirtilen tezini incelemiş ve aday 27/06/2011 günü saat 10.00'da 60 dakika süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/başarısız/düzeltilmesi gerekli olduğuna oybirliğiyle / oyçokluğuyla karar vermiştir.

BAŞKAN

Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

ÜYE

Yrd.Doç. Dr. Kadir BEYÇİOĞLU

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

ÜYE

Yrd.Doç. Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

Tezin Türkçe Başlığı : Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalıştıkları Okulların 2010 YGS'deki Başarılarına Göre İncelenmesi

Tezin İngilizce Başlığı : Investigation of the Burnout and Organizational Commitment of Teachers in Anatolian High Schools According to Success of Their Schools in 2010 YGS.

* 1. Yüksek Lisans Tezi savunma süresi asgari 45 azami 90 dakikadır.

2. Tutanak (jürinin karar ve imzaları haricinde) **bilgisayarda** doldurulmalıdır.

3. **Tez başlığı (İngilizce ve Türkçe) mutlaka belirtilmelidir.**

4. Yüksek Lisans Tez savunmasında üyelerden en az birinin E.Ü.Lisansüstü eğitim öğretim yönetmeliğinin 17(2) maddesi gereğince **anabilim dışından** olması zorunludur.

ÖNSÖZ

Ders ve tez aşamam boyunca bana verdiği destek ve duyduğu güvenden dolayı değerli danışmanım Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA'ya,

Onca yoğunluğuna rağmen iki yıl boyunca kapısını her çaldığımda beni geri çevirmeyen ve her defasında uzun uzun mesai harcayan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Yılmaz TONBUL'a,

Emek ve katkılarından dolayı değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Bünyamin YURDAKUL'a, Yrd. Doç. Dr. Hakan ATILGAN'a, Doç. Dr. Tuncay ÖĞRETMEN'e ve Doç. Dr. Nilay BÜMEN'e,

Tüm bu çalışmaların baş mimarı en büyük destekçim Arasımın annesi sevgili eşim Burcu YANAR'a

En içten teşekkürlerimle...

Ali İhsan YANAR.

İÇİNDEKİLER

Kapak	i
Yemin belgesi	ii
Tutanak	iii
Önsöz	iv
İçindekiler	v
Tablo Listesi	x

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Problem Cümlesi	3
1.3.1. Alt Problemler	4
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
1.7. Araştırmanın Önemi	5
II. BÖLÜM	6

ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Alanyazın	7
2.1.1. Tükenmişlik	7
2.1.1.1. Tükenmişlik Modelleri	8
2.1.1.1.1. Cherniss Modeli	8
2.1.1.1.2. Pines Modeli	8
2.1.1.1.3. Edelwich ve Brodsky Modeli	8
2.1.1.1.4. Venigma ve Spradley Modeli	9
2.1.1.1.5. Freudenberger Modeli	10

2.1.1.1.6. Suran ve Sheridan Modeli	10
2.1.1.1.7. Scott ve Meier Modeli	11
2.1.1.1.8. Perlman ve Harkman Modeli	11
2.1.1.1.9. Maslach Modeli	11
2.1.1.1.9.1. Duygusal Tükenme	12
2.1.1.1.9.2. Duyarsızlaşma	12
2.1.1.1.9.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi	13
2.1.1.2. Tükenmişliğe Yol Açan Nedenler	13
2.1.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri	15
2.1.1.3.1. Fiziksel Belirtiler	15
2.1.1.3.2. Psikolojik Ruhsal Belirtiler	16
2.1.1.3.3. Davranışsal Belirtiler	16
2.1.1.4. Tükenmişlik Sürecinin Aşamaları	17
2.1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları	17
2.1.2.Örgütsel Bağlılık	18
2.1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergesi	19
2.1.2.1.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul Etme ve Onlara İnanma	19
2.1.2.1.2. Örgüt İçin Fedakarlıkta Bulunabilme	20
2.1.2.1.3. Örgüt Üyeliğini Devam Ettirmeye Yönelik İstek Duyma	20
2.1.2.1.4. Örgüt ile Özdeşleşme	20
2.1.2.1.5. İçselleştirme	20
2.1.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	20
2.1.2.2.1. Davranışsal Yaklaşım	20
2.1.2.2.2. Tutumsal Yaklaşım	21
2.1.2.2.3. Normatif Yaklaşım	22

2.1.2.2.4. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	23
2.1.2.2.5. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	23
2.1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Yüksek Birey Özellikleri	24
2.1.2.4. Çalışanı İçinde Bulunduğu Örgütte Kalmaya İten Nedenler	26
2.1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Diğer Kavramlarla İlişkisi	26
2.1.2.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	27
2.1.2.6.1. Görünürlük (Visibility)	27
2.1.2.6.2. Açıklık (Expilicitness)	27
2.1.2.6.3.Geriye Döndürülmezlik	27
2.1.2.6.4.İrade	28
2.1.2.7.Giriş ve Uyum Aşamasında Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	28
2.1.2.7.1.Kişisel Faktörler	28
2.1.2.7.1.1.İş Beklentileri	29
2.1.2.7.1.2.Psikolojik Sözleşme	29
2.1.2.7.1.3.Kişisel Özellikler	29
2.1.2.7.2.Örgütsel Faktörler	30
2.1.2.7.2.1.Örgütsel Ödüller	30
2.1.2.7.2.2.İşin Kapsamı	30
2.1.2.7.2.3.Yönetim	30
2.1.2.7.2.4.Örgütsel Adalet	31
2.1.2.7.2.5.Örgütsel Kültür	31
2.1.2.7.2.6.Takım Çalışması	31
2.1.2.7.3.Örgüt Dışı Faktörler	32
2.1.2.7.3.1.Alternatif İş İmkânı	32
2.1.2.8.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	32

Örgütsel Bağlılık ve Performans	32
Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma	33
Örgütsel Bağlılık ve Geri Çekilme	33
Bağlılık ve Devamsızlık	34
Bağlılık ve İşe Geç Kalma	34
Bağlılık ve Stress	34
2.2. İlgili Araştırmalar	35
2.2.1.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	35
2.2.2.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	43
2.2.3. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	44
2.2.4. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	49
BÖLÜM III	
3. YÖNTEM	53
3.1. Araştırmanın Türü	53
3.2. Evren ve Örneklem	53
3.3. Veri Toplama Araçları	56
3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	57
3.3.1.1. Yapı Geçerliği	57
3.3.1.2. Güvenirlik Çalışmaları	57
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)	58
3.4. Verilerin Toplanması	59
3.5. Verilerin Analizi	60

BÖLÜM IV

4. BULGULAR ve YORUM

4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	61
4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	64
4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	66
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	68

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç ve Öneriler	71
5.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	73

KAYNAKÇA

EKLER

Ek 1. Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	88
Ek 2. Maslach Tükenmişlik Envanteri	90
Ek 3. Milli Eğitim Bakanlığından Alınan Araştırma İzni	91

ÖZGEÇMİŞ

ÖZET

ABSTRACT

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Örneklemin Özellikleri	54
Tablo 3.2. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Bilgileri	55
Tablo 3.3. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Bilgileri	56
Tablo 3.4. Maslach Tükenmişlik envanterinin Güvenirlik Katsayıları	59
Tablo 3.5. Bümen Tarafından Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları	59
Tablo 4.1. YGS’de İlk Üçte ve Son Üçte Yer Alan Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının T-Testi Sonuçları	61
Tablo 4.2. YGS’de İlk Üçte ve Son Üçte Yer Alan Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Puanlarının T-Testi Sonuçları	62
Tablo 4.3. YGS’de İlk Üçte ve Son Üçte Yer Alan Okullardaki Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının T-Testi Sonuçları	65
Tablo 4.4. YGS’de İlk Üçe Giren Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	66
Tablo 4.5. YGS’de Son Üçe Giren Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	69

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, amaç, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1.PROBLEM DURUMU

Yoğun iş yaşantısı ve gündelik hayatın zorlukları çalışanlarda baskı ve strese neden olmaktadır. Yaşantılar çalışanların iş yaşamlarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. İnsanlarla sürekli iletişim halinde olan meslek grupları mesleki tükenmişliği diğer meslek gruplarına göre daha yoğun yaşayabilmektedir. İş stresinin yoğun bir şekilde yaşanmasına bağlı olarak gelişen mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde insanlarla yüz yüze iletişim halinde olan hizmet-yardım sektöründe çalışanlarda daha yüksek düzeyde ve daha yoğun gözlendiği görülmektedir. Bu mesleklerden biri olan öğretmenliğin mesleki tükenmişlikten oldukça etkilendiği söylenebilir. Öğretmenlik, bireylere doğrudan hizmet veren meslek grubunda olduğundan, öğretmenlerde tükenmişlik daha kolay oluşabilmektedir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin çalışma ortamlarında (yöneticileri, iş arkadaşları ile yaşadıkları sorunlar, kalabalık sınıflarda verilen eğitimin zorluğu, eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve kararlara katılımın yetersizliği gibi) karşılaştıkları sorunlar ve maddi olarak yaşadıkları tatminsizlik duygusu gösterilebilir (Türk, 2004 ve Otacıoğlu, 2008).

Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Sürgevil, 2005). Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren, Christina Maslach'a aittir (2003). Maslach, tükenmişlik kavramını;

duygusal tükenme (emotional exhaustion), *duyarsızlaşma* (depersonalization) ve *kişisel başarıya* (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (2003).

Tükenmişlik, öğretmenlerin iş performansında azalmaya, dikkat sorunları sonucu hatalarda artışa, anlayış ve hoşgörüde azalmaya, bireyler arası ilişkilerde çatışmalara, duyarsızlığa, suçluluğa, hastalanma sıklığında artışa ve işi erken terk etmeye yol açmaktadır (Friedman, 1993 ve Motowidlo, Packard ve Manning, 1986'dan akt. Tümkeya, 2005). Dolayısıyla öğretmenlerde yaygın görülen tükenmişlik sadece onlarda değil, bağlı bulundukları örgütte ve sonuçta ülkenin eğitim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003: 3).

Eğitim-öğretim kurumlarında başarı için gerekli insan faktörü, yöneticiler, çalışan personel, aile ve en önemlisi öğretmen olarak ortaya çıkmaktadır. İnsan faktöründen etkin olarak faydalanabilmenin ve örgütte tutabilmenin yolu da tükenmişlik duygusuna yakalanmamış ve örgüte bağlı öğretmenlerle gerçekleşecektir. Bu bağlamda diğer kurumlarda olduğu gibi ortaöğretim kurumlarında da, gerek öğrenciler, gerekse öğretmenler açısından niteliksel bir standarda ulaşma gereksinimi doğmaktadır. Ortaöğretim kurumlarının başarıları her yıl yapılan Yüksek Öğretime Geçiş Sınavında ortaya çıkmaktadır. Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı öğrencilerin üniversite öğretimine başlaması için birinci aşama sınavıdır. Öğrencilerin geleceklerini şekillendirmelerinde rol oynayan önemli sınavlardan biridir. Bu sınav dikkate alındığında öğretmelerin işe yönelik tutumlarının ve örgütsel bağlılıklarının öğrenci başarısında önemli etkenlerden biri olduğu bilinmektedir.

Çevresinden etkilenme ve çevresini etkileme gücü yüksek olan, insana şekil veren okullarda etkin rol oynayan öğretmenlerin hem örgüt içi iletişim (yönetici, öğretmen, veli, öğrenci, çevre ile) konusunda hem de kişiler arası iletişimde başarılı ve etkili olması gerekir (Tulunay, 2010). Bu çok yönlü ilişki ağı içerisinde bulunan öğretmenlerin kritik bir öneme sahip oldukları söylenebilir. Yapılan araştırmalar çalışılan örgütte, performansın üst düzeye çıkabilmesinde, bağlılığın son derece önem arz ettiğini göstermektedir (Uygur, 2007).

Örgütsel bağlılığın oluşturulmaması neticesinde yaşanan problemler ile tükenmişliğin sonuçlarının olumsuz olarak bireyi, örgütü ve toplumu etkilediğini fark

eden birçok araştırmacı için çalışma konusu haline gelen bu kavramlar (Çekmecelioğlu, 2006; Otacıoğlu, 2008), bu çalışmayı gerçekleştiren araştırmacının da dikkatini çekmiştir. Bu iki kavramın öğretmenin performansını etkilediği düşünüldüğünde bunun öğrenci başarısına yansıtacağı ve başarının ölçülmesinde kullanılabilecek bir sınav olan, YGS'nin baz alınmasının işlevsel olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle çalışmada YGS başarısı dikkate alınarak YGS başarısı yüksek olan ve düşük olan okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında fark olup olmadığı araştırılmış ve bu iki kavramın başarıyla ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı 2009-2010 eğitim öğretim yılında, orta öğretimden yüksek öğretime geçişte uygulanmaya başlayan Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı verilerine göre, bu sınavda ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini ve örgütsel bağlılıklarını incelemektir. YGS'de ilk sıralarda ve son sıralarda yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin ve örgütsel bağlılıklarının öğrencilerin sınav başarısına yansıdığı ve birbirinden farklı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle onların bu özellikleri incelenip, elde edilen veriler karşılaştırılacaktır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile, tükenmişliğe yol açan olumsuzlukların iyileştirilmesine, örgütsel bağlılığın vurgulanmasına ve ilgili alandaki eksiklikleri gidermeye katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

1.3.Problem Cümlesi

2010 YGS'de ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu liselerindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmakta mıdır ve bu grupların kendi içinde mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.3.1.Alt Problemler

- 1- 2010 YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu Lisesi öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 2- 2010 YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 3- 2010 YGS’de ilk üçte yer alan Anadolu liselerindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4- 2010 YGS’de son üçte yer alan Anadolu liselerindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4.Sayıtlar

1. Ölçek sorularına verilen cevaplar öğretmenlerin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

1.5.Sınırlılıklar

1. Bu araştırma YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan İzmir ilindeki Anadolu liselerindeki öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırmada, duyuşsal özelliklerden, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık incelenmiş, YGS sıralamasını etkileyebilecek diğer özellikler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

1.6.Tanımlar

1. **Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı:** Üniversiteye öğrenci yerleştirmek için Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından uygulanan iki aşamalı sınavdan ilki

2. **Mesleki tükenmişlik:** İşi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olan, genellikle insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde çalışan bireylerde görülen; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması sendromudur (Maslach, 2003: 3)
3. **Örgütsel Bağlılık:** Kişinin örgütü ile kurduğu kimlik birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Başaran, 1994: 241)

1.7.Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın birden fazla gerekçesi bulunmaktadır. Birincisi, YGS’de başarılı olan okullardaki öğretmenler ile başarısız olan okullardaki öğretmen özelliklerinin karşılaştırılması, bu özelliklerin YGS başarısında etkisi olup olmadığını göstermeye yardımcı olmaktadır. İkincisi; çalışma hayatında tükenmişlik, olumsuz bir olgudur, bu olguyu anlamak ve mesleki tükenmişliği azaltıcı çalışmalar yapmak, çalışanların sağlığını olumlu yönde etkileyecektir (Vinten, 1994:30-38). Üçüncü olarak; örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 1985: 38). Bu çalışmanın sonuçları dikkate alınarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını geliştirici etkinlikler düzenlenebilir. Dördüncüsü; yetersiz ücret alan, stres altında bulunan, iş doyumsuzluğu yaşayan, tükenen eğitimciler, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiremezler. Eğitim verdikleri bireylere yardımcı olamazlar, onların bu etkenleri yaşayıp yaşamadıkları ortaya çıkarılarak, eğer olumsuz bir durum varsa bunun önüne geçilebileceği ve gelecekte bu konu ile ilgili yapılacak araştırmalara ışık tutulacağı, getirilecek önerilerle de eğitimcilere ve kurumlara yardımcı olunacağı ümit edilmektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin bilinmesi bir örgüt ortamında, yöneticilerin yönetsel eylemlerine etkili yön verebilmeleri açısından önemlidir. Söz konusu okul örgütleri olduğunda bu önem daha bir artmaktadır (Üstüner, 2009).

Son olarak; mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık çok çalışılan kavramlar olmasına rağmen YGS bu yıl ilk kez yapılmıştır, YGS dikkate alınarak yapılan ilk çalışma olması açısından önem taşımaktadır.

II. BÖLÜM

ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 ALANYAZIN

2.1.1.TÜKENMİŞLİK

Mesleki tükenmişlik ilk olarak psikoloji alanında tartışılmaya başlanmıştır (Maslach, 2003). Mesleğin toplumsal değeri, maddi imkanları ve yönetimin tutumları mesleki tükenmişliğin oluşmasında etkin rol oynamaktadır. Tükenmişlik, insanlarla iletişim içerisinde olan meslek çalışanlarında görülen, çalışanın yaşadığı stresle başa çıkamaması sonucunda görülen fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle ortaya çıkan bir durumdur. Tükenmişliğin ilk klinik tanımlamalarından biri, 1974 yılında, bir psikiyatrist olan Freudenberger tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik kavramının birçok araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılmıştır. Freudenberger tükenmişliği; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu şeklinde ifade etmiştir (Ceyhan ve Sılığ, 2005). Maslach, tükenmişlik kavramını; stresli iş durumlarına verilen kronik bir tepki olan, işi gereği sürekli olarak başka insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır (Akt. Kulaksızoğlu, Dilmaç ve Aydın, 2003). Tükenmişlik, duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eder (Ergin, 1992).

Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2004). *Duygusal tükenme*; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir. *Duyarsızlaşma*; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. *Düşük kişisel başarı* duygusu ise; “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005:98).

Perlman ve Hartman (1982)'a göre tükenmişlik: Kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar;

1. Fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
2. Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme),
3. Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimidir. Farklı şekillerde tanımlanan tükenmişliğin farklı modelleri de bulunmaktadır. Aşağıda tükenmişlik modelleri tek tek ele alınacaktır.

2.1.1.1. Tükenmişlik Modelleri

2.1.1.1.1. Cherniss Modeli

1980 yılında öne sürülen bu modele göre, tükenmişlik işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve işle psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir (Yıldırım, 1996). Başka bir ifadeyle bu modelde tükenmişlik, iş ortamında ortaya çıkan stres kaynaklarına uyum sağlama ve stresle başa çıkma yolu olarak görülmektedir (Cherniss, 1982). Başarısız başa çıkma stratejilerinin bir sonucudur.

2.1.1.1.2. Pines Modeli

Bu modelde tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu olarak tanımlanmıştır (Pines ve Aranson, 1988).

2.1.1.1.3. Edelwich ve Brodsky Modeli

Edelwich ve Brodsky'ye (1980), göre tükenmişlik, yardım sektöründe çalışan bireylerde görülen ve iş koşullarının bir sonucu olan ideal, enerji ve amaç yitimidir. Çok fazla kişiye hizmet verip, çok az ücretle çok uzun saatler çalışma, hizmet verilen kişilerin iyilikbilmezliği, yüksel idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki uçurum, bürokratik zorlamalar tükenmişliğe yol açan iş koşullarına verilebilecek örneklerdir. Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçtiğini ve bu aşamaların “İdealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma)” olduğunu ifade etmişlerdir:

İdealistik Coşku: Bu aşama, genellikle çalışma hayatına yeni başlayan bireylerde görülen; fazla enerjiye, yüksek beklentilere ve umutlara, şiddetli motivasyona sahip olunan aşamadır (Baysal, 1995).

Durgunluk: Birey artık işine yönelik birinci aşamada gösterdiği gayreti gösterememektedir. Sahip olduğu enerji düzeyi düşmekte, motivasyonu azalmakta, işle ilgili beklentilerine yönelik hayal kırıklıkları yaşamakta ve işinden soğumaktadır (Sılığ, 2003).

Engellenme: Engellenme çalışanın hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini gideremeyerek engellenmesi ve çalışanın hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini doyumak için kendi gereksinimlerini gözden çıkarması olmak üzere iki şekilde gerçekleşir (Baysal, 1995;29).

Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme): Engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır (Sılığ, 2003). Hizmeti veren kişinin hizmet sunduğu kişilerle olan ilişkilerinde duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesme, hizmet veren kişide teslim olmuş, her şeyden vazgeçmiş bir görünüş, mekanikleşme ve rutinlerin korunması şeklindedir (Sürgevil, 2006).

2.1.1.1.4.Venigna ve Spradley Modeli

Bu modelde tükenmişlik beş aşamada ortaya çıkan bir süreç olarak ele alınmaktadır:

Balayı (honey moon) olarak adlandırılan ilk aşama bireyin heves, heyecan ve enerjisinin optimum seviyede bulunduğu bir aşamadır. Yakıt azalması (fuel shortage) olarak adlandırılan ikinci aşamada gözlenen özellikler birinci aşamanın tam tersidir. Bu aşamada iş verimliliğinde düşme, uyku sorunları, ilaç ve alkol kullanımında artış ve yorgunluk gibi şikâyetler ortaya çıkmaktadır. Kronikleşme eğilimi gösteren ilk fiziksel ve psikolojik belirtiler üçüncü aşamada ortaya çıkmaya başlar. Bu belirtiler arasında kronik hastalıklar, öfke ve depresyonu saymak mümkündür. Tükenme sendromu dördüncü aşamada kriz halini almaktadır. Bu aşamada belirtilerin akut hale geldiği ve bireysel tükenmenin bireyin zihinsel süreçlerini meşgul etmeye başladığı aşamadır. Kısaca umutsuzluk olarak özetlenebilecek olan beşinci aşama çıkmaza girme olarak

adlandırılmaktadır. Bu aşamada mesleki açıdan gerileme ve fiziksel ve psikolojik sağlığı çıkmaza girmesiyle karakterize edilmektedir (Yıldırım, 1996).

2.1.1.1.5. Freudenberger Modeli

Freudenberger'e (1974), göre tükenmişlik deneyiminde; çabuk öfkelenme, ani huzursuzluk ve engellenme belirgin olup kolay ağlama, önemsiz baskıları taşıyabileceğinin üstünde algılama ve duyguları ele alma güçlüğü görülmektedir. Çabuk öfkelenme ile birlikte bireyde şüphe ve alınganlık artmakta, böylece birey başkalarının kendini aldattığını düşünmektedir. Değişime direnç gelişmekte, herkesin kendine çıkar sağlamak için çalıştığı inancı oluşmaktadır. Bundan sonraki aşamada kişinin bakışları, hareketleri ve görüntüsü depresiftir. İş yerinde harcanan zaman artmasına karşın, başarı düşmekte ve kişi arkadaşlarının çoğunu kaybedebilmektedir (Sever, 1997).

2.1.1.1.6.Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) modeli gözlem ve deneyimlere dayanmaktadır. Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağı içerir. Her bir basamak, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan (1985)'a göre tükenmişlik, her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalması ile ortaya çıkmaktadır. Model, Erikson'un (1950) kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır.

1.Basamak; Kimlik, Rol Karmaşası: Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu zaman dilimi, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir.

2. Basamak: Yeterlilik, Yetersizlik: Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu ifade etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır.

3. Basamak: Verimlilik, Durgunluk: Çıraklığın tamamlanmasıyla, profesyonel birey sistemden özgür hale gelmekte ve meslek süreci başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlar ile başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar devam eden bir süreçtir.

4. Basamak: Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman bireyin erken seçimlerini sorguladığı bir dönemdir. Bu kuramda elli yaşa kadar olan tükenme durumu ele alınmış, tükenmenin daha ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Ancak, bu durum basamak olarak incelenmemiştir (Gürbüz, 2008).

2.1.1.1.7.Scott ve Meier'in Tükenmişlik Modeli

Scott ve Meier'in tükenmişlik modeli Bandura'nın özyeterlik modeli temel alınarak geliştirilmiştir (Meier, 1983'den akt. Sürgevil, 2006). Özyeterliğe sahip bireyler, kontrol edebilecekleri bir çevre yaratmaya çalışır, kariyer seçenekleri üzerinde kafa yorar, kendilerine daha farklı ve daha iyi kariyer hedefleri hazırlarlar. Öz yeterlik düzeyi yüksek bireylerin bir diğer özelliği de olumlu düşünceleridir ve bu olumlu düşünme onların işlerine kolay uyum sağlamalarını sağlar (Bandura, 1985).

2.1.1.1.8.Perlman ve Harkman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Harkman (1982)'in modeli, bilişsel / algısal bir odağa sahiptir ve tükenmişlik, strese verilen bir reaksiyon sonucu gelişir (Baysal, 1995). Bu model, tükenmişlikle ilgili kişisel ve örgütsel değişkenleri tanımlamaktadır ve modele göre tükenmişliğin üç boyutu, üç büyük stres belirtisini yansıtmaktadır. Bunlar; yorgunluk ve fiziksel semptomlara odaklı olan “fizyolojik belirtiler”, duygusal tükenme gibi tutum ve duygulara odaklı olan “duyuşsal / bilişsel belirtiler”, duyarsızlaşma ve düşük iş verimliliği gibi davranışlara odaklı olan “davranışsal belirtilerdir”(Sılığ, 2003).

2.1.1.1.9.Maslach Modeli

Maslach Tükenmişlik modeli, “çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da anılmaktadır. Maslach'ın tükenmişlikle ilgili ilk çalışması tükenmişliğin sosyal psikolojik açıdan analizine yönelik olmuştur. Mesleki etkileşim yıpratıcı ve yorucu olup kişisel stres ve buna bağlı duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İnsanlarla etkileşim gerektiren mesleklerde çalışanlar hizmet verdikleri bireylere mesafeli ve objektif davranarak kendilerini psikolojik yükten koruyabilirler. Ancak bu konuda eğitimin olmaması nedeniyle göreve başlandığında, bu

konu sorun oluşturmakta ve tükenmişlik süreci başlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1986). Tükenmişlik, hizmet verilen bireylere ilgi kaybını içeren duygusal ve fiziksel tükenme ile karakterizedir. Çalışan kişide insanlara, mesleki sorunlara ve bunları çözme çabalarına karşı alaycı bir tutum olarak tanımlanabilecek bir öfke gözlenir. Bu sürecin sonunda o insanların, o sorunlara layık olduğu görüşü gelişerek hizmetin niteliğinde bozulma, performansta azalma, işe gelmeme, işi bırakma, alkol ve ilaç kullanımında artma, kişisel başarıda azalma inancıyla psikolojik tedavi veya danışmana başvurma, evlilik ve aile çatışması, insanlardan uzaklaşma görülebilmektedir. Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve Jackson (1981), tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu tanımda tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir ve bu üç alt boyutu vardır. Bunlar;

Duygusal Tükenme,

Duyarsızlaşma,

Kişisel Başarıda Azalma Hissi'dir.

2.1.1.1.9.1.Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, kompleks tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur. Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini tanımlar (Özer, 1998). Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması biçiminde ortaya çıkar. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu olmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Cordes ve Dougherty, 1993; Torun, 1995). Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlayabilmek için gerekli enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir. Tekrar doldurmak için yeni kaynak bulamazlar (Örmen, 1993).

2.1.1.1.9.2.Duyarsızlaşma

Bu ikinci aşamada birey işi gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum geliştirir. Dozu gittikçe artan bu negatif

reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Hizmet verilen kişilere aldırış etmeme, düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma sıklıkla görülen davranış biçimleridir. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranır; onların rica ve taleplerini göz ardı eder (Cordes ve Dougherty, 1993). Duyarsızlaşma çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmaları ile kendini gösterir. Bu durumda çalışanlar, etkileşimde bulundukları kişilere ve çalıştıkları iş yerine karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınırlar. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli bir kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır (Torun, 1995). Kişi gerekli yardım ve servisi sağlamada başarısız olur. Yapılan araştırmalar duygusal tükenmeyle duyarsızlaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Gürbüz, 2008).

2.1.1.1.9.3.Düşük Kişisel Başarı Hissi (Kişisel Başarının Azalması)

Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada kişi kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında olumsuz düşünmesine ve suçluluk duygusuna yol açar. Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir (Cordes ve Dougherty, 1993; Torun, 1995). Kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte görülür (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001). Örneğin; bir okulda çalışan ve yöneticisiyle etkileşimlerinde problem yaşayan bir öğretmen öncelikle duygusal tükenme duygusu yaşamakta ve eğer meslektaşlarından yeterince destek alamıyorsa bu duygu duyarsızlaşmaya yol açabilmektedir.

2.1.1.2.Tükenmişliğe Yol Açan Nedenler

Tükenmişlikle ilgili ve tükenmişliğe neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan biri strestir. İş ilişkileri, stres ve tükenmişlik arasında yüksek oranda ilişki vardır. Kepir'e göre (2004) tükenmişliğin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden en çok göze çarpanları şu şekilde sıralayabiliriz: Kişilere ulaşamayacağı

hedefler konması, fazla iş yükü, düşük motivasyonlu kişilerle çalışma, kişinin karakteriyle yaptığı işin uyuşmaması, sosyal desteğin az olmasıdır (Çalışkur, 2006).

Tükenmişlik sendromunun en sık karşılaşıldığı meslek grupları hemşireler, hekimler, fizyoterapistler, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, psikolojik danışmanlar, psikologlar, diş hekimleri, polisler, yöneticilerdir (Ergin, 1992). Ancak günümüz iş yaşamında hemen hemen her meslekte tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin olduğunu söylemek mümkündür. Tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki grupta ele alınabilir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, isteklendirme, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stres, iş doyumu, informal ilişkiler yürütülen bireyler ve üstlerden görülen destek gibi etmenler, kişisel nedenler grubuna girmektedir. Ayrıca çalışma hayatında pasif, gergin, kontrolsüz, güçsüz, sabırsız, hoşgörüsüz, kendine güvensiz, amaçları belirsiz, kararsız vb. özelliklere sahip bireylerin diğerlerine nazaran, tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu veya tükenmişlikle başa çıkma konusunda daha başarısız olduğu belirtilmektedir.

İşin niteliği, çalışılan iş yeri tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, kararlara katılamama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alınabilir. Hizmet verilen grubun niteliği, meslektaş desteğinin olmaması, performans değerlendirme, eğitim, teknolojik değişimler sistemdeki düzensizlikler, işin fiziksel koşulları, rol çatışması ve belirsizliği, geri bildirim eksikliği, işyerinde cinsel taciz, iletişim eksikliği, ilerleme fırsatları, yeterli denetim olmaması ya da denetimin düzensiz olması örgütsel ve çevresel faktörlerdir (Ergin, 1993; Maslach ve Jackson, 1986). İş koşulları eşit olmasına karşın bireysel farklardan dolayı yaşanan tükenmişlik bireysel ayrılıklar gösterebilmektedir.

Bu çalışmanın katılımcılarını oluşturan öğretmenlik mesleğine bakıldığında ise öğrenci beklentileri ve dersin gerekleri arasındaki uyumsuzluğun bu mesleği yapan kişinin stresli olmasına sebep olduğu açıktır (Cephe, 2010). Öğretmen tükenmişliği toplumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç boyutta ele alınabilir. Toplumsal olarak öğretmene duyulan saygıda ve verilen destekteki azalma, örgütsel boyutta öğrencilerin

artan ihtiyaçları ve kalabalık sınıflar, bireysel olarak da rol karmaşası ve çalışma saatlerinden etkilenmektedir. Bu faktörler arttıkça mesleki tükenmişlik de artmaktadır.

Esteve (1990), öğretmenlerde gözlenen tükenmişliği farklı bir bakış açısıyla ele almış ve bu sendromu ortaya çıkaran birincil ve ikincil faktörler çerçevesinde incelemiştir. Birincil faktörler; sınıftaki öğretmeni doğrudan etkileyen olumsuz duygular ve bunların sonucunda gerginliğe yol açan faktörlerdir. Bu faktörleri araç-gereçlere, materyallere ve çalışma koşullarına ilişkin olumsuzluklar, eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik şiddetin artması, öğretmenin yorulması ve öğretmenden beklentilerin artması olarak ifade edilebilir. İkincil faktörler ise öğretimin yapıldığı ortamı etkileyen çevresel faktörlerdir. Öğretmenin motivasyonun da, işe katılımında ve çabasında azalmaya yol açarak öğretmenin verimliliğini etkileyen bu faktörler dolaylı faktörler olarak kabul edilmektedir. Esteve, ikincil faktörleri öğretmen rollerinin ve sosyal toplumun değişmesi, öğretmen rollerine ilişkin çelişkilerin artması, toplumun öğretmenlere yönelik tutumlarının değişmesi, eğitim sisteminin amaçlarındaki belirsizlikler ve öğretmen imajındaki değişiklikler olarak gruplandırmıştır (Akt. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.1.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Kaygı, öfke, depresyon, halsizlik, umutsuzluk ve yetersizlik hissi bunlardan bazılarıdır (Pine, 1982'den akt. Cephe, 2010). Bu belirtileri öğretmenlerin iş yaşamlarını ve günlük yaşamlarını da etkileyen psikolojik problemler takip etmektedir. Mesleki tükenmişlik toplumsal, kurumsal ve örgütsel faktörlerden etkilenen bir gecelik bir durum değil uzun dönemde oluşan ve devam eden bir süreçtir. Tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, ruhsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta inceleyebiliriz.

2.1.1.3.1.Fiziksel Belirtiler

Bir zamanlar enerjilerini, çevrelerindeki insanlara da yayan kişilerin; tükenmişlik sürecinde hem fiziksel hem de psikolojik olarak sahip oldukları tüm enerjileri

tükenebilir. Bu tükeniş ise kişide fiziksel olarak ciddi rahatsızlıklara neden olmaktadır (Sürgevil, 2006). Yorgunluk ve bitkinlik hissi, sık sık baş ağrısı, uykusuzluk, solunum güçlüğü, uyuşukluk, gastrointestinal bozukluklar, kilo kaybı, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlığı insidansının artışı, çok sık görülen gripler deride çeşitli kızarıklıklar, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlıkları bunlardan bazılarıdır.

2.1.1.3.2.Psikolojik Ruhsal Belirtiler

Aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon psikolojik hastalıklar, duygusal bitkinlik, kronik bir sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, zaman zaman bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, çökkün duygu durumu, anksiyete, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik, apati, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik tükenmişlikte görülen psikolojik belirtilerdir. Bunlara ek olarak kişinin değer yargıları ve inançlarında şüpheler, büyük bir değişiklik gerektiğine inanma; örneğin boşanma, yeni bir meslek deneme, yeni bir yere yerleşme isteği, toplumdan uzaklaşma, üstesinden gelinemeyen stres, alkol bağımlılığı, acıma duygusunun kaybı ve iş veriminde düşme de görülebilmektedir.

2.1.1.3.3.Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin diğer belirtilerine kıyasla, başkaları tarafından daha kolay gözlemlenebilen davranışsal belirtiler, aslında tükenmişliği ciddi bir boyuta taşıdığının da bir göstergesidir (Gürbüz, 2008). İçinde yaşadığı karmaşayı uzun bir süre boyunca saklamaya çalışmış birey için tükenmişlik duygusu, bir anlamda bireyin içinde saklayamayacağı oranda bireye huzursuzluk vermektedir (Sürgevil, 2006).

Çabuk öfkelenme, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, ilaç, alkol ve tütün vb. alma eğilimi ya da alımında artma, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olmayış, görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma, kuruma yönelik ilginin kaybı, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, başarısızlık hissi, çalışmaya yönelmede direniş, iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma (Gümüş, 2009), hizmet gösterilen kişilerden uzaklaşma, hizmet vermeye ayrılacak zamanın kasıtlı olarak başka şeylere harcanması, işte yaşanan bu uzaklaşma

halinin evdeki aile bireylerine ve arkadaşlara yansması davranışsal belirtiler arasında yer almaktadır.

2.1.1.4.Tükenmişlik Sürecinin Aşamaları

Başka insanların problemleriyle ilgilenmek, beraberinde o problemlere çözüm yolları sunma zorunluluğunu getirmekte ve bu çalışanın olumsuz duygularla mücadele etmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlar hizmet sundukları bireylere eşit mesafede durarak, bu olumsuz duyguların etkisini hafifletmeye çalışır. Tanner, tükenmişlik sürecini beş düzeyde incelemiştir (Beemsterboer -Baum, 1984,s.97'den akt. Gürbüz, 2008). Bu düzeyler; az bir rahatsızlık bulunmasına karşın fiziksel olarak iyi olmama, uyku, yeme ve içme düzensizlikleri ile belirginleşen irritabilite, zihinsel sıkıntı ve dikkat alanında daralma, yaşam tarzında, meslekte değişikliktir.

Maslach ise tükenmişlik sürecini üç düzeyde fiziksel yorgunluk ve bitkinlik duygusu, işten ve hizmet verilen kişilerden soğuma ve uzaklaşma şeklinde psikolojik yorgunluk, kendinden şüphelenmeyi içeren ruhsal (spiritual) yorgunluk olmak üzere aşamalandırmıştır (2003).

Edelwich, tükenmişlik sendromunun aşama aşama geliştiğini ve dört aşamada ortaya çıktığını belirtmiştir (Çam, 1989). Bu aşamalar: idealistik coşku ve hayal kırıklığı durgunlaşma, engellenme, apati (duygusuzlaşma, ilgisizleşme) dir.

Tükenmişliğin gelişim sürecine yönelik öne sürülen farklı görüşlerin yanı sıra; Schwab ve Iwanichi (1982) gibi bazı araştırmacılara göre ise; tükenmişliğin gelişim sürecinde belirli bir sıra izlenmemektedir ve tükenmişliğin boyutlarından biri, diğerinin kaçınılmaz bir sonucu değildir (Cordes ve Dougherty, 1993).

2.1.1.5.Tükenmişliğin Sonuçları

Hizmetin niteliğinde bozulma, yorgunluk, uykusuzluk, bazı psikosomatik hastalıklar, işten soğuma, işten ayrılma, evlilik yaşantısında sorunlar, alkol ve sigara kullanımında artış, işi savsaklama, işi bırakma eğiliminde artış, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor vb. yollarla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, düşük iş performansı, sebepsiz hastalanma eğilimleri gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Özer, 1998). Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler

sıkıntılarını azaltabilmek umuduyla içki, sigara, uyuşturucu sakinleştirici tüketimini artırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedir. Mesleki tükenmişlik yaşayan bireylerde, motivasyon düşer, sinirlilik artar, itici davranışlar ortaya çıkar. Kararlarında isabetli değildirler ama bu onları fazla etkilemez. Tükenmiş kişiler kendini yenileme ihtiyacı duymazlar ve yenilemek için de gerekli enerjiden yoksundurlar. İşlerinde isteksizdirler ve işlerinden hoşnut değildirler. Yapılan son araştırmalar tükenmişliğin düşünüldüğünden çok daha ciddi bir problem olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, örgütsel adanmışlık olarak da kullanılan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonraları başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (İnce ve Gül, 2005; 12-13). Kavramın İngilizcesi “organizational commitment”dir. Örgütsel bağlılık hakkında yapılan ilk çalışmalarda, kavram Steers tarafından “örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek” olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977). Örgütsel bağlılık, “kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür” (Leong vd., 1996:1345’den akt.Devecioğlu ve Aktaş, 2007). Örgütün amaçlarının kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme, örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama istekliliği, örgütsel üyeliğini devam ettirme kararlılığı olarak da tanımlanabilir (Uygur, 2007). Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaları ile bilinen Meyer’in tanımı ise, bir örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve amaçlarına ulaşmasında üstün bir çaba göstermedir (Herscovitch ve Meyer, 2002: 475). Örgütsel bağlılık; iş istekliliği, sadakat ve örgütsel kimlik birliği alt ölçekleriyle ölçülmektedir. Örgütsel bağlılık eksikliği ise işten ayrılma ve devamsızlık gibi iş davranışlarına neden olabilmektedir (Yılmaz, 2007).

Örgütsel bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar; sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Çalışanın değer ve beklentileri ile örgütte kalma ya da ayrılma kararları arasındaki ilişkide önemli bir

değişken olarak ortaya çıkar. Buna göre sadakat, örgütten ayrılma ile azalma gösterirken, olumlu ve ödüllendirici bir ortamda artma gösterir. Örgütte kalma eğilimi ise duygusal bir yakınlık ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir (Uygur, 2007:73). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bakıldığında öğretmenlerin fiziksel ihtiyaçları karşılanmaktadır. Sosyalleşme, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okul ortamında sosyal bir dışlanma hissedерlerse veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır (Dalgan, 1998'den akt. Yılmaz, 2007). Örgütsel bağlılık uzun süreli çalışanlarda daha güçlüdür ve örgütte bireysel başarıyı yaşayanlar ve örgütsel bağlılığı yüksek grup arkadaşları ile çalışanlarda oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel bağlılık bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik kontrat ile işe girmesi ile başlar. Örgütün bir üyesi olarak birey hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmeye başlar. Örgütsel bağlılığın sadakatten farkı örgütün iyiliği için sürekli çaba harcamayı gerektirmesidir.

Örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır (Mowday ve diğerleri, 1982:27):

1. Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
2. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme,
3. Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

2.1.2.1.Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

2.1.2.1.1.Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul Etme ve Onlara İnanma

Çalışanın en önemli örgütsel bağlılık göstergesi örgütün amaçlarını kabul etmesidir, çünkü çalışanın amaçlarını kabul etmediği bir organizasyona bağlılık göstermesi pek mümkün değildir. Bu da bireyin amaçları ile örgütün amaçların örtüşmesi ile mümkün olur. Örgütlerin temel amacı olarak gösterilen süreklilik, çalışanların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Örgüt amaçları etrafında birleşildiğinde hedefe ulaşmak daha kısa sürede etkin bir şekilde olabilmektedir.

2.1.2.1.2.Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Çalışanın örgüte bağlı olduğunun en önemli göstergelerinden birisi de örgüt için normalden daha fazla çaba harcamasıdır.

2.1.2.1.3.Örgüt Üyeliğini Devam Ettirmeye Yönelik Güçlü Bir İstek Duyma

Örgütsel bağlılığa sahip bireyler örgüt üyeliklerini devam ettirmek isterken örgütsel bağlılığı düşük olan bireyler bu yönde bir istek duymazlar.

2.1.2.1.4.Örgüt İle Özdeşleşme

Çalışanlar örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullendiği ölçüde, örgütle özdeşleşmiştir (İnce ve Gül, 2005; 10). Çalışanların örgütün yaptıklarını benimsemesi örgütle özdeşleşip yüksek bağlılığa sahip olduklarını göstermektedir.

2.1.2.1.5. İçselleştirme

Bireyler, kendi amaç ve değer sistemleriyle örtüştüğü oranda, örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler ve örgütün amaç ve politikalarını içselleştirebildikleri ölçüde ona bağlılık duyarlar.

2.1.2.2.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

2.1.2.2.1.Davranışsal Yaklaşım

Becker tarafından 1960 yılında geliştirilen davranışsal yaklaşım ekonomik bir temele dayanmaktadır. Becker'in yaklaşımı literatürde “yan faydalar teorisi” olarak adlandırılmakta ve bağlılığın davranışsal yönü üzerine odaklanmaktadır (Tolay, 2003; 3). Mowday, Porter ve Steers’e göre (1982), *davranışsal bağlılık*, bireylerin belli bir örgütte uzun süre kalmaları durumu ve bu durumla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir süreci yansıtır (Meyer ve Allen, 1997; 9). Becker’ e göre (1960) bağlılık, yan faydalar elde eden bireylerin sergilediği birbirleriyle tutarlı davranışlar bütünüdür. Burada sözü geçen yan faydalarla kastedilen, bireyin sosyal bir örgüte katılarak elde ettiği gerek ekonomik gerekse sosyal yan faydalardır. Bu yan faydalar; zamanla bireyi belirli davranışlar doğrultusunda hareket etme zorunluluğuyla sınırlamakta, sahip olduğu yan

faydaları kaybetmekten ya da yenilerine sahip olamamaktan korkan birey örgüt üyeliğini sürdürmek zorunda kalmaktadır (Tolay, 2003; 4).

Davranışsal bağlılık gösteren çalışanların, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlandıkları öne sürülebilir (Bayram, 2005; 129). Nitekim, davranışsal bağlılık yaklaşımında; çalışanlar, bir varlıktan çok, belirli bir yöndeki bir eyleme (bir örgütte çalışmayı sürdürmek gibi) bağlılık gösteriyor gibi algılanmaktadır. Bağlılığa ilişkin tutum bu noktada, belli bir yöndeki bir eyleme olan bağlılığın sonucu olarak düşünülmektedir (Meyer ve Allen, 1997; 9-10).

Emeklilik, finansal kaynaklar gibi örgütün kendisine sağladığı imkanları kaybetmek istemeyen bireyler benimsemedikleri halde örgütün isteklerini yerine getirirler (Tolay, 2003). Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Bayram, 2005). Becker'in bağlılık yaklaşımı ilk kez Ritzer ve Trice (1969) tarafından geliştirilen ölçme aracı ile değerlendirilmiş; daha sonra ölçek üzerinde bazı değişiklikler yapılarak Hrebiniak ve Alutto tarafından uygulanmıştır (Akt. Tolay, 2003;5). Meyer ve Allen (1997) ise bu ölçeğin yapısal bazı sorunlar taşıdığını ve bu nedenle kullanılmasının yanıltıcı sonuçlara yol açabileceğini belirtmektedir.

2.1.2.2.2. Tutumsal Yaklaşım

Porter, Steers ve Mowday (1974) tarafından geliştirilen tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte duyduğu edilgen bir sadakatin ötesinde, bireylerin kendilerinden bir şeyler verme konusunda istekli oldukları aktif bir ilişkiyi ifade eder. Gözlemlenen davranışlardan da örgütsel davranış anlaşılabilir. Tutumsal bağlılık, *özdeşleşme* ve *içselleştirme* olmak üzere iki temel psikolojik güdüye dayanmaktadır. Bireyin örgüte ve diğer çalışanlara yakın olma isteğini yansıtan *özdeşleşme*, bireyin kendisini tanımasına olanak sağlayan ilişkilerin (fark edilme, değerli bulunma vb.) kurulması ve sürdürülmesi karşılığında bireyin örgütle bütünleşmesini ifade etmektedir. Bireyin örgütsel değer ve normları kendi değer ve normları olarak görmesi

ve benimsemesinin söz konusu olduğu içselleştirme; bireysel ve örgütsel değerler arasındaki karşılıklı uyuma dayanır. İçselleştirmede, birey örgütle paylaşmakta olduğu değerler sonucunda kendi değer sistemlerine uygun olduğu için örgüte bağlanmakta ve örgütün başarısı için çaba göstermektedir (Tolay, 2003). Örgütsel bağlılık literatüründe çalışanların örgütlerine hissettikleri bağlılığı ölçmek amacıyla en fazla kullanılan ölçme aracı Porter ve diğerleri (1974) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi'dir (Organizational Commitment Questionnaire). Bu ölçek, örgütsel bağlılığın “duygusal” yönünü ölçmeye yöneliktir (Tolay, 2003).

Örgütsel bağlılık bir tutum olarak tanımlandığında, bireyin kendi değer ve amaçları ile örgütün değer ve amaçlarının uyumunu değerlendirmesi ve bu karşılaştırmaların sonucunda örgütle özdeşleşerek üyeliğini sürdürmesi, örgüte katkıda bulunmasıdır. Tutumsal yaklaşımın merkezinde, üç bağlılık boyutu vardır: Örgütün misyonuna inanmak, örgütte kalmak istemek ve örgüt adına belirgin çaba harcama isteği. Bu tutumlar, mesleki bağlılık ve başarı için de gerekli zemini hazırlar. Bu nedenle örgütsel ve mesleki bağlılık arasında olumlu ilişki öngörülür (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005:4).

2.1.2.2.3. Normatif Yaklaşım

Wiener (1982) tarafından geliştirilen normatif yaklaşıma göre bireysel davranışın temelinde; bireyin insanların kendisine nasıl davranması gerektiğine ilişkin inançlarını ifade eden “sosyal normatif inançlar” ile belli bir davranış konusundaki bireysel ahlaki standartları ifade eden “bireysel normatif inançlar” yatmaktadır (Tolay, 2003). Bağlılığın temel belirleyicileri örgütsel özdeşleşme ve örgüte karşı geliştirilen sorumluluk duygusudur. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütten ayrıldıkları takdirde diğerlerinin onlar hakkında ne düşüneceklerine, işverenlerinin hayal kırıklığına uğrayıp uğramamasına önem verirler. Örgütsel bağlılık literatüründe normatif bağlılığı ölçmek amacıyla Marsh ve Mannari (1977) ile Wiener ve Vardi (1980) tarafından geliştirilen farklı ölçme araçları bulunmaktadır (Tolay, 2003).

2.1.2.2.4.Çoklu Bağlılık Yaklaşımı: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Bu örgütsel bağlılık yaklaşımı bağlılığın örgütün tümüne değil, farklı unsurlara karşı farklı düzeyde bağlılık duyulacağını savunduğundan diğer örgütsel bağlılık yaklaşımlarından farklıdır (Balay, 2000). Kişilerin bağlılık duydukları şey, sadece örgütsel amaçlar ve değerler değildir. Öncelikle belirli gruplar tanımlanmalı, daha sonra bunlar, kişilerin yaşadıkları çoklu bağlılıkların odakları olarak kullanılmalıdır. Bu nedenle, şimdi ve gelecekte örgütün içinde ve dışında çeşitli kişi ve grupların etki ettiği / etkilendiği değişik bağlılık odaklarının oluşturduğu çoklu bağlılık ağının incelenmesi önemli görülmektedir. Çünkü bağlılık odaklarının bilinmesi, bu odaklardaki değişimlerin yönü ve özelliği hakkında öngöründe bulunma olanağı verir (Balay, 2003). Çoklu bağlılığın farklı kaynakları vardır. Bunlar müşteriler, iş arkadaşları, işverenler olabilir, Çoklu bağlılık yaklaşımı bağlılığın farklı grup ve kişilere göre farklılık göstereceği görüşünü benimsemektedir (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılık literatüründe, pek çok örgüt üyesinin çoklu amaçlar ve değerler setinin olduğu ve bunlara farklı bağlılıklar geliştirebilecekleri kabul edilmektedir. Meyer ve Allen'ın üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli çoklu bağlılık yaklaşımına örnektir. Bu üç boyut; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığından oluşmaktadır ve bu üç boyutun birlikte ele alınması gerekmektedir.

2.1.2.2.5. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığın üç boyutlu olduğunu belirtmektedir. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu; devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi ve son olarak; normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamak gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir.

İşin iş görenin özelliklerine uygun olması, onun o işte daha uzun süre çalışmasını sağlamakta ve bu durum da duygusal bağlılığı arttırmaktadır. Duygusal bağlılığa sahip bireyler, örgütle daha fazla bütünleşir, kişiler arası ilişkileri yüksek olur, örgütte yardımsever bir tavır sergilerler (Colquitt, Le Pine ve Wesson, 2010). Kişisel

amaçları gerçekleştirmek, doyum sağlamak ve bireysel gereksinimleri gidermek de bu başlık altında ele alınmaktadır. Ancak beklentiler karşılanmadığı zaman olumsuz duygusal bağlılık oluşabilmektedir.

Duygusal bağlılıkta erozyon modeli ve sosyal etkileşim modeli vardır. Erozyon modeline göre örgüt çalışanlarıyla en az ilişkiye sahip olan çalışan örgütten ayrılmaya daha gönüllüdür. Diğer modelde ise işten ayrılan kişiyle ilişkisi olan çalışan da örgüte güçlü bir bağ duymayacaktır. Böylelikle duygusal bağlılıkta azalma salgın hastalık gibi yayılacaktır (Colquit ve diğerleri, 2010).

Çalışanlar örgütten ayrıldıklarında mali bakımdan çok fazla kayba uğrayacaklarını düşünürlerse süreklilik bağlılığı artmaktadır ve zorunlu olarak işte kalmayı tercih etmektedirler. Ayrıca maddi olanaklar, saygınlık, itibar, lojman gibi işle ve ailevi durum, bireysel özellikler, yerleşim durumu gibi işgörenle ilgili birçok değişken de örgütte kalma isteğini belirleyen etkenler arasındadır.

İşgörenin kendisini örgütte kalmak zorunda hissetmesi ya da örgütte kalmasının doğru, uygun, isabetli ve yerinde bir karar olduğunu düşünmesi normatif bağlılığı ortaya çıkarmaktadır. Sosyal ve kültürel gelişim bireylerin örgüte sadakat duymasını doğurabilmektedir. Bu nedenle normatif bağlılığın düzeyi, işgörenlerin bireysel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerdeki farklılıklar ve bu gelişimden kaynaklanan algılamalara göre değişebilmektedir. Normatif bağlılığın bireyle örgüt arasında bulunan bir psikolojik anlaşma olabileceği de ifade edilmektedir. Bu üç tür bağlılığın birleşmesi şirkete psikolojik bir bağlanma gerçekleşmesine neden olur (Colquitt ve diğerleri, 2010).

2.1.2.3.Örgütsel Bağlılığı Yüksek Birey Özellikleri

Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini göstermektedir. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar. İşgörenler örgütte çalışmaya başladıktan bir süre sonra, örgütsel bağlılık güçlenme eğilimine girer (Mahmutoğlu, 2007). Bunun başlıca üç nedeni vardır. Bunlar (Terzi ve Kurt, 2005):

1- Birey, zamanının çoğunu örgüt ve iş arkadaşlarıyla geçirdiği için onlarla arasında bir bağ oluşur.

2- Kıdem, genellikle olumlu iş tutumlarının gelişmesine neden olur.

3- Yaşın ilerlemesiyle iş fırsatlarının azalması, çalıştıkları iş ve örgüte daha fazla bağlanmalarına yol açabilir.

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışan aşağıda sıralanan özelliklere sahiptirler (Feldman ve Moore, 1982:2):

1. Daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyarlar. Bu kişilerin performansı, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olanlara göre daha yüksektir.

2. Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirirler.

3. Bunların davranışlarının güvenilirliği ve samimiyeti, genellikle kriz ortamlarında kendini gösterir (Uygur, 2007).

Yönetici grupları, astlara göre örgütten yana olmaya ve onu desteklemeye daha çok arzuludurlar. Örgütün ortaya koyduğu politika ve planlar onlar açısından daha uygun ve mantıklıdır (Mahmutoğlu, 2007).

2.1.2.4. Çalışanı İçinde Bulunduğu Örgütte Kalmaya İten Nedenler

Tablo 1. Çalışanı İçinde bulunduğu örgütte kalmaya iten nedenler

Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Duygusal Temelli Nedenler	Maddiyata Dayanan Nedenler	Zorunluluğa Dayanan Nedenler
En iyi arkadaşlarım bu ofiste, işten ayrılırsam onları özlerim.	Yeni şirketimde hızlı ilerleyebilecek miyim?	İşverenlerim eğitimime, beni geliştirmeye çok zaman ve emek harcadı.
Şu anki iş atmosferimi çok severim eğlenceli ve rahat.	Şehirde iyi bir evde oturmaya yetecek maaş alıyorum.	Başkaları yetersiz olduğumu düşünürken bu şirket bana güvendi.
Her sabah işe gelmekten zevk alırım	Bu iş olanaklarıyla, buradan ayrılmam mümkün değil.	İş verenlerim bana her konuda yardım eder onları bırakamam
İstediği için işe devam etme	İhtiyacı olduğu için işe devam etme	Zorunluluktan işe devam etme

Colquitt, Le Pine ve Wesson, 2010;34

2.1.2.5.Örgütsel Bağlılığın Diğer Kavramlarla İlişkisi

Mesleki bağlılık kavramı özetle işgörenin sahip olduğu bilgi, beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ifade eden bir anlama gelmektedir (İnce ve Gül, 2005). Mesleki bağlılığa yakın bir başka kavram olan kariyer bağlılığı da örgütsel bağlılıkla karıştırılabilmektedir. İşgörenler hem örgütlerine hem de kariyerlerine bağlı olabilecekleri gibi bu bağlılıklardan sadece birine de bağlılık duyabilirler. Kişinin yaptığı işle ilgili yetenek ve becerileri kolayca başka örgütlerdeki görevlere aktarılabiliriyorsa kariyer bağlılığının yüksek olması söz konusu olabilmektedir (Varoğlu, 1993).

Sadakat kavramı da bağlılıkla ilişkilendirilmektedir. Genellikle bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınan sadakat bağlılığa göre daha dar anlamlıdır. Her iki kavramda örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesiyle ilgilidir. Dolayısıyla sadakat ve devamlılık bağlılığı arasında daha yakın bir ilişki vardır.

2.1.2.6.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bir çalışanın işe başladıktan sonra, örgüte olan bağlılığın nasıl olacağını belirleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşması için örgütten daha fazlasına ihtiyaç vardır (Colquitt ve diğerleri, 2010). Gerald Salancik örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayırmaktadır. Bunlar görünürlük (visibility), açıklık (explicitness), davranışların geriye döndürülemezliği (irreversibility) ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade (volition) faktörleridir (Kantav, 1998).

2.1.2.6.1.Görünürlük (Visibility)

Bir davranışın bağlılığı etkileyen en önemli belirleyicisi davranışın diğerleri tarafından gözlemlenebilir oluşudur. Gizli ya da gözlemlenemeyen davranışların bağlılık üzerindeki etkisi azdır. Bir kişiyi örgüte bağlamanın en basit ve güçlü yolu kişi ve örgüt ilişkisinin örgüt toplumunun bilgisine açık olmasıdır. Bu nedenle bir çok örgüt görünürlük faktörünü, çalışanların örgütsel bağlılığını artırmak için kullanmaktadırlar. Örneğin, işe yeni giren kişinin katılımından herkesin haberdar edilmesi, bu düşüncenin ürünüdür. Sonuç olarak çalışanların örgütte varlığı, başarıları ve örgüte katkıları ne kadar görünür ise örgütsel bağlılığa katkı o kadar artar (Kamer, 2001).

2.1.2.6.2.Açıklık (Explicitness)

Görünürlük kişileri örgüte bağlamak için yeterli değildir. Görünürlüğün açıklık ile desteklenmesi gerekmektedir. Bir davranış ne kadar açık ise, inkâr edilmesi o kadar zordur. Açıklık, kişinin davranışını inkâr edemeyeceği orandır. Bir davranışın ne kadar açık olduğu iki faktöre bağlıdır. Bunlar davranışın gözlemlenebilirliği ve anlaşılabilirliği (Northcraft ve Neale, 1990).

2.1.2.6.3.Geriye Döndürülemezlik (Irreversibility)

Davranışın geriye döndürülemezliği ise, kalıcılığı, iptal edilemezliğidir. Geri döndürülemez davranışın bağlılığa etkisi bilindiğinden birçok şirket çalışanlarına başka firmalara aktarılamaz yarar paketleri hazırlamaktadırlar. Bu yararların geri döndürülemezliğini yani kaybolacağını bilen çalışan, ya bu yararlardan vazgeçecek ve

şirketten ayrılacak ya da şirkette çalışmaya devam edecektir. Bu şekilde, geriye döndürülemezlik ile bağlılık pekiştirilebilir (Northcraft ve Neale, 1990).

Bunların dışında çalışanların örgüte bağlılık algısını güçlendirmek için çocukların eğitim masraflarının ve ev kirasının karşılanması gibi aile ile ilgili faktörler de aynı amaç için kullanılabilir. Çalışanın beklentileri karşılanıp, çalışan iyi bir pozisyona getirildiğinde onun örgütten ayrılma ihtimali azalmaktadır. Örgütün imkanlarından vazgeçemeyen çalışanların örgütsel bağlılıklarında da artış olmaktadır (Yılmaz, 2007).

2.1.2.6.4.İrade (Volition)

Zaman ve baskı altında çalışmak bazen örgütsel bağlılığı azaltabilir. Çünkü, kendi iradesi dışında, baskı gördüğü için bir görevi yerine getirmek zorunda kalan bir çalışanın örgüte bağlılığı azalabilmektedir (Eren, 2001). İrade gözlemlenebilir kişisel sorumluluktur ve kişileri davranışlarına bağlayan dördüncü faktördür. İrade olmaksızın davranışlara bağımlılık olamaz. Davranışların sonuçları hakkında sorumluluk hissetmek iradenin göstergesidir. İnsanları davranışlarından soyutlayamayız. İradenin çalışanda olması onun davranışlarındaki bireysel sorumluluğu zenginleştirir, göreve ve örgüte bağlılığı oluşturur ve sürekli kılar. Kendi işini çalışana planlatmak onun bireysel sorumluluğunu ve örgütsel bağlılığını artırabilmektedir. Karar mekanizmasına katılma da, karar verme ve problem çözme konusunda sorumluluğu artıracağından karar yada sonuca bağlılığı artırabilmektedir. Görünürlük, açıklık, geri döndürülemezlik ve irade, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Örgüte ve örgütsel hedeflere bağlılık, çalışanların kendi tutum ve beklentilerini örgütteki durumlara göre ayarlaması açısından çok önemlidir (Yıldırım, 2003).

2.1.2.7.Giriş ve Uyum Aşamasında Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.1.2.7.1.Kişisel Faktörler

Bir çalışanın işe başlarken taşıdığı bağlılık seviyesi kişisel bir faktördür. Çalışanın bir örgüte bağlı kalma eğilimi onun uzun yıllar o örgütte kalmasında etkin rol oynar. Örgütte kalma eğilimi yüksek olan kişiler örgütte daha çok sorumluluk alma ve örgüte

katkıda bulunma eğilimini de taşırlar. Bu ilk bağlılık süreci kendini pekiştirme döngüsü olabilir ve bağlılık fazladan çabayı, fazla çaba da örgütsel bağlılığı artırır (Eren, 2001).

2.1.2.7.1.1.İş Beklentileri

Çalışanın beklentileri örgüt tarafından karşılanır ve onun hedefleri ile örgütün hedefleri uyum gösterirse örgütsel bağlılıkta artış gözlenecektir (Eren, 2001).

2.1.2.7.1.2.Psikolojik Sözleşme

Çalışan ile örgüt arasında imzalanan sözleşme örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Uzun süreli bir sözleşme, iyi tanımlanmış bir görevin başlangıçta kabul edilmesi anlamını taşır. Bu da örgütün değerlerini paylaşmak ve örgütün üyesi olarak kalmak gibi davranışları beraberinde getirir (Baysal, 1995).

2.1.2.7.1.3.Kişisel Özellikler

Kişisel özelliklere göre bireyin örgütsel bağlılığı da değişebilmektedir. Yaş, cinsiyet, örgütte kişiye tanınan ayrıcalıklar etkin rol oynamaktadır. Kişiye tanınan ayrıcalıklar arttıkça örgütsel bağlılıkta da artış gözlemlenmektedir. İş gücü pazarında düşük statüsü olan işe sahip olanlar, kadınlar ve eğitimi düşük çalışanların alternatif iş imkanları daha az olduğu için, mevcut işlerine daha çok bağlılık göstermeleri mümkündür. Bu sadakat ya da pasif bağlılık olarak nitelenir. Bu faktörler sadakat ve örgütsel bağlılık boyutlarını ayırt etmek için önemlidir. Çünkü, daha genç, daha az eğitilmiş, daha çok çocuklu ve çoğunlukla mavi yakalı çalışanlarda sadakat (pasif bağlılık) daha çok gözlemlenirken, daha yaşlı, erkek, daha eğitilmiş, profesyonel ve beyaz yakalı, kıdemli çalışanlarda aktif örgütsel bağlılık gözlemlenmektedir (Çırpan, 1999). Sadece cinsiyet değişkeni söz konusu olduğunda ise mavi yakalı kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Beyaz yakalı profesyonellerde ise erkeklerin daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu gözlemlenmektedir. Medeni durumun mavi yakalı çalışanlarda önemli bir değişken olduğu gözlemlenirken, mavi ve beyaz yakalılar arasında çocuk sayısı önemli bir farklılık göstermemektedir. Sonuç olarak, kıdem, cinsiyet, çocuk sayısı gibi değişkenler daha çok düşük seviyede çalışanlar ve mavi yakalı çalışanlar için etkilidir. Çünkü onlar için örgüte bağlılık önemlidir. Üst seviyede

alışan profesyoneller ve beyaz yakalıları için ise örgüte bağlılıktan çok mesleğe bağlılık önem kazanmaktadır. Beyaz yakalıları için beklentilerinin karşılanması örgütsel bağlılığın odak noktası olmaktadır. Bu kişilerde örgütsel bağlılığı düşüren ise rol atışması, rol belirsizliği, merkezi örgütsel yapı, örgüt içi iletişim bozukluğu, etkisiz liderlik, olumsuz iş tecrübesi gibi işe ve örgüte bağlı özelliklerdir (ırpan, 1999).

2.1.2.7.2.Örgütsel Faktörler

2.1.2.7.2.1.rgtsel ödüller

Örgütsel dller örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir faktördür. İşteki teşvikler örgütsel bağlılık ile direkt ilişkilidir. Bir alışan örgütsel ödüllere kolayca ulaşabiliyorsa, bunlar çalışılması gereken değil örgütün doğal olarak sağladığı ödüller olarak algılanır. Diğer taraftan düşük statüden bile başlasa bir çalışan, büyük ödüller elde edebilecekse, örgütsel bağlılık kuvvetlenebilmektedir (Yılmaz, 2007).

2.1.2.7.2.2.İşin Kapsamı

İşin kapsamı ve yapısı örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. Bu faktör çalışanın değer sistemi ile uyurđu sürece örgütsel bağlılığın olması çok doğaldır. İşin alışan için taşıdığı anlam az ise, toplumsal statüsü düşük ise örgütsel bağlılığın az olması toplumsal ve kişisel değeri yüksek ise örgütsel bağlılığın, yüksek olması bunu açıklamaktadır. alışan anlam bulmadığı işe az bağlılık duyar. Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim gibi kişisel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Fakat, yüksek statülü çalışanlar için kişisel özelliklerden çok örgütsel özellikler, örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Yıldırım, 2003). Profesyoneller için örgütsel bağlılık ile güçlü ilişkisi olan diğer bir özellikte gelirdir. Profesyonellerin önem verdiği diğer bir örgütsel özellik ise örgütsel iletişimdir. Örgütsel bağlılık işin kapsamı ile ilgili bazı iş yapısı durumlarına göre de değişmektedir.

2.1.2.7.2.3.Yönetim

Güçlü bir örgüt oluşturmak için örgütün enerjisini ekonomik ve sosyal performansa yöneltmesi ve çalışanlarının örgütsel bağlılığına yatırım yapması etkinliği artırabilmektedir. Yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı artırmaktadır.

Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, örgütte verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bu nedenle bir çok araştırma liderlik tarzına ya da daha geniş bir kavram olan örgüt kültürüne önem vermiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalar ise örgütsel bağlılığın çalışanların bütünsel yönetim algısından ve arkadaşlık grubu algısından daha çok etkilendiğini ifade etmektedir. Esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü bu tarz yönetim rol stresini azaltmaktadır. Yönetimin çalışanları insan olarak ele alması, örgütü ise sosyal ve kültürel bir sistem olarak düşünmesi, yönetime esneklik, uyum, örgüte ise istikrar kazandırmaktadır. Çalışanlara güvenen yönetim tarzı, örgütsel vatandaşlık duygusunu oluşturmaktadır ve bağlılığı artırmaktadır (Baransel, 1996'den akt. Yılmaz, 2007).

2.1.2.7.2.4.Örgütsel Adalet

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel adalet; yönetimin karar verme süreci, bu sürecin algılanışı ve davranışlara etkisi ile ilişkilidir. Görevlendirmeler ve bunların adil algılanışı da bu açıdan örgütsel bağlılığı direkt etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken çalışanın elde ettiği kişisel çıktılardan çok örgütün yönetsel adaletidir. Çünkü örgütün çalışana adil davranma kapasitesini yöntemleri gösterir. Bu yöntemler doğru ise ücreti düşük olsa bile çalışan örgütü olumlu algılayacaktır (Yılmaz, 2007).

2.1.2.7.2.5.Örgütsel Kültür

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Çalışanlar örgüt kültürünü kabul eder, benimser ve ortak amaçlar doğrultusunda çalışırlar. Yeni işe başlayanlar da bu ortak kültürün bir parçası olurlar (Eren, 2001).

2.1.2.7.2.6.Takım Çalışması

Takım çalışmalarında bireylerin takım arkadaşları ve amirleri ile iletişimleri güçlenmekte ve ilişkiler güçlendikçe örgüte olan bağlılık da artmaktadır. Otonom olmayan takımlarda ise üst yönetime karşı olumsuz tutumlar gelişebilmektedir. İşbirliği

yapılarak alınan kararlar bireylerin kararlara katılımını sağlamakta, bu kararlari benimsemeleri sonucu örgüt ortak noktada birleşmektedir. Bu durum da bağlılığı arttırmakta ayrıca liderleri tarafından fikirlerine değer verildiği düşüncesini uyandırmaktadır (Colquitt, Le Pine ve Wesson, 2010).

2.1.2.7.3.Örgüt Dışı Faktörler

2.1.2.7.3.1.Alternatif İş İmkani

Başka iş imkanları olmaması durumunda bireyler çalıştıkları işi kabullenmekte ve ona daha fazla bağlanmaktadırlar. Düşük ücretle çalışan bireyler özellikle alternatifler aramakta ancak bulamazlarsa varolan işlerine bağlanmaktadırlar. Yüksek ücretle çalışanlar için alternatif olup olmaması örgütsel bağlılıkta değişken bir rol oynamamaktadır. Yüksek eğitimli ve alternatif iş olanaklarına sahip bireylerin beklentileri de yüksektir. Bu beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir.

2.1.2.8.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık işten ayrılma, stres, performans gibi alanlar üzerinde etkiye sahip olan bir faktördür. İş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu yönde; iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardır (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılığın sebep olduğu davranışlar aşağıda verilmiştir.

2.1.2.8.1.Örgütsel Bağlılık ve Performans

Örgütsel performans söz konusu olduğunda örgütsel bağlılık ile ilişkinin zayıf olduğunu söylemek pek doğru değildir. Çünkü örgütsel performans ve örgütsel bağlılık ilişkisinin iki yönü vardır. Birincisi; kaynaklarını verimli kullanarak hedeflere ulaşmak, ikincisi; üyelerinin sağlıklı çalışma ortamlarını zenginleştirmek. Çalışanların örgütü tatmin edici bulmaları örgütsel performansı artırabilir. Bu nedenle çalışma hayatının kalitesi ve verimlilik birbirini etkilemektedir (Balay, 2000). Ancak bunun aksini gösterir çalışmaların sayısı da oldukça fazladır. Örgütsel bağlılık ve performans arasında zayıf

bir ilişki olduğu performansın ücret ve ailevi nedenlerden daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Becker ve diğerleri, 1996:477).

2.1.2.8.2.Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma

Çalışanlar işten örgüte yaptıkları yatırımın karşılığını alamayacaklarına inandıkları zaman ayrılırlar. Örgütte çalışmaya devam etmek, bir çalışan için örgüte yatırım yapmaya devam etmek demektir. Bu yatırım zamanla birikir ve vazgeçilmesi pahalı hale gelir. Bu nedenle çalışma yılı ve yaş örgütsel bağlılığı etkileyen önemli değişkenlerdir. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı da örgüte yapılan bu yatırımı etkileyen değişkenlerdir. Çünkü bunlar yatırımdan vazgeçilmesini engelleyen sorumluluklardır. İşten ayrılmayı engelleyen faktörler; örgütsel ödüller, çalışanın iş tatmini, alternatif işin kalitesi, çalışanın işe yaptığı yatırımın büyüklüğüdür. Bir personelin işten ayrılması ve yerine yeni bir eleman alınması, o elemanın işe uyum süreci ve bu süreçte harcanan maddi manevi emeklerden dolayı iş verenler için istenilen bir durum değildir. Örgütsel bağlılık kavramının doğası gereği, bağlılık düzeyleri yüksek çalışanların örgütte kalmak istemeleri ve örgütün çıkarlarını da koruyacak şekilde çalışmaya devam etmeleri beklenmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksek ise işten ayrılma oranları düşüktür. İşten ayrılma oranı örgütsel ödüller ile azaltılabilmektedir (Colquitt, Le Pine ve Wesson, 2010).

2.1.2.8.3.Örgütsel Bağlılık ve Geri Çekilme

Örgüte karşı bağlılık hissedilmemesi durumunda geri çekilme gerçekleşir. İş yerinde çalışanın hoşuna gitmeyen bir durum olduğu zaman, ilk olarak çalışan isteyerek örgütten uzaklaşabilir. Bu durum yeni gelen bir çalışandan kaynaklanıyorsa onunla konuşarak durumu düzeltmeye çalışır. Son olarak, mutsuz olmasına rağmen performans göstermeye devam eder. Geri çekilme fiziksel ve psikolojik olmak üzere iki boyuta sahiptir. Psikolojik geri çekilmede birey iştedir ancak kendini işine veremez, fiziksel geri çekilmede işe geç gelir erken gider, ortamdan mümkün olduğu her durumunda uzaklaşır (Colquitt, Le Pine ve Wesson, 2010).

2.1.2.8.4.Bağlılık ve Devamsızlık

Çalışanların özel durumlarından etkilenmesine karşın, örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin işe devamsızlıklarının daha az olduğu ortaya çıkmıştır (Angle ve Perry, 1981'den akt. Yılmaz, 2007).

2.1.2.8.5.Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler işlerine daha az geç kalmaktadırlar. Örgütsel bağlılık ve işe geç kalma arasında olumsuz yönlü güçlü bir ilişki vardır. Geç kalma davranışı örgütsel bağlılık dışında başka faktörlerden de etkilenebilmektedir (Colquitt, Le Pine ve Wesson, 2010).

2.1.2.8.6.Örgütsel Bağlılık ve Stres

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar diğerlerine göre stresten daha çok etkilenmektedir. Bu çalışanlar örgüte katkılarından, kimlik birliklerinden dolayı örgütsel zorluklardan ve olumsuz durumlar karşısında daha hassastır. Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığın, çalışanı stresin olumsuz etkilerinden koruduğunu belirterek, ait olma duygusunun güven yarattığını ve bu güvenin kişiyi stresin olumsuz etkilerinden koruduğunu söylemişlerdir. Bu bakış açısına göre örgütsel bağlılık düştükçe stresin olumsuz etkileri artmaktadır. Örgütsel stres ile baş edebilmede, sorumluluk alanına sahip olmak, baskı ile baş edebilme stratejilerini bilmek, kişisel demografik özellikler gibi farklı değişkenler rol oynamaktadır. Kronik iş stresinin, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarda aynı derecede güçlü olumsuz sonuçlar doğurmayacağı ifade edilmektedir. Ayrıca, iş yerindeki rol belirsizliği, aşırı iş yükü rol çatışması ve kaynak yetersizliği strese neden olmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 1987).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler iş stresinden daha fazla etkilenmektedirler, çünkü işlerine karşı kendilerini daha sorumlu hissetmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, örgütsel tehlikelerden ve sorunlardan daha kolay etkilenmelerinin nedeni ise, örgütsel bağlılığın onların hassasiyetini arttırmasıdır.

Sonuç olarak tüm bu kavramlar dikkate alındığında eğitim işgörenlerinin iş doyumları ile işlerine ve okullarına dönük bağlılıklarında artan oranda bir düşmenin

olduğu gözlenmektedir. Doyumdaki ve bağlılıktaki bu azalmanın, sistemdeki insan kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmaması, motivasyon eksikliği ve bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanmamasıyla yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır (Mahmutoğlu, 2007). Bu konuya ilişkin değerlendirme, sistemi geliştirme ve başarıya ulaştırmada insan faktörünün büyük ölçüde ihmal edildiği gerçeğini öne çıkarmaktadır (Türk, 2004).

İşgörenlerin örgütsel bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğu ileri sürülebilmektedir. Örgütsel verimliliğin önemi ve gerekliliği çok açık olarak bilinmektedir. Bu nedenle örgütsel verimlilik artışının sağlanabilmesi için yine örgütsel bağlılığın bilinmesi ve iyileştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Mahmutoğlu, 2007).

2.2.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırma YGS’de ilk üçe ve son üçe giren okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini ve örgütsel bağlılıklarını incelediğinden bu bölümde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilgili yayınlar incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonunda ülkemizde ve yurtdışında yapılan birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu bölümde öncelikle mesleki tükenmişlikle ilgili çalışmalara yer verilmiş, ardından örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalardan bahsedilmiştir. Yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar ayrı ayrı incelenmiştir.

2.2.1.Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Ceylan, Keskin ve Eren (2005)’in araştırmasının amacı, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık kavramı arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Araştırma sonuçları dönüşümcü liderlerin, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artırdığını ve koşullu ödülün işgörenlerin bağlılığını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Pasif-kaçınmacı liderliğin örgütsel bağlılık kavramında bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur.

Sezer (2005) araştırmasında ilköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerini belirlemeyi ve bu liderlik stillerine bağlı davranışların, öğretmenlerin okula

bağlılığına etkisini öğretmen görüşlerine dayalı olarak saptamayı amaçlamıştır. Araştırmada Ankara ilinin Haymana ve Bala ilçelerinde 21 ilköğretim okulunda 146 öğretmene uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık açısından öğretmenlerin okullarıyla uyum içinde olduğu, çalışmak için ideal bir yer olmasa bile öğretmenin okulla özdeşleştiği, okulun değerlerini kendi değerleri olarak gördüğü, öğretmenlerin okullarına en fazla içselleştirme boyutunda ve en az uyum boyutunda bağlandıkları ortaya çıkmıştır.

Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) bu çalışmada akademisyenlerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarını bilgi işçiliği çerçevesinde değerlendirmeyi ve özellikle kısmen bürokratik kısmen profesyonel olan meslekler için geçerli olan “dual bağlılık” biçiminin akademisyenlik için geçerli olup olmadığının sorgulanmasını amaçlamaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesi Öğretim Üyelerini temsil edecek biçimde seçilen 280 katılımcı ile yürütülen araştırmanın sonuçları akademisyenler açısından dual bir bağlılığın varlığına işaret etmektedir. Öngörüldüğü şekilde, akademisyenlerin mesleki bağlılıkları, bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir.

Yavuz (2005) yakın zaman önce bir başka bankayı satın alan bir Türk bankasında yapmıştır. Kesit araştırması olarak tasarlanan bu çalışmaya Ankara ve İstanbul’dan toplam 237 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçları önerilen iki kavramsal modelden ikincisini destekler niteliktedir. Buna göre, örgütsel faydanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel özdeşleşme ve diğer grubun kültürel çekiciliği aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Durna ve Eren (2005) Niğde İlinde eğitim ve sağlık alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırarak belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları, demografik özelliklerden bağlı bulunan kurum, yaş, medeni hal ve kıdem ile çalışanların örgütsel, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunduğunu; ancak süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiç biri arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur.

Çekmecelioğlu (2006) bu çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmininin yaratıcılık üzerindeki etkileri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurları arasındaki ilişkileri incelemektedir. Araştırma sonuçları iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yaratıcılık üzerinde

bazı anlamlı etkilere sahip olduğunu ve her iki tutum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Ünüvar (2006) çalışanların iş özellikleri, iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 60 firmanın 300 çalışanından oluşan bir örneklem seçmiştir. Bilgiler firmalarda anket yoluyla toplanmıştır. Daha sonra, çalışanların amirlerinden, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı bilgileri alınmıştır. Veriler aşamalı bağlanım yöntemiyle analiz edilmiştir. Bulgular, toplam iş kapsamının örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu ve bu iş tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığını göstermektedir. Özelde, beklentilere uygun olarak, iş özelliklerinden iş bütünlüğü, özerklik ve toplam iş kapsamı iş doyumu ile pozitif ilişkilidir. Hiçbir iş özelliği örgütsel bağlılık ile anlamlı bir şekilde ilişkili olmamasına rağmen toplam iş kapsamı örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkilidir. İş doyumu ve örgütsel bağlılık vatandaşlık boyutlarından nezaket tabanlı bilgilendirme ve gönüllülük /centilmenlik ile pozitif ilişkilidir. Bunlara ek olarak, örgütsel bağlılık, vatandaşlık boyutu vicdanlılık ve toplam vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkilidir. Fakat iş özellikleri ile vatandaşlık davranışları arasında herhangi anlamlı doğrudan bir ilişki bulunmamıştır. Dolayısıyla, iş tutumlarının iş özellikleri ve vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerdeki aracı rolleri de incelenmemiştir.

Sürgevil ve Meşe (2007) belediye çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etki eden demografik özellikler ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Araştırma kapsamında sorgulanan ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu düşünülen temel kişisel-demografik faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve çalışma şekli olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçları ise kadınların erkeklerden, 31 yaş altı olanların 31 yaş üstü olanlardan, evli ve çocuklu olmayanların evli ve çocuklu olanlardan ve daha yüksek statüde çalışanların daha alçak statüde çalışanlardan düşük örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Uygur (2007), Türkiye Vakıflar Bankası'nın Ankara, İstanbul ve İzmir'de bulunan 118 şubesinde çalışan 323 işgörenin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında bir ilişkinin var olup olmadığını incelemiştir. Sonuç olarak bu çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları arasındaki pearson korelasyon katsayısı 0.145 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ilişkinin düşük seviyede zayıf olduğunu göstermektedir.

Doğan ve Kılıç (2007), işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemini vurgulamaktır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın unsurları, sınıflandırmaları, sonuçları ve personel güçlendirme ile ilişkisini ele almıştır.

Üzüm, Yalçın ve Yüктаşır (2007) bu araştırma ile, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan spor uzmanlarının örgütsel bağlılığını araştırmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda, genel tarama modellerinden olan kesit alma yaklaşımı ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni aynı zamanda örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem grubu Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan n=98 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Hoşgörür, (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların cinsiyeti ile yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak erkeklerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Deneklerin öncelikli yapmak istedikleri işler ile özdeşleşme, yerimseme ve yabancılaşma alt boyutları arasında idarecilik yapmak isteyen katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre katılımcıların alternatif iş imkanları ve sorumluluk düzeyi bağımsız değişkenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Demir (2007) satış ve pazarlama elemanlarının iş tatmin düzeyleri ile, onların örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kendi sektöründe lider konumunda bulunan bir işletmenin 141 satış ve pazarlama elemanı araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma yüz yüze anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Satış ve pazarlama elemanlarının örgütsel bağlılıkları, onların, kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Erdem (2007)'in çalışmasının amacı, hastanelerin ilişkili oldukları örgüt kültürü tiplerini belirlemek ve örgüt kültürü tipleriyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaçla Elazığ ilinde farklı özellikteki altı hastaneden 256 çalışana ulaşılmıştır. Hastanelerin örgüt kültürü tipini belirlemek için Deshpande vd. (1993) tarafından geliştirilen örgüt kültürü anketi; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Porter vd. (1974) tarafından geliştirilen ve Erigüç Kaygın (1994)

tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. Analizler sonucunda hastanelerde hiyerarşi kültürünün güçlü, klan kültürünün zayıf olduğu görülmüştür. Çalışmada örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki adımsal çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve örgütsel bağlılık üzerinde klan kültürünün olumlu, pazar kültürünün ise olumsuz etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) bu çalışmada bireylerin mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının onların yaşam tatminlerini nasıl etkilediği ve bu etkileşimde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü ele almıştır. Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerde 406 çalışan ile yapılan araştırmada bu üç bağlılık türünün yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan path analizi ile de üç bağlılık türünün yaşam tatmini üzerindeki dolaylı etkilerinin doğrudan etkilerinden daha yüksek olduğu yani, iş-aile çatışmasının etkileri daha da pozitifleştirici, anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş-aile çatışmasının yaşam tatmini ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ve iş-aile çatışmasının yaşam tatminini negatif yönde etkilediği sonucu da bulgular arasında yer almıştır.

Eroğlu ve Sarıkamış (2008) bir şirkette örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisini incelemiştir. Araştırmada, şirket çalışanlarına uygulanan anket ile çalışanların örgüt kültürünün benimsenme düzeyi, örgütsel iletişim sisteminin etkinliği, iş tatmini ve örgüte bağlılık hakkındaki görüşleri belirlenmiştir. Çalışan görüşlerine göre firmada yeterli bilgilendirme yapılmamakta, örgütün ortak hedeflerinden personel haberdar edilmemekte ve örgüt davranışına yönelik yazılı kurallara ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanlar yeterli iş tatminine ve örgütsel bağlılığa sahip değildir. Bunun nedeni de güçlü bir örgüt kültürünün yaratılmamış olmasıdır. Ancak personel arası iletişim olumludur.

Demirel (2008)'in araştırmasının temel amacı, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak, İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren A firmasında bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, örgütsel güven, örgüte ve yöneticiye olan güven boyutuyla ele alınırken; örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve zorunlu bağlılık boyutuyla ele alınmıştır. Buna göre örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve

devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; örgüt ve yöneticiye olan güven ile zorunlu bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Çöl ve Ardıç (2008) sosyal yapısal özellikler (sosyopolitik destek, katılımcı iş iklimi, rol belirsizliği, kaynaklara erişim ve bilgiye erişim) ile örgüte bağlılık türleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. 13 kamu üniversitesinde 403 akademisyenden elde edilen veriler analiz edilmiş ve sosyal yapısal özelliklerin içten, minnet ve çıkar bağlılığı üzerindeki etkileri karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular her bir sosyal yapısal özelliğin örgüte bağlılık türleri ile farklı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir.

Gül, Oktay ve Gökçe (2008) çalışmasında iş tatmini, stres ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırma Tokat Devlet Hastanesinde görevli sağlık personelinin anket yöntemiyle elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. Araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Dinç (2008)'in araştırmasının amacı, çalışanların kaçak elektrik kullanımına karşı tutumlarının örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile ilişkisini analiz etmek, aynı zamanda değişkenler açısından illere göre farklılıkları saptamaktır. Bu amaçla TEDAŞ'ın kaçak elektrik kullanım verilerine göre Kütahya'dan 35, Aksaray'dan 63 ve Mardin'den 44 çalışan olmak üzere toplam 142 elektrik dağıtım idaresi çalışanı üzerinde kaçak elektrik kullanımına karşı çalışan tutumu temelinde hazırlanan anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda çalışan tutumu ile dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet, duygusal ve normatif bağlılık değişkenleri arasında olumlu yönlü ilişki tespit edilmiştir. İllere göre çalışan tutumu, dağıtımsal adalet, duygusal ve normatif bağlılık değişkenleri açısından farklılıklar olduğu ortaya konulmuştur.

Üstüner (2009) öğretmenler için örgütsel bağlılığı ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini iki farklı öğretmen grubu oluşturmuştur. Birinci grup Malatya'daki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli olan öğretmenler arasından ölçme aracını yanıtlamayı gönüllü olarak kabul eden 310 öğretmeninden oluşmuştur. İkinci grup ise 20 farklı ilköğretim okulunda çalışan 201 öğretmeninden oluşmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için birinci öğretmen

grubundan elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi daha sonra ortaya çıkan yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin ölçüt ölçek geçerliğini ve test-tekrar test ve iç tutarlık katsayısını belirlemek için ise ikinci öğretmen grubuna Minnesota Doyum Ölçeği (MDO) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 17 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğin MDO ile yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterdiği, MTE ile orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı “.96”, test tekrar test korelasyon katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçme de geçerli ve güvenilir bir ölçüm yapabileceğinin kanıtı olarak kabul edilebilir.

Özel (2009) tarafından vakıf üniversitelerinde çalışan 377 akademisyenin örgütsel bağlılığının ve tükenmişliğinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde, tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı, hizmet süresi, ünvan ve ücret değişkenlerine göre farklılaştığı saptanırken, haftada girilen ders saat sayısına göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Tükenmişlik düzeyinin ise; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı, ünvan, haftada girilen ders saat sayısı değişkenlerine göre farklılaştığı saptanırken, üniversitedeki hizmet süresi ile ücrete göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Ancak ücret ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik boyutu arasında, ters yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Gündoğan'ın (2009) bir banka çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik olarak yaptığı çalışmasına 604 banka çalışanı katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile görev yeri, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı boyutu ise, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi

bağlamında anlamlı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutu ile sadece cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ünvandaki hizmet süresinin ise, hiç bir bağlılık boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Sözü edilen üç bağlılık boyutu arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Yılmaz (2009) Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını okullarındaki iş doyumu ve örgütsel yaratıcılıklarını dikkate aldığı çalışmasına 307 öğretmeni dahil etmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumu ve yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutundaki değişkenliği iş doyumu ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

Kaya (2009) çalışmasında İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini faktörlerinden iş ve niteliği, ödentiler, yönetim ve değerlendirme, gelişme ve yükselme olanakları, örgütsel ortam faktörlerine ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörlerine ilişkin tutumlarının cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği; iş doyumu faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bulunmaya çalışılmıştır. Veri analizi sonucuna göre: İlköğretim Müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir korelasyon olduğu ve bu korelasyonun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir.

Polat ve Uğurlu (2009)'nun çalışmasının amacı, ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşlerine başvurarak bu değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma sonucuna göre, ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri “orta” düzeyde iken; mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti algı düzeyleri “düşük”tür. Tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin düşük olması ise olumlu bir sonuçtur.

Taşkın ve Dilek (2010)'in çalışmasında örgütsel literatürde büyük yer tutan örgütsel güven kavramı tanımlanarak, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmaktadır. Çalışmada öncelikle örgütsel güven açıklanmaya çalışılmıştır. Arkasından örgütsel bağlılık kavramı ve boyutlarına yer verilmiştir. Son olarak ise örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymak amacıyla özel sektör çalışanları üzerinde yapılan saha araştırmasına yer verilmiştir. sadece örgütsel güven ve

duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güven ve normatif bağlılık arasında ise kuvvetli olmayan bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel güven ve devamlılık bağlılığı arasında ise ilişki olmadığı belirlenmiştir. Çalışanların eğitim durumları ile duygusal ve devamlılık bağlılıkları arasında da ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim durumları ve çalışma süreleri ile örgütsel güven arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2.2.2.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Yousef (2000) bu araştırmada çok kültürlü batılı olmayan ülkelerdeki iş performansı, iş tatmini ve liderlik üzerinde örgütsel bağlılığın etkisini incelemektedir. Ayrıca bu değişkenler üzerinde ulusal kültürlerin etkileri de dikkate alınmıştır. Liderleri destekleyici ve katılımcı liderlik tarzını benimseyen çalışanların örgütlerine daha fazla bağlı oldukları, iş tatminleri ve performanslarının yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel bağlılık ulusal kültür ve iş memnuniyeti arasında aracılık etkisine sahiptir.

Wright ve Bonnett (2002) 3630 çalışanın katılımıyla davranışsal bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu araştırma yapılırken çalışanların yaşı ve sahip oldukları imtiyazlar kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık-performans üzerinde çalışanların sahip olduğu imtiyazlar doğrusal olmayan bir etkiye sahiptir. İmtiyazlar arttıkça örgütsel bağlılık ve performans ilişkisi azalma eğilimi göstermektedir.

Shaw, Delery ve Abdulla (2003) Duygusal örgütsel bağlılık, misafir işçi statüsü ve bireysel performans arasındaki ilişkiler uluslararası bir ortamda incelemiştir. Birleşik Arap Emirliklerinde iki bankada çalışan 226 denetmenin ve çalışanın katıldığı araştırmada, misafir işçi statüsünün performansı yordadığı görülmüştür. Performans ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yüksek ilişki bulunmuştur.

Bogler ve Somech (2004) araştırmasında, hangi öğretmen yetkilendirmesi boyutunun; örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışlardan hangisini en iyi açıklayacağını saptamayı amaçlamıştır. Sonuçta

öğretmenlerin yetkilendirme seviyeleriyle ilgili algılarının, onların örgüte ve mesleğe bağlılık duygularıyla ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla büyük ölçüde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yetkilendirmenin altı boyutu içinde mesleki gelişim, statü ve öz yeterlilik, örgütsel ve mesleki bağlılığın önemli öncülleri; karar verme, öz yeterlik ve statünün örgütsel vatandaşlık davranışının önemli öncülleri olduğu gözlenmiştir.

Janssen (2004) 'in çalışmasında Hollanda'da görev yapan 91 ortaöğretim okulu öğretmenine anket uygulanmıştır. Araştırmada üstlerle çatışmanın, işgören yetkilendirmesi ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkide engel yaratıp yaratmadığının saptanması amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre, üstlerle çatışma ve anlaşmazlığın işgörenin yetkilendirilmesi ve örgütsel bağlılık arasında var olabilecek olumlu ilişkiye engel olduğu fikri savunulmuştur. Üstlerle oluşan bu anlaşmazlık ve çatışma, yetkilendirilmiş işgörenlerin yüksek derecede örgütsel bağlılık geliştirmelerine ve bunu korumalarına engel olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların daha çok sağlık sektöründe ya da özel sektörde yapıldığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda en sık kullanılan değişkenler yaş, medeni durum, kıdem, maaşlar gibi demografik değişkenlerdir. Genel olarak çalışmalarda örgütsel bağlılığın alt boyutlarının diğer kavramlarla ilişkileri saptanmaya çalışılmıştır.

2.2.3.Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Dolunay (2002) Ankara Keçiören İlçesinde genel liselerde ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeyini saptamıştır. Araştırmaya katılan 366 öğretmenden elde edilen bulgulara bakıldığında tükenmişliğin yaşa, hizmet süresine, mesleği seçme nedenine, mesleki verim düzeyine, çalışma ortamından memnun olma durumuna, üstlerinden takdir görme durumuna, eğitim sisteminden memnun olma derecesine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Peker (2002) çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini bazı değişkenlere göre incelemektedir. Örneklem 100

ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmuştur. Öğretmenlere “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Toplama Formu” uygulanmıştır. Toplanan veriler bağımsız t-testi ve tek-yönlü varyans analizi teknikleriyle çözümlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre: “Görülen İdari Destek” ve “İş Doyumu” alt ölçeklerinde erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik göstermişlerdir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri onların tükenmişlik puanlarında anlamlı bir farka neden olmamıştır. Öğretmenlerin görmüş oldukları öğrenim düzeyi arttıkça, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkabilme” ve “Öğrencilere Yönelik Tutumlar” alt ölçeklerinden aldıkları tükenmişlik puanları anlamlı şekilde artmıştır. “İş Doyumu” alt ölçeğinde öğretmenlik mesleğinden “çok az” –“orta” düzeyde manevi doyum sağlayan öğretmenler, “çok” ve “pek çok” manevi doyum sağlayan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik göstermişlerdir.

Çoban ve Demir (2004) Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların maaşa ilişkin beklentisi, iş yükü, işten aldığı doyum, yaş, görev yılı ve beraber çalıştığı psikolojik danışman sayısı ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki ve cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm ve tükenmişlik puanları arasında fark olup olmadığını araştırmıştır. Psikolojik danışmanların duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişlik yaşadıkları ve tükenmişlik ve maaşa ilişkin algıları, işten aldıkları doyum, iş yükü ile ilgili beklentileri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna ek olarak cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre tükenmişliğin alt boyutlarından alınan puan ortalamalarında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Girgin ve Baysal (2005) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, zihinsel engelli çocukların özelliklerine ve gereksinimine ilişkin özel uygulamalar ve mesleki sorumlulukları nedeniyle tükenmişlik sendromuna yakın oldukları düşünülerek, mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey algısı, hizmet süresi, iş arkadaşlarından destek görme, üstlerinden takdir görmeleri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya İzmir İl merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan 48 öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik sendromunu, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey

algısı, iş arkadaşlarından destek görme, mesleklerinin toplumda hak ettikleri yeri bulup bulmama, üstlerinden takdir görme değişkenlerine bağlı olarak, değişen ağırlıklarla özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yaşadıklarını göstermiştir.

Tümekaya (2005) bu araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları sınıf içi disiplin anlayışları ile cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, işi isteyerek seçip seçmeme durumu, öğrenci sayısı ve görev yaptıkları okulun sosyo-ekonomik düzeyine bağlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemiş, ayrıca sınıf içi disiplin anlayışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmiştir. Çalışma, Adana içindeki alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki çeşitli ilköğretim okullarının I.Kademesinde görev yapan toplam 331 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırma bulguları, öğretmenlerin sahip oldukları sosyo-demografik özelliklerden; çocuk sayısı, çalışma yılı, işi isteyerek seçip seçmeme, öğrenci sayısı ve okulların sosyo-ekonomik düzeyi gibi değişkenlerin sınıf içi disiplin anlayışı ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Budak ve Sürgevil (2005) çalışmalarında; akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere ve akademik ünvana göre tükenmişlik düzeylerindeki farklılaşmaların ve son olarak tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin belirlenmesi amaçlamaktadırlar. Araştırmanın bulguları; medeni durum, çocuk sahibi olma / olmama, yaş değişkenlerinin tükenmişliğin hiçbir boyutunda farklılaşma yaratmadığını göstermektedir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) bu araştırmada, teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçındadır. Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarıda azalma ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine

göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında olumsuz yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Sünter ve diğerleri (2006) sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimlerde tükenme, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı demografik özellikler ve mesleki değişkenlerle ilişkisini araştırmıştır. Medeni durum ve çalışılan yerleşim birimi gibi demografik özelliklerle duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu arasında bir ilişki olmadığı, kişisel başarının cinsiyetle, işe bağlı gerginliğin de yaş ve çalışma süresi ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Çına Bal ve Sağlam Arı (2008)'nin çalışmasının amacı; önceki çalışmalardan yola çıkarak tükenmişlik kavramına ilişkin kavramsal bir çerçeve çizmektir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşan tükenmişlik, bireylerde duygusal, davranışsal ve bedensel bazı belirtilerle kendini göstermektedir. Cinsiyet, yaş, işte çalışma süresi, kişilik, değerler, sosyal destek gibi bireysel ve sosyal özellikler, iş yükü, iş üzerindeki kontrol düzeyi, ödüller, örgüte karşı hissedilen aidiyet duygusu ve adalet gibi iş ve örgütle ilgili özellikler tükenmişlikte azaltıcı ya da artırıcı bir etkiye sahiptir.

Türe (2008)'nin bu araştırmasında, özel eğitim alanında çalışan psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü ile psikoloji bölümü mezunu bireysel eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda, alanda çalışma yılları değişkeni ile bireysel eğitimcilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre ise erkek ve bayan deneklerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri yönünden herhangi bir anlamlılığa rastlanmadığı bulunmuştur. Erkek deneklerin duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Cerit (2008) ilköğretim okulu müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik davranışlarının öğretmenlerinin tükenmişlikleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu araştırmanın verileri Bolu ilinde bulunan 19 ilköğretim okulunda görev yapan 19 okul müdürü ve 487 öğretmenden elde edilmiştir. Elde edilen bulgular okul müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik davranışlarını yüksek düzeyde yerine getirdiğini ve müdür ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir. Hizmet yönelimli liderlik ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ve hizmet yönelimli liderliğin tükenmişliğin önemli bir açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Otacıoğlu (2008) müzik öğretmenlerinin tükenmişlik sendromu düzeyi ve ilişkili olabilecek sosyo-demografik özellikleri saptamıştır. Araştırmanın sonucunda müzik öğretmenlerinin Tükenmişlik puanları; “cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, alınan takdir, mesleki kıdem ve ekonomik durumu algılama” değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterirken, tükenmişlik ölçeği alt boyut puanlarının çalışılan kurum değişkenine göre fark yaratıp yaratmadığı da ortaya konmuştur.

Başol ve Altay (2009) ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılığını incelemiştir. Adana ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki farklar 2x2 çoklu değişkenli varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar iki grubun tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Karşılaştırmalı olarak incelendiğinde tüm boyutlarda erkek yöneticiler daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Ortak etkiler incelendiğinde farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Duygusal tükenmişlik için sıralı ve duyarsızlaşma düzeyleri için ise sıralı olmayan bir etki söz konusudur. Çeşitli değişkenlere göre farkları ortaya konmak amacıyla yapılan t ve F testi sonuçları medeni durum değişkenine göre çeşitli düzeylerde anlamlı farklılıklara işaret ederken, yaş ve kıdem değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde her iki grupta da farklılaşma görülmemiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005)’in çalışmasının temel amacı işkoliklik ile zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Elde edilen bulgular Atatürk Üniversitesindeki öğretim üyelerinin işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel,

fiziksel ve duygusal tükenmişliği artırdığını göstermiştir. Ayrıca araştırmada, yöneticilik görevi olan, daha yaşlı olan ve Yardımcı Doçent ünvanına sahip olan öğretim üyelerinin hem işkoliklik hem de tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Buna karşın cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme davranışı açısından öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir farklılığa rastlanmamıştır.

Cephe (2010) bir grup İngilizce okutmanını (N=44) farklı seviyelerde tükenmişliğe iten ana faktörleri belirlemek için öğretmen tükenmişliği üzerine gerçekleştirilen bir çalışmayı rapor etmektedir. Çeşitli seviyelerde tükenmişlik belirtisi gösteren okutmanları tespit etmek ve onları gruplandırabilmek için öncelikle bir tarama modeli uygulanmıştır. İkinci adım olarak bu tarama araştırması sonuçlarına göre belirlenen 4 farklı tükenmişlik seviyesindeki okutmanları temsilen 12 kişi ile mülakat yapılmıştır. Bulgular farklı tükenmişlik seviyelerindeki tüm okutmanları hem fikir olarak tükenmişliğe iten ana faktörün; araştırmada mikro değişken olarak belirtilen kurumlarındaki idari uygulamalar olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda çok yüksek tükenmişlik belirtileri gösteren okutmanlarda ‘Mesleki kişiliğe karşı yabancılaşma’ tespit edilmiştir.

Tulunay (2010) ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri ve bunların cinsiyet, kıdem ve mezun olunan yüksek öğretim programı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Çalışmaya 304 sınıf öğretmeni katılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin az tükenmişlik düzeyine sahip olduğu, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel iletişimlerinin orta düzeyde bulunduğu ve kadınların tükenmişliğinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonuçlarına varılmıştır.

2.2.4.Mesleki Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Leiter, Clark ve Durop (1994) Kanada Askeri Kuvvetlerinde görev yapan 232 erkek ve 241 kadının mesleki tükenmişliklerini, örgütsel bağlılıklarını ve psikosomatik belirtilerini incelemiştir. Bulgulara göre iş arkadaşlarından destek almak kadınlar için

daha önemlidir. Örgütsel sorunlara baş etme konusunda da kadınlar erkeklere göre daha zayıftır.

Chesnutt (1997), araştırmasında tükenmişlik alt boyutlarının destek ağının genişliği, sağlanan destekten alınan doyum ve desteğin miktarı ile ilişkili olduğu, cinsiyet ve yaşın destek örüntüsünün yapısı ve tükenmişlikle ilgili olduğu, sosyal destek ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu, yönetici desteği ile meslektaşlardan sağlanan destek, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde ilişki olduğu, kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları, 45 yaş ve altında olan öğretmenlerin bu yaşın üzerindekiyle oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları sonuçlarına ulaşmıştır.

Wright ve Bonett (1997), “İş Performansına Tükenmişliğin Etkisi” adlı araştırmalarında Maslach’ın tükenmişlik kavramının üç alt boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma deneklere iki kez uygulanmak suretiyle yapılmıştır. Araştırma sonuçları: Duygusal tükenmişlik ile iş performansı arasında olumsuz ilişki olduğunu, iş performansı ile duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını, duygusal tükenmişliğin tükenmişlik kavramının en önemli bileşeni olduğunu göstermektedir.

Shi Kan (2004) kaynakların adil dağıtımı ve kurallarda adil davranılmasının mesleki tükenmişliğe etkisini incelemiştir. Çalışmaya 3 şirketten 294 kişi katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adalet ve mesleki tükenmişlik demografik değişkenlerden etkilenmiştir. Ayrıca örgütsel adalet mesleki tükenmişliğin yordayıcısıdır.

Cropozano, Rupp ve Byrne (2003) duygusal tükenmenin çalışan ve işveren üzerindeki olumsuz sonuçlarını araştırmıştır. Sosyal kurama göre duygusal tükenmenin iş performansını, işten ayrılma niyetini ve örgütsel vatandaşlık davranışını yordayacağı düşünülmüştür ve sonuçlar da bunu destekler niteliktedir. Örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve iş davranışı arasında aracılık etkisine sahiptir.

Bakker, Demerouti ve Verbeke (2004) iş talepleri ve işin sağladığı kaynaklar modelini kullanarak işin karakteristiği, çalışanların tükenmişliği ve performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya 146 kişi katılmıştır. İş baskısı ve duygusal

talepler gibi iş talepleri tükenmişliğe neden olan etkenlerdir diye düşünülmüş ve bu faktörlerin performansı yordayacağı hipotezi öne sürülmüştür. İş kaynakları ekstra rol performansının (işin olmayan durumlarda da arkadaşlarına yardım etmek) yordayıcısıdır ve öne sürülen hipotezler doğrulanmıştır.

Lockritz (2004) 265 fakülte üyesinin tükenmişliği ve demografik değişkenlerini incelemiştir. Bulgulara göre bayanların erkeklerden daha yüksek duygusal tükenme yaşadığı, erkeklerin kadınlardan daha yüksek oranda duyarsızlaştığı görülmüştür. Irklara göre tükenmişlik anlamlı farka sahip değilken, farklı yaş gruplarının yaşadığı tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durumu önlemek için çalışanlarda tükenmişlik oluşmadan engel olunması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Shaufeli ve Bakker (2004) mesleki tükenmişlik ve iş ile bütünleşme üzerine bir araştırma yapmıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modeli ile çalışılmıştır. Tükenmişlik ve iş ile bütünleşme arasında olumsuz bir ilişki vardır. Tükenmişlik sağlık problemleri ve iş bırakma ile ilişkili olduğu için iş taleplerine ve sağlık problemlerinin oluşumuna aracılık etkisi yaptığı tespit edilmiştir.

Hakonen, Bakker ve Schaufeli (2006) iş kaynakları ve iş talepleri modelini kullanarak birinci süreçte iş talepleri, tükenmişlik ve sağlık problemleri arasındaki ilişkileri, ikinci süreçte kaynaklar, işle bütünleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri denemiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılan bu çalışmaya 2038 Finli öğretmen katılmıştır. Sonuçlar iki süreci de doğrulamaktadır. Tükenmişlik iş talepleri ve sağlık problemleri arasında aracılık etkisine sahiptir. Kaynak eksikliği tükenmişliğe ve işle bütünleşmede azalmaya neden olmaktadır.

Mede (2009) çalışmasında kişisel değişkenlerin ve algılanan özyeterlik ile tükenmişliğin üç boyutunun ilişkisini Türk İngilizce öğretmenlerini örnekleme alarak incelemiştir. Veriler Maslach tükenmişlik envanteri ve Friedman'in iş arkadaşlarından ve yöneticilerden gelen sosyal destek ile ilgili algılanan özyeterlik ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bulgular tükenmişlik ve sosyal destek ile ilgili özyeterlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Mesleki tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalarda genellikle yaş, kıdem, cinsiyet değişkenleri üzerinde çalışılmıştır. Çalışmaların çoğunda bu değişkenlerin mesleki tükenmişlik ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır, ancak bunun aksi sonuçlara ulaşan

alışmalar da vardır. Mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık yurt dışında son yıllarda daha az çalışılan bir konuyken, ülkemizde son yıllarda çok fazla çalışılan bir konudur.

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın türü ve yöntemi, evreni ve örnekleme, veri toplama araçlarının oluşturulması ve geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan teknikler ele alınmaktadır.

3.1.Araştırmanın Türü

Bu araştırma YGS’de ilk üçte yer alan ve son üçte yer alan Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve mesleki tükenmişliklerini incelemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve mesleki tükenmişlikleri birbirleriyle karşılaştırılmakta, aynı zamanda grupların kendi içinde örgütsel bağlılıkları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Araştırmada nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın türü tarama türüdür. Bu tür araştırmalarda iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/ veya derecesi saptanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 1998:81)

3.2.Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini, İzmir ilindeki Anadolu liseleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise YGS sınavında ilk üçte ve son üçte yer alan İzmir ilindeki Anadolu liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan okullar YGS sıralamasına göre seçilmiştir, bu nedenle amaçlı küme örneklem tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, evrenin soruna en uygun bir kesimini gözlem konusu yapmak demektir (Sencer, 1989, s.386). YGS sıralamalarına bakıldığında, çalışmanın amacına uyan en başarılı üç okul ve en başarısız üç okul dahil edilmiştir. Bu altı okul, altı farklı ilçede yer almaktadır. Başarı sıralamasında ilk üçte yer alan okullarda 87’si erkek 144’ü bayan olmak üzere toplam 231, başarı sıralamasında son üçte yer alan okullarda ise 32’si erkek ve 70’i kadın olmak üzere toplam 102 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmaya katılması gereken öğretmen sayısı 333’tür. Bu öğretmenlerden 276 tanesine ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan ilk üçteki okullardaki öğretmenlerden 69’u

erkek 123'ü kadın, son üçteki okullardan katılanların 29'u erkek 55'i kadındır. Çalışmaya katılanların % 6'sı 22-30 yaş, %36'sı 31-40 yaş ve %58'si 41 – üstü yaş aralığındadır.

Tablo 3.1. Örneklemen Özellikleri

İlçe adı	OrtaöğretimOkulunun Adı	Cinsiyet		YGS Başarısı
		Kadın	Erkek	
Güzelbahçe	60.Yıl Anadolu Lisesi	33	15	1.
Bornova	Bornova Anadolu Lisesi	62	45	2.
Karşıyaka	Karşıyaka Anadolu Lisesi	27	10	3.
Çiğli	Yıldız Tınas Anadolu Lisesi	17	4	4.
Konak	Hürriyet Anadolu Lisesi	15	11	5.
Bayraklı	Gümüşpala Anadolu Lisesi	27	10	6.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özelliklerini göstermek için yaşları ve kıdem yıllarıyla ilgili bilgiler de alınmıştır. Bunlar Tablo 3.2. ve Tablo 3.3.'de gösterilmiştir. İlk üçte yer alan okullarda çalışanların %3'ü 22-30, %23'ü 31-40 ve %74'ü 41 yaşın üstündeyken YGS'de son üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin %14'ü 22-30, %67'si 31-40 ve %19'u 41 yaş ve üstü yaş aralığındadır. Bu tabloya bakıldığında YGS'de daha başarılı olan okullarda çalışan öğretmenlerin yaş ortalaması YGS'de son üçte yer alan öğretmenlerin yaş ortalamasından daha büyüktür.

Tablo 3.2. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Bilgileri

YGS Başarısı	Yaş	Frekans	Yüzde
İlk üç	22-30	2	3
	31-40	44	23
	41-üstü	143	74
Son üç	22-30	12	14
	31-40	56	67
	41-üstü	16	19
	Toplam	276	100

YGS’de ilk üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin kıdem yıllarına bakıldığında %0.5’inin 0-5 yıl, %8’inin 6-10 yıl, %9’unun 11-15 yıl, %49.5’inin 16-20 yıl ve %33’ünün 21 ve üstü yıl kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Başarısız okullara bakıldığında ise %6’sının 0-5 yıl, %29’unun 6-10 yıl, %37’sinin 11-15 yıl, %18’inin 16-20 yıl ve %10’unun 21 ve üstü yıl kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Yaş ortalamasına paralel olarak YGS’de son sıralarda yer alan okullarda çalışanların hizmet süresi diğer okullarda çalışan öğretmenlerden daha azdır.

Tablo 3.3. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Bilgileri.

YGS Başarısı	Kıdem	Frekans	Yüzde
İlk üç	0-5 yıl	1	0.5
	6-10	15	8
	11-15	17	9
	16-20	95	49.5
	21-üstü	64	33
	Toplam	192	100
Son üç	0-5yıl	5	6
	6-10 yıl	24	29
	11-15 yıl	31	37
	16-20 yıl	15	18
	21-üstü yıl	9	10
	Toplam	84	100

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada öğretmenlere uygulanan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin kişisel bilgilerine yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümde ise ölçekler yer almaktadır. Bunlardan ilki; örgütsel bağlılığın tespit edilmesi için Üstüner (2009)'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Bakınız Ek 1); ikincisi, mesleki tükenmişlik için Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri'dir (Bakınız ek 2).

3.3.1.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

3.3.1.1.Yapı Geçerliği

Üstüner (2009) Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖİÖBÖ)'ni geliştirirken ilk olarak denemelik 50 maddelik ölçek oluşturmuştur. Değerlendirmeye alınan 310 tane denemelik ölçekten elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi hesaplamaları yapılmıştır. Çıkan sonuçlar ölçekle elde edilen verilerin ölçeğin yapı geçerliğini incelemeye kullanılacak olan açıklayıcı faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Bu aşamada elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, madde toplam korelasyonları Üstüner tarafından hesaplanmıştır (Üstüner, 2009:8). Olması gereken ölçütler kapsamında belirlenen 17 madde ile ÖİÖBÖ'nin ikinci çalışma grubu için denemelik formu oluşturulmuştur. Bu aşamada ÖİÖBÖ'nin benzer ölçek geçerliğini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ) ile olan benzerliğine bakılmıştır. Araştırmada ÖİÖBÖ'nin ölçüt ölçek geçerliğini belirlemek için MDÖ ve MTE kullanılmıştır. 21 maddelik formdan 4 madde çıkarıldıktan sonra maddelere ait faktör yüklerinin “.44” ile “.86” arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen faktör yük değerleri kabul edilir düzeydedir. Analiz sonucunda $2c = 341.29$, $sd = 119$, $2c / sd = 2.86$; $GFI = .89$, $AGFI = .85$, $CFI = .95$, $NNFI = .95$, $RMSEA = .078$, $RMR = .055$, $SRMR = .035$ değerleri elde edilmiştir. Bu bulgular 17 maddelik modelin istatistiksel olarak istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir. Madde içeriklerine de bakıldığında ÖİÖBÖ'nin teorik ve istatistiksel açıdan uygun bir model olduğu görülmüştür. ÖİÖBÖ'nin MTE ve MDÖ ile yapılan uygulamadan elde edilen sonuçlar ölçeğin ölçüt ölçek geçerliği için yeterli düzeyde bir kanıt olarak kabul edilebilir (Üstüner, 2009:8).

3.3.1.2.Güvenirlik Çalışmaları

ÖİÖBÖ'nin güvenilirlik hesaplamaları için ölçeğin Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. ÖİÖBÖ'nin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla ikinci öğretmen grubundan elde edilen veriler üzerinden

hesaplanan Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı “.96” çıkmıştır. ÖİÖBÖ iki hafta ara ile 29 öğretmene uygulanmıştır. İki uygulamadan elde edilen veriler eşleştirilmiş puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı “ $r=.88$ ” çıkmıştır. Veriler üzerinde yapılan analizler sonucu elde edilen bu değerler ÖİÖBÖ’nin güvenilir bir ölçüm yaptığının kanıtı olarak kabul edilebilir düzeydedir (Üstüner; 2009:9). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlığını belirlemek için cronbach alfa katsayısına bakılmıştır ve 0.95 olarak bulunmuştur.

3.3.2.Maslach Tükenmişlik Envanteri(MTE):

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri-MTE (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır.

Tükenmişliği üç alt boyutta değerlendiren Maslach Tükenmişlik Envanterinin birinci alt ölçeği, 9 maddeden (1.2.3.6.8.13.14.16.20) oluşan duygusal tükenme, ikincisi 5 maddeden (5.10.11.15.22) oluşan duyarsızlaşma ve üçüncüsü de 8 maddeden (4.7.9.12.17.18.19.21) oluşan kişisel başarıda azalma hissi alt ölçeğidir (Ergin, 1992). Envanterde yer alan ifadeler 0= Hiçbir zaman, 5= Her zaman aralığında beş seçenek üzerinden derecelendirilmiştir. MTE’de puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarıda azalma hissi alt ölçeğinden alınan puanların düşük olması tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Envanterin toplam puanı hesaplanırken kişisel başarıda azalma hissi alt ölçeğinde yer alan maddeler tersten puanlanmaktadır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Güvenirlik iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının hesaplanmasıdır. Toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan denek gruptan elde edilen verilerin söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayıları, Duygusal tükenmede .83, Duyarsızlaşmada .65 ve Kişisel Başarıda Azalmada ise .72 şeklindedir. Ölçeğin güvenirliği birde test- tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-

tekrar test güvenirlik katsayıları; Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .72 ve Kişisel Başarıda Azalma .67 olarak bulunmuştur. Maslach ve Jackson tarafından hesaplanan orijinal güvenirlik katsayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları

	İç Tutarlılık	Test-Tekrar Test
Duygusal Tükenme	0,90	0,82
Duyarsızlaşma	0,79	0,60
Kişisel Başarıda Azalma	0,71	0,80

Kaynak: (Maslach, C.ve Jackson, S. E., 1981;99-113)

Bümen'in çalışmasında da ölçeğin güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır ve hesaplanan güvenirlik puanları aşağıdaki gibidir (2010).

Tablo 3.5. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Bümen Tarafından Hesaplanan Güvenirlik Katsayıları

Boyut	Madde sayısı	Cronbach Alfa
Duygusal Tükenme	9	0.84
Duyarsızlaşma	5	0.82
Kişisel Başarı	8	0.72
Genel	22	0.87

3.4.Verilerin Toplanması

Verileri toplamaya başlamadan önce İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin başvurusu yapılmıştır. Gerekli evraklar tamamlandıktan bir ay sonra, müdürlükçe ölçeklerin öğretmenlere uygulanmasında bir sorun olmadığı belirtilmiş ve araştırma izni verilmiştir.Verilerin toplanması için araştırmacı tarafından 6 Anadolu Lisesinde çalışan 276 öğretmene “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Mesleki Tükenmişlik Envanteri” uygulanmıştır (Ek- 1 ve Ek- 2). Uygulamalar araştırmacının kendisi

tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı okullara giderek gerekli açıklamaları yapmış ve ölçekleri toplamıştır. Bu işlem 2010 - 2011 öğretim yılının bahar yarıyılında yaklaşık olarak üç hafta sürmüştür.

3.5.Verilerin Analizi:

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerine yanıt verebilmek için bağımsız gruplar için *t*-testi yapılmıştır. YGS’de ilk üçe giren ve son üçe giren okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve mesleki tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında ölçeklerdeki madde sayıları eşit olmadığından ağırlıklı ortalamalar üzerinde çalışılmıştır ve ölçeklerden biri alt boyutlara sahip olduğu için toplam puanların karşılaştırılması doğru bulunmamış, alt boyutlar dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Üçüncü ve dördüncü alt problemler için ise ilişki ortaya çıkarmada kullanılan Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Büyüköztürk, 2006). Ölçme araçlarının Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 13.00 istatistik programından yararlanılmıştır.

BÖLÜM IV

4.BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara sırayla yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi, “2010 YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu Lisesi öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin Mesleki tükenmişliklerinin okullarının YGS’deki başarı sıralarına göre incelenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları Tablo 4.1.’de görülmektedir.

Tablo 4.1. YGS’de İlk Üçte ve Son Üçte Yer Alan Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının *t*-Testi Sonuçları

YGS Durumu	Başarı	N	$\bar{X}$	S	sd	<i>t</i>	p
İlk üç		192	2.17	0.45	274	0.54	.590
Son üç		84	2.20	0.48			

Tablo 4.1. ’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları anlamlı bir fark göstermemektedir [$t_{(274)}=0.54$, $p < .05$]. YGS’de ilk üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları ($\bar{X}=2.17$) ile, YGS’de

son üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=2.20$) arasında anlamlı fark yoktur. Tablo 4.2.'de öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları alt boyutlara göre verilmiştir.

Tablo 4.2. YGS'de İlk Üçte ve Son Üçte Yer Alan Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Puanlarının *t*-Testi Sonuçları

YGS Başarı Durumu	Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Alt boyutları	N	$\bar{X}$	S	sd	<i>t</i>	p
İlk üç	Duygusal Tükenme	192	2.17	0.57	274	2.01	.05
Son üç		84	2.33	0.75			
İlk üç	Duyarsızlaşma	192	1.77	0.63	274	1.20	.23
Son üç		84	1.68	0.50			
İlk üç	Kişisel Başarıda Azalma	192	2.42	0.91	274	0.37	.70
Son üç		84	2.38	0.52			

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri duygusal tükenme boyutunda YGS'deki başarı sırasına göre anlamlı bir fark göstermektedir [$t_{(274)}=2.01$, $p < .05$]. YGS'de ilk üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=2.17$) ile, YGS'de son üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=2.33$) arasında anlamlı fark vardır.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri duyarsızlaşma boyutunda YGS'deki başarı sırasına göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$t_{(274)}=1.20$, $p < .05$]. YGS'de ilk üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=1.77$) ile, YGS'de son üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=1.68$) arasında anlamlı fark yoktur.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri kişisel başarıda azalma boyutunda

YGS'deki başarı sırasına göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$t_{(274)}=0.37$, $p < .05$]. YGS'de ilk üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=2.42$) ile, YGS'de son üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanları ($\bar{X}=2.38$) arasında anlamlı fark yoktur.

Değerler incelendiğinde görüldüğü gibi YGS'de ilk üçte ve son üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları birbirine çok yakındır. Her iki grup öğretmen de az tükenmişlik seviyesine sahiptir (1.80-2.59= az tükenmişlik seviyesidir Tulunay, 2010). Çünkü öğretmenlerin ortalamaları “Çok nadir” ile “Bazen” aralığı arasındadır. Duygusal tükenme boyutunda ilk üçte yer alan öğretmenlerin daha az tükenmiş olduğu ve diğer öğretmenlerin ise daha yüksek tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir. Analizler yapılırken kişisel başarı hissi ifadeleri dönüştürülmüştür. En yüksek tükenme kişisel başarı boyutunda yaşanmaktadır. İlk üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenler daha az duygusal tükenmeye sahipken, daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissine sahiptir. Son üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin yaş ortalaması ilk üçteki okullardaki öğretmenlerden daha küçüktür. Bu nedenle onların duygusal tükenmeleri YGS'de ilk üçte yer alan okullardaki öğretmenlerden daha fazladır (Besler, 2006). Dworkin de çalışmasında aynı maaşı alan bir grupta gençlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir (2001). Tükenmişliğin gençlerde daha fazla görülmesinin sebebi, gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için bazı özellikleri henüz kazanmamış olmaları ya da mesleğe bağlanmanın henüz olgunlaşmaması ile açıklanmaktadır (Ergin, 1996:32).

Başarılı öğrencilerin olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık yaşamasının sebebi öğrencilerin öğretmenlerden daha çok beklenti içinde olmaları olabilir. Öğrenci soruları ve tavırları öğretmeni zorlayıp onların kendilerini başarısız hissetmesine neden olabilir. Yoğun çalışma saatleri de mesleki tükenmişliği tetikleyen unsurlardandır (Otacıoğlu, 2008).

Bu durumda YGS'de öğrencilerin aldığı başarıda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin önemli bir rol oynamadığı söylenebilir. Anadolu Liselerinde okuyan öğrenciler bu okullara seçilerek alınmıştır ve belirli bir başarı düzeyine sahiptirler. Buradan yola çıkarak, öğrencilerin ders çalışma yöntemleri konusunda

başarılı oldukları ve bu durumun onların başarısındaki öğretmen etkisini azalttığı düşünülebilir. Bu bulguya öğretmen açısından bakıldığında ise her iki okulda çalışan öğretmenlere verilen maaş, öğretmenlerin çalışma ortamları, yönetim tarafından sunulan imkanlar, mesleğin toplumdaki yeri gibi özellikler benzer nitelikler taşımaktadır. Her iki gruptaki öğretmenlerin de benzer özellikler taşıyan okullarda çalışması yaşadıkları tükenmişlik düzeyinin birbirine yakın olmasının sebebi olabilir. Aynı koşullarda çalışan öğretmenlerin bulunduğu okulların YGS’de farklı başarılarla ulaşmış olmasının sebebi, ilk üç sıradaki okullara öğrenci yerleştirmesi yapılırken daha başarılı öğrencilerin bu okulları seçmiş olması ve ortaöğretim yıllarında ilköğretimden getirdikleri hazırbulunuşluk düzeylerini kullanarak çalışmaya devam etmeleri olarak yorumlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin aldıkları eğitim seviyelerinin aynı olması onların tükenmişliklerinin de birbirine yakın olmasının sebebi olabilir, çünkü eğitim seviyesi farklı olan bireylerin mesleki tükenmişlikleri farklılık göstermektedir (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Buna ek olarak her iki gruptaki okullar donanım ve öğrenci sayıları gibi fiziksel şartlar bakımından benzer özelliklere sahiptir. Benzer şekilde Aksoy(2007) da çalışmasında farklı okullar arasında yaptığı mesleki tükenmişlik ölçümünde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları arasında bir farka rastlamamıştır.

4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “ 2010 YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır? ” sorusudur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının YGS’deki başarı durumlarına göre incelenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.3.’de görülmektedir.

Tablo 4.3. YGS’de İlk Üçte ve Son Üçte Yer Alan Okullardaki Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının *t*-Testi Sonuçları

YGS Durumu	Başarı	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İlk üç		192	3.29	0.76	274	1.90	.059
Son üç		84	3.09	0.80			

Tablo 4.3.’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları YGS’deki başarı durumlarına göre anlamlı bir fark göstermemektedir [$t_{(274)} = 1.90$, $p < .05$]. YGS’de ilk üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması ($\bar{X} = 3.29$), son üçte yer alan öğretmenlerin ortalamalarına ($\bar{X} = 3.09$) göre daha yüksektir. Ortalamalar arasında ortaya çıkan fark, anlamlı olmamasına rağmen ilk üçteki okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının yüksek olması onların kıdem yılı ve yaş bakımından son üçteki okullardaki öğretmenlerden daha büyük olmasına ve bu nedenle işlerine karşı daha fazla örgütsel bağlılık göstermelerine bağlanabilir. Bu bağlılığın devam etme sebebi de orta yaşlara ulaşmış bireylerin yeni iş olanaklarına ulaşmada zorluklar yaşayabilecek olmasıdır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011). Her iki kurumda da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ortanın üstündedir. İlk üçteki okullarda ortalamanın diğer gruba göre biraz daha yüksek olmasının ikinci sebebi olarak öğrencilerin öğretmenlerinin beklentilerini karşılıyor olması gösterilebilir. Öğretmenler maddi olanaklar bakımından da birçok işe kıyasla ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Daha önce yapılan bir çalışmada öğretmenlerin maaşlarını yeterli bulduğu sonucuna ulaşılmıştır (Besler, 2006). Örgütsel bağlılıkta beklentilerin karşılanması büyük öneme sahiptir. Beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığın devamlılığını sağlayacaktır.

4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “ 2010 YGS’de ilk üçte yer alan Anadolu liselerindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon katsayısı Tablo 4.4. de görülmektedir.

Tablo 4.4. YGS’de İlk Üçe Giren Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Değişkenler	$\bar{X}$	S	5 r değeri
1. Mesleki tükenmişlik	2.16	0.45	-0.15*
Mesleki tükenmişlik alt değişkenleri			
2.Duygusal Tükenme	2.17	0.57	-0.42**
3. Duyarsızlaşma	1.77	0.63	-0.21**
4. Kişisel Başarıda Azalma	2.42	0.91	0.18*
Örgütsel Bağlılık			
5. Örgütsel Bağlılık	3.28	0.76	1
** $p < 0.01$ * $p < 0.05$			

Tablo 4.4. incelendiğinde YGS’de ilk üçe giren okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel

bağlılıkları ile mesleki tükenmişlik puanları arasında düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.15$, $p < 0.05$). YGS’de ilk üçe giren okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal tükenme puanları arasında orta düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.42$, $p < 0.01$). Örgütsel bağlılık ile duygusal tükenme puanlarının determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.18$) dikkate alındığında örgütsel bağlılıktaki varyansın (değişkenliğin) %18’i duygusal tükenme puanlarından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duyarsızlaşma puanları arasında düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.21$, $p < 0.01$). Örgütsel bağlılık ile duyarsızlaşma puanlarının determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.04$) dikkate alındığında örgütsel bağlılıktaki varyansın (değişkenliğin) %4’ü duyarsızlaşma puanlarından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kişisel başarı puanları arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.18$, $p < 0.01$). Örgütsel bağlılık ile kişisel başarı puanlarının determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.03$) dikkate alındığında örgütsel bağlılıktaki varyansın (değişkenliğin) %3’ü kişisel başarı puanlarından kaynaklanmaktadır.

Mesleki tükenmişlik ortalamasına bakıldığında öğretmenlerin az tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Tulunay’ın çalışması da benzer bir sonuca varmıştır (2010). Örgütsel bağlılık arttıkça, mesleki tükenmişlik azalmaktadır, bireylerin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında ters bir ilişki gözlenmektedir (Güneş ve diğerleri, 2009). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ters yönlü iken, kişisel başarısızlık hissi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki doğrusaldır. Bu durum öğretmenlerin kendilerini başarısız hissettikçe şu an çalıştıkları örgüte karşı bağlılıkları arttırdıklarını göstermektedir. Bu da içinde bulundukları yetenek seviyesinde daha iyi iş imkanları bulamayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanabilir. Bireyin işine devam etme zorunluluğu ve iş imkanı azlığı buna neden olmaktadır (Tan ve Akhtar, 1998; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011). İşgörenin yaşı, hizmet süresi örgütsel bağlılıkta belirleyici rol oynamaktadır. İşgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında artış görülmektedir (Allen ve Meyer, 1993). İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç

döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır. Görülüyor ki işgörenler, örgütlere yeteneklerini kullanacak iş ortamı beklentisiyle belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular, becerilerle gelmektedirler. İşgörenler, kendilerini örgütleri ile tanımlamaya başladıkça, işlerine daha çok katılmakta, örgütün bir parçası haline gelmekte ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadırlar (Bayram, 2005). İlk üçteki okullardaki öğretmenler de hizmet yılı bakımından diğer gruptaki öğretmenlerden daha uzun süredir bu mesleğin içinde bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin bir parçası haline geldiklerinden kişisel başarısızlık hissi arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Benzer bir durum Çetin, Basım ve Aydoğan'ın çalışmasında duygusal tükenme ve devam bağlılığı arasında ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme arttıkça örgütsel bağlılık artmıştır (2011).

4.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi, ‘2010 YGS’de son üçte yer alan Anadolu liselerindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ biçiminde ifade edilmiştir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon katsayısı Tablo 4.5. de görülmektedir.

Tablo 4.5. incelendiğinde YGS’de son üçe giren okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mesleki tükenmişlik puanları arasında orta düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.41$, $p < 0.01$). YGS’de son üçe giren okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal tükenme puanları arasında orta düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.44$, $p < 0.01$). Örgütsel bağlılık ile duygusal tükenme puanlarının determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.19$) dikkate alındığında örgütsel bağlılıktaki varyansın (değişkenliğin) %19’u duygusal tükenme puanlarından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kişisel başarı puanları arasında düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0.36$, $p < 0.01$). Örgütsel bağlılık ile kişisel başarı puanlarının determinasyon katsayısı ($r^2 = 0.12$) dikkate alındığında örgütsel bağlılıktaki varyansın

(değişkenliğin) %12'si kişisel başarısızlık hissi puanlarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4.5. YGS'de Son Üçe Giren Okullardaki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Değişkenler	$\bar{X}$	S	5 r değeri
1.Mesleki tükenmişlik	2.20	0.47	-0.41**
Mesleki tükenmişlik değişkenleri			
2. Duygusal tükenme	2.33	0.75	-0.44**
3. Duyarsızlaşma	1.67	0.50	-0.14
4. Kişisel Başarı	2.37	0.52	-0.36**
Örgütsel Bağlılık			
5. Örgütsel Bağlılık	3.09	0.80	1
** $p < 0.01$ * $p < 0.05$			

Genel mesleki tükenmişlik puanları artarken örgütsel bağlılık puanları düşmektedir. Duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık ile örgütsel bağlılık arasında da ters yönlü bir ilişki varken, duyarsızlaşma boyutunda ilişki bulunmamıştır. Yücel'in çalışmasına göre de öğretmen tükenmişliği örgütsel vatandaşlık davranışlarından etkilenmemektedir (2006). Örgütsel bağlılığın daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık hissi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Leiter ve Maslach, 1989; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011). Duygusal tükenme boyutunun örgütsel bağlılığı her iki grupta da etkilediği görülmüştür. Örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerinde ters yönlü etkisi vardır (Meydan, Basım ve Çetin, 2011; Bakker ve diğerleri, 2004). Her iki grubun sonuçlarına bakıldığında gruplar arasında ilişkisel farklar görülmektedir. Çetin ve

diğerlerine göre örgütsel bağlılık biçimlerinin farklı nedenler sonucunda tükenmişlikle ilişkileri bireylere göre farklılıklar gösterebilir (2011).

BÖLÜM V

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan okulların öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında fark olup olmadığını ve grupların kendi içinde mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla elde edilen bulgular şöyle özetlenebilir:

Anadolu Lisesi öğretmenlerine uygulanan Mesleki Tükenmişlik Ölçeği sonuçları analizlerine göre, YGS’de ilk üçte yer alan ve son üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark yoktur. Alt boyutlara tek tek bakıldığında, öğretmenlerin duygusal tükenme puanları YGS’deki başarılarına göre anlamlı bir fark göstermektedir. İlk üçte yer alan okullarda çalışan öğretmenler daha az duygusal tükenme yaşamaktadır. Öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutlarında ilk üçte yer alan okulların puan ortalaması yüksekken, duygusal tükenme boyutunda ilk üçte yer alan okulların puanları, son üçteki okulların puanlarından daha düşüktür. Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan sonuçlar da YGS’de ilk üçte yer alan okulların öğretmenleri ile son üçte yer alan okulların öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. İlk üçte yer alan okulların örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ve performans arasında güçlü bir ilişki yoktur denilebilir (Shaw ve diğerleri, 2003:1027; Mathie ve Zajac, 1990). Ancak, örgütsel bağlılığa sahip bireyler örgütün hedeflerini sahiplenip takip ederler.

YGS’de ilk üçte yer alan okulların mesleki tükenmişlik puanları ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve olumsuz bir ilişki vardır. Bulgulara alt boyutlar dikkate alınarak bakıldığında, duygusal tükenme ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde olumsuz ilişki vardır. Duyarsızlaşma ve örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde olumsuz ilişki vardır. Kişisel başarısızlık ve örgütsel bağlılık arasında düşük

düzeyde olumlu bir ilişki vardır. YGS’de son üçte yer alan okulların mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisine bakıldığında orta düzeyde olumsuz ilişki ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde olumsuz ilişki varken, duyarsızlaşma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Kişisel başarıda azalma ve örgütsel bağlılık arasında da orta düzeyde ve olumsuz ilişki vardır. YGS’de ilk üçe giren okulların puanlarına bakıldığında kişisel başarıda azalma alt boyutu dışındaki boyutlarda olumsuz ilişki çıkmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça örgütsel bağlılık düşmektedir ve kişisel başarısızlık hissi arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. Bunun nedeni öğretmenlerin kendilerini yetersiz hissetlerinde halihazırda devam ettikleri işlerine daha fazla bağlanmalarıdır. Bunun sebebi; yeni bir iş bulmada zorlanacakları düşüncesinde olmaları olabilir. YGS’de son üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin puanlarına göre ise duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. İkinci grubun puanları birinci grubunkinden farklılık göstermektedir. İkinci grupta yaşanan kişisel başarısızlık duygusunun artması örgütsel bağlılığın azalmasına sebep olurken, birinci grupta kişisel başarısızlık duygusunun artması örgütsel bağlılığın da artmasına neden olmaktadır.

Her iki gruptan alınan sonuçlar ve örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye odaklanan daha önce yapılmış çalışmalar da (Leiter ve Maslach, 1988; Tan ve Akhtar, 1998) örgütsel bağlılığın tükenmişlikten etkilendiğini göstermektedir. Her iki grubun çalıştığı öğrencilerin aynı yaş grubundan olması ve benzer özellikler göstermeleri, çalışılan kurumların hem yönetsel hem fiziki koşullar bakımından denk olması, öğretmenlerin çalışma saatlerinin birbirine yakınlığı, maaşların ve sağlanan imkanların aynı olması sebebiyle YGS’de ilk üçe giren ve son üçe giren okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında fark bulunmamıştır. Mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın öğretmenlerin öğrenci başarısına yansıyan performansında çok etkili olmadığı söylenebilir. Shaw ve diğerlerine göre de örgütsel bağlılık ve performans arasında anlamlı bir ilişki yoktur (2003). Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmaların bazılarında da örgütsel bağlılık sonuçlarına benzer şekilde performansla tükenmişlik arasında ilişki bulunmamıştır (Keijsers, Schaufeli, Le Blanc, Zwerts, ve Reis-Miranda, 1995).

Eğitimde en önemli rolü oynayan öğretmenlerin tükenmişliğini azaltmak için onların profesyonel gelişimlerinin sağlanması gerekmektedir (Friedman, 2000'den akt. Bümen, 2010).

5.1.Araştırmacılar İçin Öneriler

1- Bu çalışma öğretmenlere uygulanan ölçeklerle sınırlı ve nicel bir modeldir. Bir dahaki çalışmalarda sadece öğretmenlere ölçek uygulamak yerine onlarla görüşme yapmak, tükenmişlik düzeyleri farklı olan öğretmenleri alanda izlemek ve hem nicel hem nitel verilere dayanan karma bir çalışma yapmak daha derinlemesine bilgi sağlanmasını sağlayabilir.

2. Bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılığı ele alan çalışmaların genelde iki kavram arasındaki ilişkiye dayalı olduğu görülmüştür. Genelde incelemeler yapılırken demografik değişkenler baz alınmıştır. Örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin öğretmen performansına etkilerini inceleyen araştırmalar yapıp, araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin performanslarını iyileştirici öneriler verilebilir.

3. YGS başarısını baz alan bu çalışmada örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının başarıyı tahmin etmede etkili olmadığı görülmüştür. Başarı tespitine dayanan çalışmalar yapılırken bu iki kavram yanında öğretmenlerin mesleki becerileri gibi başarıda daha büyük rol oynayacak değişkenler ele alınabilir.

4. Öğretmenlerin tükenmişliği ve örgütsel bağlılığı sadece öğretmenlerin kendi görüşleri dikkate alınarak ölçülmüştür. Oysa ki, bu iki kavramın varlığını ve derecesini belirlemek için öğretmenlerin etkileşimde bulunduğu kişilerin, ailelerinin, yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının da onlarla ilgili görüşlerini belirleyip tüm verileri birleştiren bir çalışma daha kapsamlı sonuçlar verebilir.

5. Mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek, örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenlerle onların tükenmiş olma ve örgütlerine yeterince bağlı olmamalarının nedenleri üzerine çalışmalar yapıp, nedenler ortaya çıkarıldıktan sonra bu nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik öneriler sunulabilir.

6. Öğretmen performansı ve bunu etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler incelerken öğrencilerin başarılarında katkısı olan tüm süreçler göz önünde bulundurulabilir. Öğrencilerin YGS'ye hazırlanma biçimleri, özel ders alıp almama durumları değerlendirilebilir. Boylamsal bir çalışmaya bu süreç OKS'den itibaren takip edilebilir. Çünkü YGS'de başarılı olan öğrenciler OKS'de de başarılı olan öğrencilerdir. Geniş çaplı bir çalışmayla öğrencilerin başarılarında öğretmenlerinin etkisi ve öğretmenlerinin hangi özelliklerinin etkili olduğunu, birbirlerinden farklılaşan yönlerini öğrenciler daha objektif bir bakış açısıyla değerlendirebilirler.

Daha önce yapılan çalışmalar dikkate alınarak, eğitim yöneticilerine de bazı önerilerde bulunabilir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişliğin öğrencilerin YGS'deki başarısında bir etken olmadığı görülmüştür, ancak öğretmenlerin örgütsel bağlılığının ve mesleki tükenmişliğin onların işe yönelik tutumlarında oynadığı rolün önemi açıktır. Yöneticilerden bunu bilerek davranmaları, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırmak için onlara doğru liderlik tarzları ile yaklaşmaları, sadece bir disiplin figürü olmaktan öteye gidip paylaşımcı bir rol benimsemeleri önerilebilir. Mesleki tükenmişlik oluşmadan önce engellemek gerekmektedir. Bunun için mümkün olan fiziki şartlar sağlanmalı, veli ve öğrenci ile öğretmenin karşı karşıya gelmesi önlenmelidir. Olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulmasında yöneticiler kendilerine düşen payı unutmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E., ve Madden, T. (2004). Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B.(2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Aksoy, S.U. (2007). Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Osmangazi Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14:115-129.
- Aydın, K. (2004). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. 43:83-104.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bandura, A. (1985). Explorations in self-efficacy. In S. Sukemune (Ed.), *Advances in Social Learning Theory*. Tokyo: Kaneko-shoho.
- Başaran, İ.E. (1994). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15 (58):191-216
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59:23-33.
- Baysal, A.(1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki

- Eden Faktörler. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*. 66 (1):32-40.
- Becker, T.E., Billings, R.S., Eveleth, D.E. ve Gilbert, N.L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *The Academy of Management Journal*. 39 (2): 464–482.
- Besler, S. (2006). Üst yönetim ekip heterojenliğinin örgütsel süreç ve sonuçlar üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme-Finans Dergisi*. 246;80-90.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment: Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*. 20:277-289.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2):95-108.
- Bümen, N. T. (2010). The Relationship between demographics, self efficacy, and burnout among teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*. 40:17-36.
- Büyüköztürk, Ş. (2006) *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* .Ankara, Pegem-A Yayıncılık.
- Cephe, P. T. (2010). İngilizce öğretmenlerini tükenmişliğe sürükleyen etmenler üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 38: 25-34.
- Cerit, Y. (2008). İlköğretim okulu müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik davranışlarının öğretmenlerin tükenmişliklerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 55: 547-570.
- Ceyhan, A.A. ve Sılığ, A. (2005). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5 (2):43-56.
- Ceylan, A. ve Dinç, A. (2008). Kaçak elektrik kullanılmasına karşı elektrik idaresi çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve illere göre farklılıklar. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 22(2):125-139.

- Ceylan, A., Keskin, H. ve Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma. *Yönetim*. 16 (51). 32–42.
- Cherniss, C. (1982). Staff burnout: too much stress or little commitment. *Lake Wilderness Conference on the Impact of Residential Environments on Retarded Persons and Their Care Providers*. 28-31.
- Chesnutt, W. J. (1997). The relationship between social support and professional burnout among public secondary school teachers in northeast tennessee. *Dissertation Abstract International*. 52 (6): 2070.
- Colquitt, J. Le pine, J. ve Wesson, M. (2010). *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*. Harvard: Mc. Graw Hill.
- Cordes, L. ve Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*. 18(4):621-656.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., ve Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88, 160-169.
- Çalışkur, A. (2006). Tükenmişlik Sendromu. *Gençlik ve Rehberlik Sempozyumu*, http://www.maltepe.edu.tr/05_haber/reh_sempozyum/aysem_caliskur.doc. web adresinden 5 Aralık 2010 tarihinde erişilmiştir.
- Çam, O. (1989). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Yayınlanmış Doktora Tezi*. Ege Üniversitesi: İzmir.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme ve Finans*. 21 (243), 120-131.
- Çetin, F. Basım, N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25:61-70.
- Çına Bal, E. ve Sağlam Arı, G. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*. 15(1) : 131-148.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

- Çoban, A. E. ve Demir, A. (2004). Güneydoğu anadolu bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve bazı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (28), 20-28.
- Çöl, G. ve Ardıç, K. (2008). *Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri*.
<http://iibf.gop.edu.tr/bolumler/isletme/k.ardic/sosyal%20yap%C4%B1sal%20%C3%B6zelliklerin%20%C3%B6rg%C3%BCtsel%20ba%C4%9Fl%C4%B1l%C4%B1k%20%C3%BCz%20etkisi.pdf> adresinden 05.02.2011 tarihinde erişilmiştir.
- Demir, P. (2007). Aile Şirketlerinde Örgütsel Vatandaşlık: Gaziantep Uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatminin öğrenme motivasyonu üzerine etkisi: otomotiv sektöründe ampirik bir çalışma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*,
<http://www.akademikbakis.org/14.htm>. 14, 81-97.
- Deshpande, R., Farley, J. U. ve Webster, F. E. (1993). Corporate culture, customer orientation and innovativeness in Japanese Firms: A quadrad analysis. *Journal of Marketing*. 57 : 23-27.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29: 37- 61.
- Dolunay, A. B. (2001). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik- ticaret- meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2): 210-219.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Science Press.

- Erdem, R. (2007). Toplumsal Kültürün  rg t Kültürüne Yansımaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*. 31: 91-133.
- Eren, E. (2001). * rg tsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik  l eğinin uyarlanması. *VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel  alışmaları*, (Edit: R. Bayraktar,  . Dağ). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 143-154.
- Ergin, C. (1996). Maslach Tükenmişlik  l eği'nin Türkiye Sağlık Personeli Normları. *3P Dergisi*. 4 (1).
- Erigüç Kaygın, S. (1994). Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli  rneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Eroğlu, E. ve Sarıkamış,  . (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi: Başarı teknik servis A.ř. de bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 32:53-66.
- Feldman, A.S. ve Moore, W.E. (1982). *Labor commitment and social change in developing areas*. Greenwood: Press Publishers.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 30: 159-165.
- Girgin, G. ve Baysal, E. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimler Bülteni*. 4 (4): 172-187.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres,  rg tsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*. 15:1-14.
- Gümüş,  . A. (2009). 3. Bölgede Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. D ml pınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor  ğretmenliği Anabilim Dalı. Kütahya.

- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Özen Kutanis, R. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleriarasındaki ilişki: bir devlet üniversitesi örneği. *SDÜ İİBF Dergisi*. 14(3): 481-497.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; İstanbul.
- Herscovitch, L., ve Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three component model. *Journal of Applied Psychology*. 87(3): 474-487.
- Hoşgörür, V. (1997). Yönetime bağlı davranış bozuklukları ve örgüt kültürü. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*. 52 (21).
- İnce, M. ve Gül, İ. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Janssen, O. (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Work & Stress*. 18 (1).
- Kamer, M. (2001). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Kantav, N. (1998) Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Çatışma İlişkisi ve Medya Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, U. (2009). İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Keijsers, G.J., Schaufeli, W.B., Le Blanc, P.M., Zwerts, C., ve Reis-Miranda, D. (1995). Performance and burnout in intensive care units. *Work & Stress*. 9: 513-527.

- Kepir, H. (2004). Profesyonel yaşamda iş stresi ve tükenmişlik. <http://www.turkbusinesscenter.com/content/makale-3.php> adresinden 3Aralık 2010'da erişilmiştir.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). *İlköğretim 'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması*. <http://ilkogretimonline.org.tr/vol2say1/v02s01a.htm> adresinden 10 Ocak 2011 tarihinde erişilmiştir.
- Kulaksızoğlu, A., Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik duygusu üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3 (1):15-24,
- Leiter, M., Clark, D. ve Durup, J. (1994). Distict models of burnout and commitment among men and women in the military. *Journal of Applied Behavioral Science*. 30: 63-82.
- Mahmutoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu*.
- Marsh, R.M., ve Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*. 22: 57-75.
- Mathie, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta- Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108 (2): 171-194.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 12: 189-192.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E.(1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*. 2: 93-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E.(1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. California:Consulting Pyschologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397-422.

- Mede, E. (2009). An analysis of relations among personal variables, perceived self-efficacy and social support on burnout among Turkish efl teachers. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10 (2): 39–52.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment In Workplace, Theory, Research and Application*. London: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M.(1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment. *Academy of Management Review*. 10 (3): 465-476.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19 (2): 179-198.
- Northcraft, G.B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour: A Management Challenge*. U.S.A: The Dryden Press.
- Otacıoğlu, S.G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* .9 (15):103–116
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28: 1-20.
- Özel, T. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyi İstanbul İli Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlere Yönelik Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Özer, R. (1998). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.
- Özmen, Ö.T., P.S. Özer ve Saatçioğlu, Ö.Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.Bursa.

- Peker, R. (2002). Anadolu ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Xv: 1:305-318.
- Perlman, B. ve Hartman, E. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations*.35 : 283-385.
- Pines, A. ve Aranson, E. (1988). *Career Burnout: Causes And Cures*. New York: The Free Press.
- Polat, S. ve Uğurlu, U.(2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *New World Sciences Academy e-Journal*.4 (3): 1136-1149.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatre technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59 (5): 603-609.
- Ritzer, G. ve Trice, H. (1969). An emprical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*. 47: 475-479.
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa:Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Schwab , R. L. ve Iwanichi, E. F. (1982). Who are burnout teacher. *Educational Research Quarterly*. 77 (2): 5-17.
- Schaufeli,W. ve Bakker, A. Utrecht work engagement scale. *Preliminary Manual*. 1.
- Sencer, M. (1989). *Toplum Bilimlerinde Yöntem*. İstanbul: Beta Basım Yayım. Dağıtım.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Sever, A. (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları Ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Shaw, J. Delery, J. E. ve Abdulla, M. H. A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Researc*. 56:1021-1031.
- Shi Kan, H. W. (2004). A review of the research about organizational commitment . *Advances in Psychological Science*.12 (01), 103-110.

- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22 (1): 46-56.
- Suran, B.G.ve Sheridan, E.P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*. 16 (6):741-752.
- Sünter A.T., Canbaz S., Dabak S., Öz H., ve Peksen Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*. 16(1):9-14.
- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sürgevil, O. (2006). *Tükenmişlik Sendromu, Çalışma Hayatında Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Sürgevil, O. Ve Meşe, G.(2007). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin analizi: Belediye çalışanları üzerinde bir uygulama. *Mevzuat Dergisi*. 11.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1), 1309 -1039
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 33, 166.
- Tolay, E. (2003). Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek ilişkileri Üzerine Bir İnceleme. *Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tulunay, Ö. (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi (Sivas İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kırıkkale.

- Tümekaya, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim*. 11(44): 549-568
- Türe, M. E. (2008). Özel eğitim sektöründe çalışan bireysel eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Maltepe Üniversitesi.İstanbul
- Türk, A. (2004). Eğitimde örgütsel bağlılık. *Eğitimcilerin Dünyası*.
<http://egitim1.sitemynet.com> adresinden 20.12.2011 tarihinde erişilmiştir.
- Uygur, E. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1:71-85.
- Ünüvar, T.G. (2006). An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *A Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University*.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmen örgütsel bağlılık ölçeği, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi eğitim Fakültesi Dergisi*. 10 (1): 1-17.
- Üzüm, H. Yalçın, H. B. ve Yüктаşır, B. (2007). Gençlik ve spor genel müdürlüğünde görevli spor uzmanlarının örgütsel bağlılığı. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*. 2 (2): 1306-1317.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü:Ankara.
- Vinten, G.(1994). *Whistleblowing: Subversion or Corporate Citizenship?* . New York. St. Martin's Press.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view. *Academy of Management Review*. 7 (3): 418-428.
- Wiener, Y. ve Vardi, Y. (1980). Relationship between job, organization, and career commitment and work outcomes- an integrative approach. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 26:81-96.
- Wright, T. A. ve Bonett, D.G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*. 18(5):491-499.

- Yavuz, R. I. (2005). An Integrative Perspective On Mergers And Acquisitions: Social Identity, Acculturation, Organizational Support, Rewards, And Organizational Commitment. *A Thesis Submitted To The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University*. Ankara.
- Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Yılmaz, N. (2007). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Ortaöğretim okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Bağlılık Düzeyleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli
- Yousef, D.A. (2003). Validating the dimensionality of porter et al.'s measurement of organizational commitment in a non-western culture setting. *The International Journal of Human Resource Management*. 14(6): 1067-1079.

EKLER

EK 1

Değerli Öğretmenler,

Bu ölçek Anadolu Lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek için hazırlanmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Verdiğiniz cevaplar yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Önermelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur, önemli olan sizin gerçek duygu ve düşüncelerinizi belirtmenizdir. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz, size uygun olan ifadenin altındaki rakamı yuvarlak içine alınız. **Ölçekteki tüm maddeleri eksiksiz cevaplandırınız. Verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.**

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ali İhsan YANAR

Ege Üniversitesi

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz:

Branşınız:

Yaşınız:

Kıdem yılınız:

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	1	2	3	4	5
3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının olusu beni buraya bağlı kılıyor.	1	2	3	4	5
5. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. Okul müdürümüzün çabalarımın destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
9. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	1	2	3	4	5
10. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı	1	2	3	4	5

engelliyor.					
11. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	1	2	3	4	5
12. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	1	2	3	4	5
13. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
14. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16. Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
17. Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK 2

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

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

EK 3 M.E. M..’DEN ALINAN İZİN BELGESİ

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.35.00.29/
Konu : Ali İhsan YANAR 'ın
Araştırma İzni

7231

01 Şubat 2011

VALİLİK MAKAMINA
İZMİR

İlgi: a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EDG.0.33.03.311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Ege Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 18/01/2011 tarih ve 963 sayılı yazısı.

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlanması ve Ekonomisi) ABD Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Ali İhsan YANAR 'ın "Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükennmişliklerinin ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalıştıkları Okulların 2010 YGS 'deki Başarılarının Göre İncelenmesi" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçeği, Güzelbahçe ilçesi 60.Yıl Anadolu Lisesi, Bornova ilçesi Bornova Anadolu Lisesi, Karşıyaka ilçesi Karşıyaka Anadolu Lisesi, Çiğli ilçesi Yıldız Tunaş İzmiroğlu Anadolu Lisesi, Konak ilçesi Hürriyet Anadolu Lisesi, Bayraklı ilçesi Güntüspala Anadolu Lisesi öğretmenlerine uygulanmak istediği belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeğin uygulamasının, yukarıda belirtilen okul kurumlarında, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında eğitim-öğretimi aksatmadan yapılması, araştırma sonucunun bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larınızı arz ederim.

M. Ragıp UYB
Müdür

OLUR

01.02.2011
İbrahim BALTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK:

) Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)



35268 Konak / İZMİR
Telefon : (0 232) 4410332/208
Faks : (0 232) 4893069
E-Posta : arge35@meb.gov.tr
İnt. Adresi : http://izmir.meb.gov.tr

EGİTİM
%100
DESTEK



EGİTİM
%100
DESTEK

FROM :

FAKS NO. :

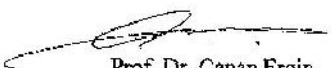
ARA. 07 2010 18:05 S1

06-12-2010

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ KULLANIM İZİN BELGESİ

C. Maslach ve S. E. Jackson tarafından hazırlanan, tarafımızdan Türkçeye uyarlanan ve yayım bilgileri aşağıda sunulan 22 maddelik "Maslach Tükenmişlik Envanteri" nin Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bölümü yüksek lisans öğrencisi Ali İhsan Yanar'ın tez çalışmasında kullanmasına izin veriyorum.

Ergin C. 1992, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (ed), Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayın 143 – 154


Prof. Dr. Canan Ergin
Bahçeşehir Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Dekan

Windows Live™ Hotmail (23) Messenger Office Fotoğraflar MSN

Hotmail Yeni | Yanıtla Tümünü yanıtla İlet | Sil Gereksiz Süpür İşaretle Taşı

Gelen kutusu (...) Mehmet Üstüner-Ölçek izni Dön: İletiler

Klasörler
Gereksiz
Taslaqlar (1)
Gönderilmiş
Silinmiş (2)
Yeni klasör
Hızlı görünümüler
İşaretle
Fotoğraflar
Office belgeleri (6)
Messenger
2 davet
Messenger oturumu aç
Giriş
Kişiler
Takvim

MEHMET ÜSTÜNER Kişilere ekle
Kime: alihsanyanar@hotmail.com 02.12.2010
Yanıtla

1 ek (850,5 KB) Hotmail Etkin Görünüm

Sayın Yınar, istemiş olduğumuz ölçeğin yer aldığı makale ekte yer almaktadır. yapacağınız araştırmada bilimsel etiğe uyarak bu ölçeği kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir. Çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Üstüner
İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Yeni | Yanıtla Tümünü yanıtla İlet | Sil Gereksiz Süpür İşaretle Taşı

Windows artık tarzınız

**\$100
\$20,
işlen**

Dolar nasıl yapılır öğrer

Şimdi yükse fayda en iyi

1'e 1 eğitim

**Y,
B,**

YEDİ

ÖZGEÇMİŞ

6841 SOK. NO:52
EVKA-2 ÇİĞLİ İZMİR

Telefon 0 232 3299442
E-posta:
alihhsanyanar@hotmail.
com

ALİ İHSAN YANAR

Kişisel Bilgi

Medeni durum: Evli
Milliyet: Türkiye Cumhuriyeti
Yaş: 38
Doğum Yeri: Kayseri

İş deneyimi

1994-1997 Tur operatörlüğü
1997-1999 İngiliz Kültür Derneği İngilizce Öğretmenliği
2000-2004 Ankara Ün. TÖMER İngilizce Öğretmenliği
1998- Milli Eğitim Bakanlığı İngilizce Öğretmenliği

Eğitimi

1991-1997 Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce
Öğretmenliği Bölümü
2009- Ege Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve
Planlaması Yüksek Lisans

Katıldığı kurslar

Toplam Kalite Yönetimi
MEB Bilgisayar Kullanımı
Dil Öğretim Yöntem ve Teknikleri
A.B. Proje Geliştirme Yöntemleri
İlköğretim Düzeyi Dil Öğretim Yaklaşımları

İlgi alanları, etkinlikler

Eğitimin Kapsadığı Tüm Konular,
Doğa Sporları,
Politika.

Gönüllü çalışma deneyimi

19 Mayıs Atatürk ve Gençlik Dağ Yürüyüşleri

İlgaz Dağı Çevre Temizliği

Erciyes Çevre Temizliği

TÖMER’de Şehit Çocuklarına İngilizce Dersi

Bildiği diller

İleri seviyede İngilizce, alt seviyede Almanca

Memuriyet dereceleri

657 sayılı devlet memuriyetinin 3/1 derecesi

ÖZET

Bu araştırmada 2010 YGS sınavında ilk üçe giren ve son üçe giren Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve mesleki tükenmişlikleri incelenmektedir. Çalışma tarama türünde, nicel bir araştırmadır. Araştırmanın amacı; 2010 YGS sınavında ilk üçe giren ve son üçe giren Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve mesleki tükenmişliklerini karşılaştırmak ve bu grupların örgütsel bağlılıkları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye bakmaktır.

Araştırmanın örneklemini, İzmir ilinde yer alan Anadolu liselerinden 2010 YGS’de ilk üçe giren ve son üçe giren altı Anadolu Lisesi oluşturmaktadır. Örneklem türü amaçlı örneklemdir. Bu okullar altı farklı ilçede yer almaktadır; Güzelbahçe, Bornova, Konak, Karşıyaka, Çiğli and Bayraklı. Bu altı okulda görev yapan öğretmen sayısı 333’tür. Bu öğretmenlerden 276 tanesi çalışmaya katılmıştır. Çalışmaya katılan ilk üçteki okullardaki öğretmenlerden 69’u erkek, 123’ü kadın, son üçteki okullardan katılanların 29’u erkek 55’i kadındır. Çalışmaya katılanların % 6’sı 22-30 yaş, %36’sı 31-40 yaş ve %58’si 41 – üstü yaş aralığındadır. Öğretmenlere üç bölümden oluşan bir ölçek uygulanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel bağlılığın tespit edilmesi için Üstüner (2009)’in Örgütsel Bağlılık Ölçeği; üçüncü bölümde mesleki tükenmişlik için Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde 17 madde, mesleki tükenmişlik envanterinde ise 22 madde yer almaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirliği 0.95, mesleki tükenmişlik ölçeğinin ki ise 0.70 olarak hesaplanmıştır. Verilerin analizinde gruplar arasındaki örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişlik puanlarının farklarını bulurken bağımsız gruplar için t-testi kullanılmış, örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişlik puanları arasındaki ilişki araştırılırken korelasyon hesaplaması yapılmıştır. Bu hesaplamaların yapılmasında SPSS programı kullanılmıştır.

Bulgulara göre, YGS’de ilk üçte ve son üçte yer alan okullardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark bulunmamış, benzer şekilde örgütsel bağlılık puanları arasında da anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Ayrıca YGS’de ilk üçe

giren okullardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında düşük düzeyde, ters yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Son üçe giren okullardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında orta düzeyde, ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık, YGS başarısı.

ABSTRACT

In this study, burnout and organizational commitment of teachers in Anatolian High Schools which are top three and those are last three in Transition to Higher Education Examination (university entrance exam) were investigated. This is a quantitative survey research. The purpose of the study is to compare job burnout and organizational commitment of teachers in both groups, and to reveal the relationship between their job burnout and organizational commitment.

Sample of the study includes teachers in Anatolian High schools which are top three and those are last three in Transition to Higher Education Examination, in six schools in İzmir. Sample is purposeful. These schools are located in six different reasons; Güzelbahçe, Bornova, Konak, Karşıyaka, Çiğli and Bayraklı. These schools have 333 teachers and 276 of them have participated to this study. 69 teachers from schools which are the top are male and 123 of them are female. 29 teachers from last three schools are male and 55 of them are female. %6 of participants are between 22-30 age, %36 of them are 31-40 age and %58 of them are over 41. Teachers' job burnout and organizational commitment were measured by two scales which include three parts. First part includes personal information and second part includes organizational commitment scale which was developed by Üstüner (2009), and the third part includes job burnout envantery which was developed by Maslach and adapted to Turkish by Ergin (1992). "Organizational Commitment Scale" consists 17 items and "Job Burnout Envantery" consists 22 items. Reliability coefficient of Organizational commitment scale was 0.95 and the reliability coefficient of job burnout scale was 0.70. While analyzing the data, to reveal the difference between job burnout and organizational commitment inter groups; independent groups *t*-test was used. To find out the relationship between job burnout and organizational commitment within groups; Pearson correlation coefficient were used. SPSS program was used in these calculations.

Findings indicated that; there was not a significant difference between the burnout of teachers who work in the top three Anatolian High School in the university

entrance exam and those who work in last three schools in the university exam. Likely, there was no significant difference between organizational commitment of the groups. There was a low, negative and significant relation between job burnout and organizational commitment scores of teachers from top three schools. In addition, there was a medium, negative and significant relation between job burnout and organizational commitment scores of teachers from last three schools.

Key Words: Job burnout, Organizational commitment, Transition to Higher Education Examination.