

ÖĞRETMENLERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI

Gül Funda YÜCEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliğı Bölümü

Danışman: Yard. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN

Afyon

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül 2006

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖĞRETMENLERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI

Gül Funda YÜCEL

Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2006

Danışman: Yard. Doç. Dr. Mustafa YALÇIN

Bu çalışmada öğretmenlerde tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın evreni Uşak'ta bulunan 165 ilköğretim okulunda çalışan 1069 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemine bu evrenden 42 okulda çalışan 450 sınıf öğretmeni alınmıştır. Geri dönüş sayısı 367 öğretmendir. Çalışmada Örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik, özgüven, hayat mutluluğu, örgütsel adalet ve demografik özellikleri ölçmeyi hedefleyen bir anket uygulanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki; hayat mutluluğu, özgüven ve örgütsel adalet gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan bazı modeller çizilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamak için regresyon analizleri kullanılmıştır. Tükenmişlik boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Mesleki tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim yönetimi

ABSTRACT

BURNOUT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR OF
TEACHERS

Gül Funda YÜCEL

Department of Elementary Education

School of Graduate Studies in Social Sciences

Afyon Kocatepe University

June 2006

Advisor Assistant Prof. Dr. Mustafa YALÇIN

In this study the relationship between job burnout among teachers and organizational citizenship behaviour is examined. Population of this study consists of 1069 elementary school teachers working in Uşak's 165 elementary schools and in the sample there are 450 elementary school teachers working in 42 elementary schools in Uşak. 367 of the sample sent the survey instrument back. The survey instrument is used to measure organizational citizenship behaviour, burnout, self-esteem, life satisfaction, organizational justice and demographic features. The relationship between organizational citizenship behavior and job burnout is evaluated by putting life satisfaction, self-esteem, organizational justice and similar factors into consideration. Some models explaining organizational citizenship behavior have been formed. A series of regression analyses are used to explain organizational citizenship behavior. Small negative associations are observed between burn-out dimensions and citizenship dimensions.

Key words: Job burnout, organizational citizenship behavior, educational administration

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI

		İmza
Tez Danışmanı	:Yrd.Doç.Dr.Mustafa YALÇIN	
Jüri Üyeleri	:Yrd.Doç.Dr.Lütfullah TÜRKMEN	
	:Yrd.Doç.Dr.Kemal KARAMAN	

İlköğretim anabilim dalı, Sınıf Öğretmenliği bilim dalı yüksek lisans öğrencisi Gül Funda YÜCEL'in "Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" başlıklı tezi 11.09.2006 günü saat:15:00'de Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Prof.Dr.M.Ali ÖZDEMİR
MÜDÜR

ÖNSÖZ

Bu tezde ve yüksek lisan öğrenimimde emeği geçen değerli hocalarım Yard Doç. Dr. Mustafa YALÇIN, Yard Doç. Dr. Kemal KARAMAN, Yard Doç. Dr. Lütfullah TÜRKMEN'e sabır ve yardımlarından dolayı teşekkür ederim. Analiz ve desenlemede katkılarından dolayı Yard Doç. Dr. Cemil YÜCEL'e teşekkür ederim.

Gül Funda YÜCEL

ÖZGEÇMİŞ

Gül Funda YÜCEL

İlköğretim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

Eğitim

Lisans: 1991 Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği

Lise: 1987 Eskişehir Süleyman Çakır Lisesi

İş/İstihdam

1991-1995 İngilizce Öğretmeni-Afyon Anadolu Öğretmen Lisesi

1999-2006 İngilizce Öğretmeni-Uşak Anadolu Öğretmen Lisesi

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Eskişehir, 12 Nisan 1970

Cinsiyet: Bayan

Yabancı Dil

İngilizce (KPDS: 85, 2002)

İÇİNDEKİLER	Sayfa
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZGEÇMİŞ	vi
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
I. EVREN VE ÖRNEKLEM	1
II. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ.....	1
III. VERİLERİN TOPLANMASI	2
IV. VERİLERİN ANALİZİ	3
MADDE ANALİZİ	4
a) Güvenilirlik	4
b) Temel Bileşenler Analizi	4
V. PROBLEM CÜMLESİ	5

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	6
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI.....	6
1. Yardımseverlik (Altruism).....	9
2. Vicdanlılık (Conscientousness).....	9
3. Sportmenlik (Sportmanship).....	10
4. Nezaket (Courtesy)	10
5. Örgütsel Erdem (Civic Virtue).....	10
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	11
1. Örgüte bağlılık	11
2. Bireyin ruhsal durumu	11

3. Kişilik Özellikleri	11
4. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini.....	11
5. Örgütsel Adalet	11
6. İhtiyaçlar	12
7. İşin özellikleri	12
8. Liderlik	12
9. Kıdem	12
10. Örgütsel Vizyon	12
11. Karara Katılım	12
12. Kişi Örgüt Bütünleşmesi	12
TÜKENMİŞLİK	13
TÜKENMİŞLİK SÜRECİ	15
ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİNİN SEBEPLERİ.....	16
İş ve rol özellikleri	16
Kişiler arası iletişimin etkisi	17
Örgütsel özellikler	18
Kişisel Özellikler	19
ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİNİN TESPİT EDİLMESİNİN ÖNEMİ.....	21
TÜKENMİŞLİĞİN TESPİT EDİLMESİ.....	21
ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİNİN TEDAVİSİ.....	22
TÜKENMİŞLİKTEN KAÇINMA	23

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZ VE BULGULARI.....	25
TANIMLAR	26
BULGULAR	30

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	42
KAYNAKÇA	44
EKLER	46

TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı	8
Şekil 2.	Stresi yaratan istemler ve bireysel kaynaklar	14
Tablo 1	Demografik değişkenler ve değişkenlerin kategorileşmesi	2
Tablo 2.	Evren ve örneklem okulu ve öğretmenlerinin dağılımı	3
Tablo 3.	Örgütsel vatandaşlık temel bileşenler analizi	30
Tablo 4.	Adalet, Mutluluk, ve özgüven temel bileşenler analizi	31
Tablo 5.	Tükenmişlik temel bileşenler analizi	32
Tablo 6.	Tanımlayıcı İstatistikler	33
Tablo 7.	Değişkenler Arası Korelasyonlar	34
Tablo 8.	Bay ve bayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri	35
Tablo 9.	Örgütsel vatandaşlık ve genel tükenmişlik regresyon modeli	35
Tablo 10.	Vatandaşlık ve tükenmişlik alt boyutları regresyon modeli	36
Tablo 11.	Erdemlilik davranışı ve genel tükenmişlik regresyon modeli	37
Tablo12.	Örgütsel yardımseverlik ve genel tükenmişlik regresyon modeli	37
Tablo 13.	Örgütsel vicdanlılık ve genel tükenmişlik regresyon modeli	38
Tablo 14.	Örgütsel sportmenlik ve genel tükenmişlik regresyon modeli	39
Tablo 15.	Erdemlilik ve tükenmişlik alt boyutları regresyon modeli	39
Tablo 16	Yardımseverlik ve tükenmişlik alt boyutları regresyon modeli	40
Tablo 17	Vicdanlılık ve tükenmişlik alt boyutları regresyon modeli	41
Tablo 18	Sportmenlik ve tükenmişlik alt boyutları regresyon modeli	41

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin “örgütsel vatandaşlık” davranışlarıyla alakalı olup olmadığı incelenmektedir.

Günümüz örgütlerinin en çok talep ettiği çalışan tipi gönüllü olarak çalışma alışkanlığına sahip olan, kurumunu korumada istekli olan, kurumu içinde bozgunculuk yaratmaktan hoşlanmayan, kurum içindeki olay ve olumsuzluklar karşısında sürekli şikayetçi olmaktan kaçınan, sineye çekebilen, ve olumsuz durumlarda sabretmesini bilen kişidir. Çalışanların sabırlı, fedakar, gönüllü, titiz olabilmeleri bir ölçüde onların tükenmişlik denilen kurumsal hastalığa kapılmamış olmalarıyla mümkün görünmektedir. Bu çalışmada tükenmişlik düzeyinin bu tür davranışları sergilemeyle bir ilişkisi olup olmadığına bakılmaktadır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; Uşak il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 165 ilköğretim okulunda, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1069 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Uşak il merkezinde, merkez köylerinde ve ilçelerinde bulunan 42 ilköğretim okulunda görev yapan 450 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

II. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Tükenmişlikle ilgili literatür taranarak anket maddeleri geliştirildi. Bir pilot çalışma ile tükenmişlik anketini oluşturacak maddeler belirlendi. Tükenmişliği oluşturduğu düşünülen maddelerin üç ayrı boyut oluşturduğu görüldü.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Yard. Doç. Dr. Cemil Yücel'in ÖVD anketi kullanıldı. Adaleti ölçmek için 3 adet soru, mutluluğu ölçmek için 3 adet soru, özgüveni ölçmek için 4 adet soru kullanıldı.

Tablo 1. Demografik değişkenler ve değişkenlerin kategorileşmesi

Değişken Adı	
Kıdem	Toplam yıl olarak
	1- Evli
	2- Bekar
Medeni Hal	3- Dul
	4- Ayrılmış
Cinsiyet	1- Bayan
	2- Bay

İlköğretim sınıf öğretmenlerine uygulanmak üzere hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm: Öğretmenlerin kişisel bilgilerinin yer aldığı bölümdür. Bu bölümde: Öğretmenin cinsiyetini, toplam kıdem yılını ve medeni halini belirlemeye yönelik kişisel faktörlerden oluşmaktadır.

İkinci Bölüm: Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 17 maddelik bir anketten oluşmaktadır.

Üçüncü Bölümü öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini ölçmeyi amaçlayan bir anket oluşturmaktadır.

Dördüncü Bölüm: Hayat mutluluğunu ölçmek için 3 madde, özgüveni ölçmek için 4 madde ve örgütsel adaleti ölçmek için 3 maddelik anket sorusu geliştirilmiştir.

Anketlerde Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

III. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistik şubesinden ile ait okullardaki öğretmen sayılarının genel dağılımını gösteren veriler alınmıştır. İl merkezinde merkez köylerindeki ilköğretim okullarında 657'si bay, 412'si bayan olmak üzere 1069 öğretmen olduğu görülmüştür. Bu bilgiler

doğrultusunda anket formları 450 adet çoğaltılarak tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 42 okulda uygulanmıştır. Öğretmenlere uygulanan anket formlarından 367 tanesi geri dönmüştür.

Tablo 2. Evren ve örnekleme oluşturan ilköğretim okulu ve sınıf öğretmenlerinin dağılımı

TOPLAM OKUL SAYISI	Öğretmen Sayısı				Toplam
	Bay		Bayan		
Evrende 165	657	%61	412	%39	1069
Örnekleme 42	211	%58	156	%42	367

Evrende öğretmenlerin %61'ini bay, %39'unu bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemin %58'ini bay öğretmenler, %42'sini ise bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Seçilen örneklem evrene bu açıdan benzerlik göstermektedir.

IV. VERİLERİN ANALİZİ

Anketin uygulanması ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 13.0 ve Lisrel 8.3 paket programlarına girilerek değerlendirilmiştir. ÖVD anket maddeleri şu şekilde elde edilmiştir: öğretmenlerden diğer öğretmenlerin gözüyle kendilerini değerlendirmelerini sağlayıcı 17 maddelik anket;

- Benim için tam tersi biridir, hiç böyle davranmaz derler. (1)
- Benim için, nadiren böyle davranır derler. (2)
- Ara sıra böyle yaptığı olur derler. (3)
- Çoğu zaman böyle davranır derler. (4)
- Her zaman böyle davranır derler. (5)

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

Tükenmişliği ölçmek için hazırlanan anket;

Asla, kesinlikle hiçbir zaman böyle bir şey hissetmedim	1
Çok çok nadir, kırk yılda bir böyle hissettiğim olur	2
Çok sıklıkla değil, ama arasıra böyle hissettiğim oluyor	3
Çoğu zaman böyle duygular hissettiğim oluyor	4
Çok sık hemen her zaman böyle duygular hissediyorum	5

şeklinde derecelendirmeye sahiptir.

MADDE ANALİZİ

A- Güvenilirlik;

Öğretmenlerin, anket maddelerine verdikleri cevapların, alfa güvenilirlik analizine tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Güvenilirlik analizinde bir maddenin (anket sorusu) elenip elenmemesi kararında şu yolun izlenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

1- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu değeri negatif olan maddeler incelendiğinde, en yüksek negatif değeri olan maddeden başlayarak eleme işlemine korelasyon değeri negatif olan madde kalmayınca kadar devam edilmesine,

2- Bütün maddelerin toplam puanla Pearson korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değerde bulunan maddelerin alfa değerinde önemli bir artışa neden olup olmadığının incelenmesine,

3- Düzeltilmiş toplam madde korelasyonunda 0.25'in altında kalan maddelerin elenme incelenmesine tabi tutulmasına karar verilmiştir.

B- Temel Bileşenler Analizi;

Güvenilirlik işlemi sonucunda elenen maddelerden sonra geri kalan maddelerin temel bileşenler analizine tabi tutulmasına karar verildi. Temel Bileşenler analizinde gerekli olursa Varimax Rotasyonu uygulanması kararı verildi. Aygen değeri 1 (bir) olarak alınıp, bunun üzerinde kalacak boyutların incelenmesinin uygun bir seçenek olduğu düşünüldü.

Her boyut bir dizi maddeden oluşacağı için, bu boyutlardaki maddelerden her öğretmen için bir ortalama hesaplanarak ortalama alınması kararlaştırıldı. Diyelim ki bir

boyut altında 6 madde olsun. Her bir öğretmen için bu 6 maddeye öğretmenin verdiği cevaplar matematiksel olarak toplanarak, elde edilen bu toplamın o boyuttaki toplam madde sayısına yani 6'ya bölünmesi kararlaştırıldı. Böylece her öğretmene her boyut için bir puan verilmiş olacaktır.

V. PROBLEM CÜMLESİ

Öğretmenlerin iş ortamındaki fedakar, yardımsever, titiz, sabırlı, gönüllü, mütevazı davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Bir grup insanın ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla iş bölümü içinde otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında akılcı, planlı ve eşgüdümlü hareketi örgüt denilen yapıyı ortaya çıkarır (Oktay, 1996). Bu insanların uyumlu çalışması oldukça önemlidir. Örgütlerin hedefleri insanlar tarafından gerçekleştirilir. Bu insanların çalışma ortamları, alışkanlıkları ve psikolojileri ortaya konacak performansın düzeyini de belirler. Örgütler çalışanlarından sadece tüzük ve yönetmeliklerinde belirtilen kurallar içinde çalışmalarını beklemez. İyi bir çalışan genellikle kendinden bekleneni yapmanın ötesine giden fedakar kişi olarak görülür. Örgütsel vatandaşlık olarak bilinen davranış biçiminde de kişilerin görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışma söz konusudur. Bu tür davranışlar belli yasa yada kurallar tarafından zorunlu görülmediği halde çalışan tarafından gönüllü olarak gösterilen davranışlardır. Bir kurumda çalışanlar, kurumlarına ne kadar içten bağlanırlarsa, kendilerini ne kadar o kurumun bir parçası olarak görürlerse, o kadar içten fazla bir çaba gösterebilirler (Aydın, 1993).

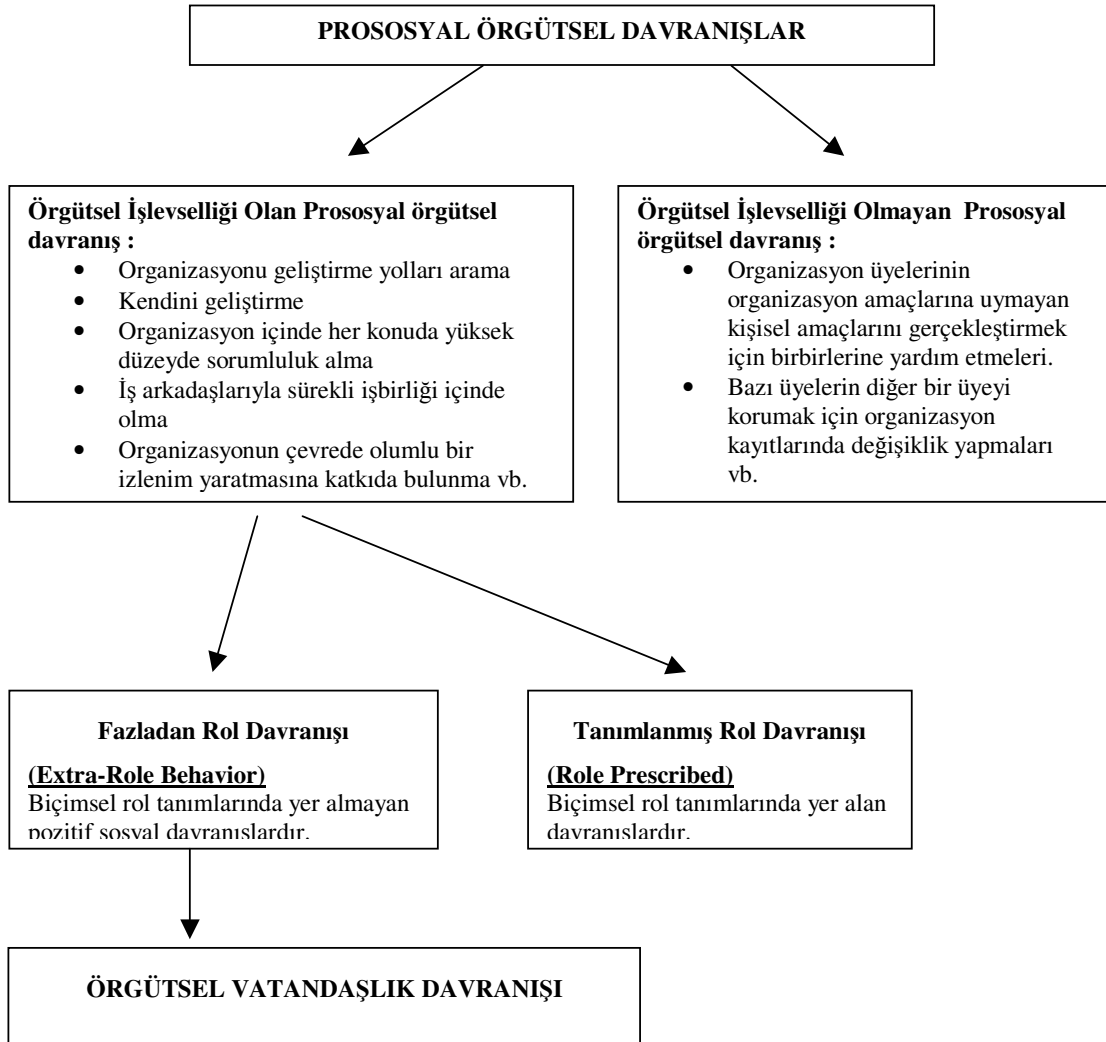
Çınar'ın da belirttiği gibi, mecburi olmayan fakat örgütsel fayda sağlayan davranışlar ve hareketler, kurallarla zorunlu kılınmış görevlerden değildir. Bu zorunlu olmayan davranışlar “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” olarak adlandırılmıştır. Bu vatandaşlık davranışı diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerden uzak durmak, işi zamanında bitirmek, yenilikçi olmak diğerlerine yardım etmek ve gönüllü olmak şeklinde kendini göstermektedir (2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI

1980'li yıllara kadar örgütsel vatandaşlık davranışı terimi kullanılmamaktadır. Organ, kurallarla belirlenmiş resmi rolleri aşan gönüllü davranışlar olarak adlandırdığı vatandaşlık davranışlarının, ödül sistemi tarafından dikkate alınmıyor olsa da, örgüt açısından önemli bir işlevselliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Vatandaşlık kavramına çok benzeyen kavramlardan biri “prososyal örgütsel davranışlar” olarak adlandırılmıştır

ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içine alan geniş bir kavramdır (İşbaşı'ndan 2000). Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan, fakat kurumun hedeflerini gerçekleştirmesinde etkili olan gönüllülüğe dayalı birey davranışları olarak tanımlamaktadır. Gönüllülük ile davranışın iş tanımının gerektirdiği bir davranış olmadığı, aksine kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği belirtilmek istenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışını göstermeyen çalışanların bir cezayla karşılaşması da söz konusu değildir (İşbaşı'ndan 2000).

Kamer örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen örgütsel spontanlık (organizational spontaneity), psikolojik kontratlar (psychological contract), rol davranışları (role behaviors) ve prososyal örgütsel davranışlarını özetlemektedir (prosocial organizational behavior) (2001). **Örgütsel Spontanlık;** iş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma gibi davranışları içerir (2001). **Psikolojik Kontratlar;** Oktay'ın (1996). belirttiği gibi, somut olarak mevcut olmayan bir anlaşmadır. Çalışanlar çalışmalarının karşılığında ekonomik ve maddi beklentilerinin dışında güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, talep ederler. Eğer kurum sadece yazılı olan anlaşmayı hesaba katar, psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlayabilirler (1996). **Rol Davranışları;** İşbaşı'nın belirttiği gibi, bir çalışanın algıladığı rol kapsamı ne kadar geniş olursa, kurum o kişiden o denli fazla faydalanır. Kişi rol davranışını yazılı olan rollerle sınırlamışsa örneğin, arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkatle yapma gibi tipik örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeyecektir (2000). **Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış);** Brief ve Motowidlo, prososyal örgütsel davranışlara yardımlaşma, paylaşma, iş birliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışları göstermektedir (İşbaşı'ndan, 2000). Organ'a göre, prososyal örgütsel davranışların zaman zaman ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını ön plana geçirip kuruma zararlı uygulamalara sebep olabilme ihtimali varken örgütsel vatandaşlık davranışları her zaman kurumun yararına olan davranışlardır (Kamer'den, 2001). Prososyal örgütsel davranışın kapsamı Katz ve Kahn tarafından aşağıdaki şekilde gösterildiği gibi belirlenmiştir (İşbaşı'ndan, 2000).



Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2000: 20)

Çınar'ın da belirttiği gibi, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yapılan çalışmaları tetikleyen, Dennis Organ'ın 1977 yılında "tatmin performansı sağlar" şeklinde özetlenebilecek önermesi olmuştur. Bunu izleyen Bateman "nicel olmayan performans" diye adlandırılan bir ölçek geliştirmiş ve Smith bu ölçme tekniği ile yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık literatürüne katkıda bulunmuştur. Bateman araştırma sonucunda iki boyuttan bahsetmiştir. Birincisi diğerlerini düşünme (altruizm) ve işbirliği, ikincisi ise ileri görev bilincidir (2000).

Organ, C. A. Smith'in bulgularına bakarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarını oluşturmaya yönelmiştir. Bunlar: Gönüllü Centilmenlik (Sportmanship), Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy), Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) 'dir. (Çınar'dan, 2000).

Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarını sınıflayabilmek için yöneticilerin memnun olduğu ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri 30 maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışmanın sonunda yardımseverlik (altruism) vicdanlılık boyutları ortaya çıkmıştır. Daha sonraları Organ ve Graham'ın örgütsel erdem (civic virtue), örgütsel nezaket (courtesy) ve sportmenlik (sportmanship) boyutlarını da eklenmeleriyle beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Kamer'den, 2001).
Bunlar :

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamlık, diğerklerini düşünme, özgecilik)
2. Vicdanlılık (Conscientiousness)
3. Sportmenlik (Sportmanship)
4. Nezaket (Courtesy)
5. Örgütsel Erdemdir (Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme) (Civic Virtue)

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkamlık, diğerklerini düşünme, özgecilik) :

Organ; yardımseverliği, bireyin bir görevde diğerk çalışanlara yardım etmeye yönelik gösterdiği tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlamıştır. İş arkadaşlarına olağan dışı şartlar altında işi tamamlayabilmek için yardımcı olma en çok tekrarlanan yardımseverlik davranışdır (Kamer'den, 2001).

2. Vicdanlılık (Conscientiousness) :

Organ; vicdanlılığı, kişilerin mecbur olmadıkları halde gönüllü olarak yerine getirilen rollerdir. İşte fazla mesai, iş yerinde zamanı etkili kullanma, dakiklik, dinlenme zamanlarını dikkatli kullanma, görevinin gerektirdiği kurallara yakalanma tehlikesi olmasa da uyma gibi davranışları içermektedir. Mesaiye ve işe devam kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların davranışları, vicdanlılık boyutunda yer alabilecek davranışlardır (İşbaşı'ndan, 2000).

3. Sportmenlik (Sportmanship) :

Organ; sportmenliği, çalışanların gerginliğe neden olabilecek davranışlardan kaçınmaları, çok Şikayetçi olmaktan imtina etmeleri ve hoşgrl olmaları olarak ifade etmiştir. Sorunlarını gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınarak geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınma davranışları sportmenliğe örnek teşkil edebilir (İşbaşı'ndan, 2000).

4. Nezaket (Courtesy):

Organ, nezaket boyutunu; kurumdaki iletişimle alakalandırmaktadır. Kurumda işleri gereği sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin birbirlerini önceden haberdar etmeleri, birbirlerine gerekli hatırlatmaları yapmaları, bilgi aktarmaları, danışmaları, örnek olarak verilebilir (Kamer'den, 2001).

5. Örgütsel Erdem (rgtsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme) (Civic Virtue) :

Son vatandaşlık davranış boyutu olan “rgtsel Erdem kurumun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma olarak tanımlanmıştır. İyi bir örgüt vatandaşı kurumla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye yönelir ve bu fikirleri ifade eder, toplantılara ve tartışmalara düzenli ve aktif olarak katılır, yenilikleri kolay kabul eder, değişimleri yakından izler ve öğrendiklerini paylaşmaktan zevk duyar (ınar, 2000).

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

1. Örgüte bağlılık: O'Reilly ve Chapman örgütsel bağlılığın alt boyutları olan örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla alakalı olduğunu bulmuşlardır (Kamer'den, 2001).

2. Bireyin ruhsal durumu: Kamer'in belirttiğine göre; olumlu psikolojik özelliklere sahip olma bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine yardım etmektedir. Çalışanların olumlu ruh hallerinin gözlendiği durumlarda yardımseverlik davranışlarında artmada gözlenmiştir (2001). Benzer şekilde Organ, insanların duygusal olarak rahat oldukları durumlarda daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri gözlenmiştir (İşbaşı'ndan, 2000).

3. Kişilik Özellikleri: Smith, Organ ve Near, dışa dönük kişilik özelliğine sahip kişilerin daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterdikleri gözlenmiştir. İçe dönük kişilerin ise, kendi endişeleriyle daha fazla ilgili olmaları sebebiyle başka kişilerin problemleri ve örgütün ihtiyaçlarıyla ilgilenecek önceliğe sahip olamadıklarından örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler (Kamer'den, 2001). Baltaş'a göre de, kişilik özellikleri, iş yapmaya yada sürdürmeye yönelik çabaları etkiler (2002). Başaran benzer bir ifadeyle, kişilerin iç ve dış denetim odaklı olmaları onların örgüt içindeki bağlılık düzeylerini etkileyebilmekte olduğundan bahsetmektedir (2000).

4. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini: Erdoğan'ın belirttiğine göre, iş ortamındaki tatminsizlik kişinin işine karşı göstereceği olumsuz tepkiyle alakalı bulunmuştur (1996). Davis, iş tatminsizliği grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemlerle sonuçlanabilmektedir (Ege'den, 2000) ki bu davranışlar vatandaşlık davranışının zayıfladığının belirtileridir

5. Örgütsel Adalet: Kurumda çalışanların çalışma ortamındaki adalete ilişkin görüşleri yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile en fazla alakalandırılan değişkendir (İşbaşı, 2000).

6. İhtiyaçlar: Sosyal kabul görme ihtiyacının ve başarı güdüsünün bireyin rol gereklerini aşan vatandaşlık davranışları göstermesine neden olabileceği saptanmıştır. (Kamer'den, 2001).

7. İşin özellikleri: Van Dyne, Graham ve Dienesch ile Farh, Podsakoff ve Organ'a göre, kişiye anlamlı gelen görevler, otonomiye izin veren yönetim anlayışı ve sorumluluk veren iş ortamı, içsel motivasyonu artırmakta ve vatandaşlık davranışı ile birlikte örgütsel bağlılığı da artırmaktadır. (Kamer, 2001).

8. Liderlik: Adil yöneticilerin bulunduğu kurumlarda çalışanlar karşılık verme düşüncesiyle vatandaşlık davranışlarını sergileme eğiliminde olmaktadır (İşbaşı, 2000). Benzer şekilde Smith, Organ ve Near liderin çalışanlara karşı destekleyici olmasının örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, yardımseverlik boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır (Kamer, 2001).

9. Kıdem: Van Dyne ve Graham'a göre, kıdemi yüksek olan çalışanlar kuruma karşı kuvvetli bağlar ve aidiyet duygusu geliştirmekte, işlerini yerine getirmede yüksek bir özveride bulunmaktadır. Bu da vatandaşlık davranışı gösterme ihtimallerini artırmaktadır (Kamer'den, 2001).

10. Örgütsel Vizyon: Vizyon, kurumun çalışmalarını yönlendirmekte ve onların örgüt hedeflerine bağlılığını artırmaktadır (Balay, 2000). Okullarda vizyona sahip yöneticilerin varlığı öğretmenleri kurum yararına çalışmaya yönlendirebilmektedir (Özden, 2002).

11. Karara Katılım: Çalışanların önemli kararlara katılımının sağlanması örgüte bağlılığı ve ekstra çaba sarf etmeyi motive etmektedir (Balay, 2000).

12. Kişi Örgüt Bütünleşmesi: Kişi örgüt bütünleşmesinin en önemli belirtilerinden biri kişilerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarını (Oktay, 1996).

TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger tarafından ortaya konmuştur. Tükenmişliği “enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı istek ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlamıştır (Peker’den,1993).

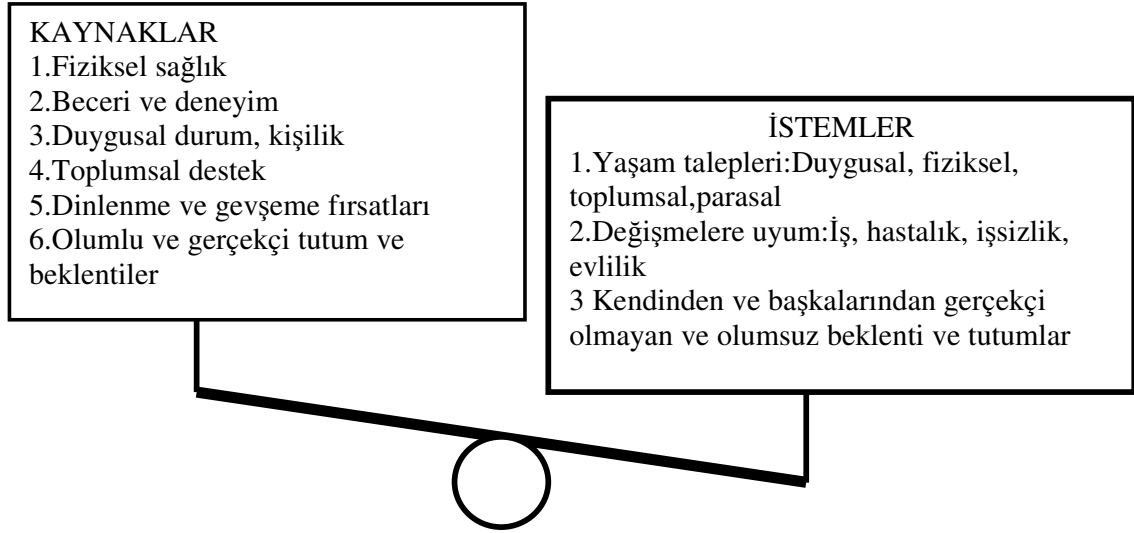
Maslach ve Jackson’a göre de tükenmişlik “fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, olumsuz benlik kavramı ile işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar içeren, fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur (Peker’den, 1993).

Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle kendini ortaya koyan bir durumdur (Tuğrul ve Çelik’ten, 2000).

Tükenmişlik bedenin stresli durumlarda verdiği üç aşamalı tepkinin sonuncusudur. Hans Selye bu aşamalı tepkiyi “Genel Uyum Sendromu” olarak adlandırmıştır (Cotrell,1982; Aydın’dan, 2002).

Lamberton ve Minor’a göre (1995) birinci aşamada stres kaynağıyla yüzleşme yada stres kaynağından kaçma tepkisi meydana gelir; “alarm aşaması” olarak adlandırılır (Aydın’dan, 2002,). İkinci aşama ‘uyum aşaması’dır ve stres kaynağıyla uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Eğer stres kaynağıyla başa çıkılmaz ve uyum sağlanamazsa fiziksel kaynaklar kullanılamaz ve üçüncü aşamaya geçilir. Buna ‘tükenmişlik aşaması’ denir.

Trevor ve Enright’e göre (1990) Örgütsel stres bireyin kaynakları karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkar. Bu nedenle kaynaklar ile istemler arasında dengenin kurulması gerekmektedir (Aydın’dan, 2002).



Şekil 2: Stresi yaratan istemler ve bireysel kaynaklar Kaynak: Aydın'da Trevor ve Enright, 1990,s.77

Iwanicki'ye göre stres öğretimin bir gerćeđidir. Stresi olumlu yada olumsuz değerlendirmek de öğretmenin tutumuna bağlıdır. Başarılı, đretmeni çalıştıran bir sınıf öğretmenin gelişmesiyle ve iř doyumuyla sonuçlanıyorsa stres olumlu yönde etki etmiş; fiziksel ve ruhsal yorgunlukla karşılanıyorsa stres olumsuz yönde etki etmiş oluyor. Selye bu olumlu ve olumsuz stresi birbirinden ayırmak için ikisine farklı isimler vermiştir. Faydalı stres için "eustress", zararlı stres için de "disress" kelimelerini kullanmıştır (2001).

Maslach ve meslektaşlarının tanımına göre tükenmişlik  ögeden oluyor (Cordes ve Dougherty'de Maslach, 1982; Maslach ve Jackson, 1981; Pines ve Maslach, 1980). Tükenmişliğin birinci ögesi enerji eksikliği ve duygusal anlamda dayanacak manevi gücün sona ermesi olarak tanımlanır. Bu durum yorgunluk, bitkinlik ve gerginlikle birlikte ortaya çıkabilir. Bıkkınlık hissinin ve gerginliğin sebebi de kişilerin kendilerinde devam edecek gücün olmadığını ve eskisi gibi işlerinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiremeyeceklerini fark etmeleridir. En belirgin semptomu ertesı gün tekrar işe gitme düşüncesinin kişiyi dehşete düşürmesidir. Diğer geyse

yabancılaşma-insanlardan uzaklaşma- ya da insancılıktan uzaklaşmaktır. Bu durum kişinin sorumlu olduğu kişilere insan değil de bir eşyaymış gibi davranmasıyla kendini gösterir. Çalışanlar dağılımlık, kopmuşluk ve duygusal anlamda duyarsızlık sergilerler. Çalışma arkadaşlarına, hizmet sundukları kişilere (öğretmene öğrencilerine, sağlık hizmetlerindeyse hastalarına karşı) ve örgüte alaycı yaklaşırlar. Belirgin semptomlar arasında aşağılayıcı dil kullanılması, daha uzun tenefüs kullanma, iş arkadaşlarıyla uzayıp giden sohbetler, aşırı jargon kullanılması söylenebilir. Tükenmişliğin son ögesi kişisel başarıdaki azalmadır. Kişinin kendini negatif değerlendirmesiyle kendini gösterir. Kişiler mesleki yeterlilikleri ve insanlarla ilişkilerinde bir azalma hissederler. Sıklıkla gerilediklerini veya yeterince ilerleyemediklerini düşünürler. Amirinden sürekli uyarı alan ve kendini su alan ve batmak üzere olan bir kayık gibi hisseden kişi bu ögenin semptomlarını taşır.

TÜKENMİŞLİK SÜRECİ

Tükenmişlik süreci ya da tükenmişliğin bu üç ögesinin ortaya çıkış sırası tükenmişliği araştıranlar tarafından farklı ortaya konmuştur. Maslach 1978-1982’de ilk olarak duygusal tükenmişliğin yaşandığını bunun sebebinin de kronik ve yoğun iş yükünün insanın duygusal kaynaklarını tüketmesi olduğunu ileri sürmüştür. Duygusal tükenmişlik yaşayanlar belki de savunma mekanizması olarak diğer insanlarla aralarına mesafe koymak için ilişkilerine sınır koyarlar. İnsanlardan uzaklaşma, kişiler ile üzerlerine yıkılan ağır iş yükü arasında duygusal tampon görevi yapar. Sonunda kişiler daha önceden örgüte, kişilere, topluma faydalı olabilecekleri konusundaki olumlu beklentileriyle şimdiki bakış açıları arasındaki zıtlığı fark ederler. Sonuç olarak da işlerini yapma ve insanlarla ilişkilerindeki becerileri konusunda bir yetersizlik hissederler (Cordes ve Dougherty’de Leither ve Maslach, 1988). Schwab ve Iwanicki’ye göre ise bir öge diğerinin kaçınılmaz sonucu değildir.

Bir başka tükenmişlik süreci kavramı Golembiewski ve Munzenrider tarafından geliştirildi (Cordes ve Dougherty’de, 1993).

- 1.Kişinin kişisel başarısında azalma hissetmesi için ciddi boyutta yabancılaşma yaşamaması,
- 2.Duygusal tükenmişliğin yaşanması için de kişinin kişisel başarısında azalma hissetmesi gerektiği hipotezini ortaya attılar.

Maslach daha sonra bu üç ögenin bir bütün olduğuna karşı çıktı. Duygusal tükenmişlik, yabancılaşma ve kişisel başarının ayrı öğeler olduğunu deneysel kanıtlarla destekledi. Bu üç ögenin birbirinden ayrı olup bunların da yaş, iş yükü gibi diğer değişkenlerle aralarında bir ilişki olduğu anlaşıldı (Cordes ve Dougherty'den, 1993).

ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİNİN SEBEPLERİ

Beklentiler, sınırlamalar ve tükenmişliği etkileyen diğer faktörler üç ana grupta toplanır. Birinci grup iş ve rol özellikleri. En önemli değişkenin çalışan-müşteri ilişkisi olduğu literatürden anlaşılmaktadır. Rol özellikleri aşırı yük, belirsizlik ve çatışmadan ibarettir. İkinci kategori örgütsel özelliklerdir. Bu da yapılan işin içeriği ve ödül-ceza ihtimalidir. Son kategori ise kişisel özelliklerdir.

İş ve Rol Özellikleri

Hizmeti veren ile hizmeti alan arasındaki ilişkinin tükenmişliğin açıklanmasına katkısı olduğu görülmüştür. Direk, sıkı ve uzun sürelerle birlikte olunması yüksek oranda tükenmişlikle ilintilidir. Rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yüklenmesi değişik ölçülerde tükenmişlikle bağlantılıdır. Rol değişkenlerinde yüksek oranda problem yaşayan kişiler yüksek oranda tükenmişlik bildirmişlerdir.

Rol karmaşası beklentilerle yapmak zorunda bırakılan iş yükü arasındaki uyumsuzluk sonucu oluşur. Rol belirsizliği ise kişinin ne yapacağını önceden bilme yada kestirebilme ihtiyacı ile ilintilidir. Kişi eğer bitirmesi gereken iş hakkında yeterli bilgiden yoksunsa rol belirsizliği ortaya çıkar (Cordes ve Dougherty'de Miles ve Perreault, 1976). Pines ve Maslach'a göre tükenmişliğin kısmen nitel ve nicel iş yükünün aşırılığı sonucu olduğuna inanılıyor. Nitel iş yükünün ağırlığını hissedenler işlerini tam anlamıyla yapma becerisine sahip olmadıklarını düşünüyorlar. Nicel iş yükü

taşıyanlar ise işlerini verilen zamanda yapamayacaklarını düşünüyorlar (Cordes ve Dougherty, 1993).

Rolle ilgili diğer stres kaynakları arasında sınıf içi disiplin problemleri, özel durumu olan öğrenciler için uygun program geliştirme gerekliliği, işte ilerleme için gerekli zaman bulunamaması, yöneticilerle, çalışma arkadaşlarıyla ve velilerle olumlu ilişkiler geliştirme gerekliliği sayılabilir. Bunların öğretmenin tükenmişliğe hangi oranda tesir ettiği öğretmenin aldığı eğitim ve kişisel donanımıyla doğrudan ilintilidir. İlköğretim matematiği eğitimi almış ve bu yaş grubuyla çalışmayı seven bir öğretmen ilköğretim okullarında çalışıyorsa lise düzeyinde eğitim vermeye alışmış bir öğretmene göre stresle daha kolay başa çıkar. Lise düzeyinde eğitim vermek üzere yetiştirilmelerine rağmen kadro olmadığı için sadece sınıf öğretmenliği yapma şansı olan kişiler ya işsiz kalmayı ya da belli oranda tükenmişlik yaşamayı göze almakla karşılaşıyorlar.

Kişiler Arası İletişimin Etkisi

Tükenmişlikle ilgili yapılan sistematik çalışmalar hizmet sektöründe çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Özellikle sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve öğretmenlik üzerinde yoğunlaşmıştır. Çünkü bu meslek gruplarında hizmet veren ile alan arasında direk, sık ve yoğun iletişim olması sebebiyle yüksek oranda tükenmişlik yaşandığına inanılmaktadır. Maslach (1978) hizmet sektöründe çalışanların duygusal anlamda gerginlik yaşamak için potansiyel teşkil ettiklerini bunun sebebinin de sürekli diğer insanlarla ve onların problemleriyle uğraşmak durumunda oldukları teorisini ortaya attı. Bu meslek gruplarındaki kişiler işleri gereği uzun süreyle diğer insanlarla değişen duygusal durumlar (saldırganlık, şiddet, depresyon gibi) karşısında yüz yüze geliyor. Ayrıca bu meslek gruplarında ya dönüt verilmiyor ya da sadece olumsuz eleştiri yapılıyor. Hizmeti alan kişi hizmet veren kişiyi kendi için her türlü yardımı yapması gereken kişi olarak görüyor. Bu durum da hizmeti veren kişiyi büyük bir yük altına sokuyor. Hizmeti alan kişinin rolü ile hizmeti veren kişinin iş yükünün tükenmişliğe katkısı ortaya çıkıyor (Cordes ve Dougherty, 1993)..

Jackson ve diğerleri (1986) iş yükünü kalitatif ve kantitatif olmak üzere ikiye ayırdı. Nicel boyutta hizmet veren ile hizmet alanın karşılaşma sıklıkları, süreleri ve birlikte geçirilen zaman; araştırmaların çoğunda nicel boyutta sınıfın büyüklüğü, tenefüs

süreleri ve işten uzak kalma süreleri de rapor edildi (Cordes ve Dougherty'de Maslach ve Pines, 1977-78). Kişi sayısı arttıkça hizmeti verenden talep edilen hizmet artmakta, bu talepler arasına değil de sürekli olduğunda tükenmişliğe zemin hazırlayabilmektedir. Nitel boyutta iletişimin mesafesi (telefonda görüşme, yüz yüze görüşme), müşterilerin özellikleri (çocuk-geç) yer almaktadır. Nitel ve nicel boyutlar hem psikolojik hem de sosyal yoğunluğu teşkil ediyor. Nitel boyutta en çok çalışılan etkiler müşterinin tipi. Öğretmenin hangi sınıfı okuttuğu, öğrencilerin öğrenme durumu (Anderson ve Iwanicki, 1984; Gold, 1985; SchwabveIwanicki, 1982-b) ve öğrenmeyle ilgili zihinsel engeli öğretmenin tükenmişlik derecesini etkilemektedir (Cordes ve Dougherty'den 1993).

Van Yperen ve meslektaşları (1992) hastalarıyla ilişkilerinde dengesizlik hissedilen hemşirelerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını buldular. Hastaya yaptıkları yardım karşılığında olumlu bir sonuç alamadıklarını (takdir, hastanın durumunda düzelmeye, minnet) düşünen hemşirelerin yüksek oranda duygusal tükenmişlik, yabancılaşma ve kişisel başarıda azalma yaşadıkları rapor edilmiştir (Cordes ve Dougherty'den 1993).

Örgütsel Özellikler

Ödül veya ceza durumu tükenmişliğe katkıda bulunur. Örgütteki iletişim yoğunluğu, örgütün iklimi tükenmişliğe etki eder. Bayanlar eğer yönetici pozisyonunda değilse daha fazla duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma yaşamaktadırlar. Erkekler de yönetici seviyelerindeyse duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma yaşamaktadırlar (Cordes ve Dougherty'de Pretty ve meslektaşları, 1992).

Gaines ve Jermier, 1983 de polis memurları üzerinde yaptıkları çalışmalarda duygusal tükenmişliğin çalıştıkları departmana göre değiştiğini buldular. Bu durumda bazı departmanlarda işin yapısının farklı olduğunu ileri sürdüler (Cordes ve Dougherty'den 1993).

Sergiovanni ve Staratt'a göre okullar amaçlarına ulaşabilmek için yeterli ve etkili bir biçimde organize edilmelidirler. Bunun içinde okul personelinin ihtiyaçları ve öğrencilerin en iyi şekilde eğitim alması için gerekenler sağlanmalıdır. Etkili bir okul

yönetimi okulun idarecileri, öğretmenleri ve veli temsilcilerinin oluşturacağı sistemli bir organizasyonu gerektirir. İyi bir planlama yapılmadığında öğretmen beklentilere uygun kaynaktan yoksun bırakılıyor, öğrencileri için en iyinin ne olduğunu bilmesine rağmen etkili olup uygulayamamak çelişki ve stres yaratıyor (Iwanicki'den, 2001).

Kişisel Özellikler

İstatistiki bilgiler neden bazılarının tükenmişliği yaşarken diğerlerinin neredeyse hiç etkilenmediğini gösterdi. Örgütleri ve başarı beklentileri gerçek çalışma ortamından farklı olan kişilerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları rapor edilmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993). Buna ek olarak Schwab dış denetim odaklı öğretmenlerin iç denetim odaklı öğretmenlere oranla daha çok tükenmişlik yaşadıklarını yaptığı çalışmalarla ortaya koymuştur. İç denetim odaklı öğretmenler hayatlarını kontrol edebilecek güce sahip olduklarını düşünürlerken dış denetim odaklı öğretmenler şanslı, güçlü kişilerin olayları yönlendirdiğini hissederler (2001).

Briggs ve Richardson'a göre tükenmişliğe sebep olan stresin temel kaynağı karşılaşılan değişikliklerdir. Alışkanlıkları, statükoyu, değişen şartlar karşısında aynı tutmak mümkün değildir. Hayatın kendisi bir değişimdir ve eğitimde de sürekli değişimler yaşanmaktadır. Değişikliklerin yapılması gerektiğinin bütün eğitimciler farkındadırlar ancak bu konuda gereken uyum sürecini geçirmek her biri için kabullenme ve çaba gerektirmektedir. Yapılan değişikliklerden de en çok etkilenenler öğretmenlerdir (1993).

Bu konuda pek çok araştırma yapılmış ve tükenmişliğin sebepleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Briggs ve Richardson'ın yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin sebepleri kabul görmeme, fazla iş yükü, eleştiri, kalabalık sınıflar, otokratik yönetim, idari destekten yoksunluk, teftiş edilme olarak ortaya çıkmıştır.

Peker'in araştırması sonucunda ilköğretim okullarında çalışan branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Bunun sebebinin de 6-7 ve 8inci sınıf öğrencilerinin gelişim özelliklerinden kaynaklanabileceği söylenmektedir. Aynı araştırmaya göre iş doyumu

yüksek öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi düşükken iş doyumu az olan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi oldukça yüksektir (2002).

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü üçüncü sınıflarda okutulmakta olan “Yönetimde Stres” dersi kapsamında öğrencilerle birlikte yaptığı araştırma sonucunda Aydın öğretmenlerde stres yaratan kaynakları şu şekilde belirlemiştir:

Eğitim Sistemi ile İlgili Stres Kaynakları:

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

Yönetici ve Müfettişlerle İlgili Stres Kaynakları:

- Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin olmaması
- Ast-üst çatışmaları
- Haftalık ders programlarının akil olmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık yapılması ve saatlerin düzensiz dağıtılması
- Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama amacını taşıması
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ve tedirginlik
- Yükselme olanağının olmaması
- Okulda demokratik bir ortamın yaratılmaması
- Yönetime katılma olanağının olmaması

Öğrencilerle İlgili Stres Kaynakları:

- Öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi
- Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olmaları
- Sınıflarda öğrenci sayısının fazla olması

Görevden Kaynaklanan Stres Sebepleri:

- Yetkilerin yetersiz olması
- Çalışmaların karşılığının alınamaması

- Aşırı ders yükü
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması
- İş arkadaşlarıyla geçimsizlik
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması
- Öğretmenler arasında dedikodu
- Öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma (s.82-83)

ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİNİN TESPİT EDİLMESİNİN ÖNEMİ

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin çoğunluğu işlerini bırakmayı tercih ediyorlar. Bu, meslek için bir kayıptır; çünkü bu kişiler idealist ve kendini mesleğine adanmış kişilerdir. Bu kişilerin ayrılması örgüt için bir kayıptır. Ancak asıl zararlı olan tükenmişliği yaşayıp da mesleği bırakmayıp o durumda sınıfta olmaya devam eden öğretmenlerdir. Bir ilkokul öğretmeni her yıl 30 ile 50 arasında öğrenciyle karşı karşıya geliyor. Bu sayı lise seviyesinde 300-400'ü buluyor. Öğretmenler öğrencilerine örnek teşkil ediyor ve öğretmenlerin psikolojileri direk olarak öğrencilerine yansıyor (Hock, 1988).

Öğretmen tükenmişlinden hem çalışmayı seven hem de sevmeyen öğrenciler etkilenmektedir. Çalışmayı seven, öğrenmeye istekli öğrenciler motivasyonlarını yitirip eğitim imkanından faydalanamayacaklar; ilgisiz öğrenciler de harekete geçirecek en ufak bir zorlama olmadığından çalışmak için en ufak bir gayret sarf etmeyeceklerdir. Öğretmen tükenmişliğini ortadan kaldırmak yada en aza indirmek için üç temel konuyu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bunlar; tükenmişliğin tespit edilmesi, tükenmişlikten kaçınma ve tükenmişliğin giderilmesidir.

TÜKENMİŞLİĞİN TESPİT EDİLMESİ

Tükenmiş öğretmeni tespit etmek her zaman çok kolay değildir. Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda tükenmiş öğretmenlerin ilgisiz, ulaşılmaz, yaratıcılıktan yoksun, donuk, her zaman masada oturan, öğrencileriyle iletişim kurmaktan kaçınmaya meyilli oldukları bulunmuştur. Görüşme yapılan öğrenciler, tükenmişlik yaşayan öğretmenleri sebebiyle eğitim kariyerlerinin bir ölçüde zarar gördüğünü ifade

etmişlerdir. En çok da öğrencilerin öğrenmeye karşı isteklerini ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak tükenmişliği öğrenciler kontrol altına alamazlar. Bunun farkına varabilecek ve çözebilecek kişi öğretmenin kendisidir. Öğretmen sınıftaki performansını sürekli irdelemelidir. Tükenmişliği bir dönem yaşamış öğretmenlerle yapılan görüşmelerden de ilginç bilgiler edinilmiştir. En çok yorgunluk ve umutsuzluk hissettiklerini söylemişlerdir. İş bütün hayatlarını oluşturur hale gelmiştir ve yapılması gerekenleri yapmaya yetecek zaman asla yoktur ki bu da sürekli yüksek düzeyde stres ve sürekli yorgunluk demektir. Tükenmişliği yaşayan öğretmenler ya fiziksel yorgunlukların yada yakın arkadaşlarının uyarıları sonucunda durumun farkına varmışlardır. Eğer tükenmişlik problemi çözülmezse ciddi boyutta psikolojik ve fizyolojik hasarlarla sonuçlanabilir (Abby ve James, 1993).

ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİNİN TEDAVİSİ

Tükenmişliği yaşayan öğretmenler tek bir tedavi olmadığını çünkü her bireyin kişisel özelliklerinin farklı olduğunu dile getirdiler. Sebeplerden biri olan olumsuz öğrenci tutumları karşısında tükenmiş öğretmenler kontrolü tamamen kaybettiklerini hissediler. Tecrübeli öğretmenlere göre tükenmişliğin çaresi etkili disiplin ve olumlu pekiştirme stratejileri geliştirmek ve uygulamaktır. Öğretmenler mümkün olduğunca sınıfta olumlu bir tutum sergilemelidir. Zamanla her öğrenci olumlu tutum geliştirmeye başlayacaktır. Öğrencilerin olumlu tutum geliştirmek için modele ihtiyaçları vardır ve sınıfta da bu kişi öncelikle öğretmenleri olmalıdır. Eğer öğrencilerin olumlu tutum sergilemelerini istiyorsa öğretmenin sabırla olumlu tutumlarında devam etmesi gerekmektedir. Olumsuz ilişkiler sonuçta iki tarafı da fazlasıyla yıpratır ve sorunu çözümsüz bırakacaktır.

Bazıları işleri dışında uğraşlar bularak, aileleriyle zaman geçirerek, doğa gezileri yaparak, kendilerini dinlendirip rahatlatarak stresten uzak durmaya çalışırlar.

Daha çok tükenmişlik yaşayanlar ise yenilikler ve yeni fikirlere uzak olan alanında gelişmek için çaba göstermeyen öğretmenlerdir. Bundan kurtulmanın yolu da her yıl farklı bir öğretim metodu deneyerek monotonluğu ortadan kaldırıp farklı şeyler yapmaya çalışmaktır.

Öğretmen tükenmişliği eğitime zarar veren bir hastalıktır. Öğretmenler her zaman etkili öğretim yapıp yapmadıklarının farkında olmalıdırlar (Abby ve James, 1993).

Öğretmenlere hayatlarındaki stres kaynaklarını tespit etmeyi ve bu stresi olumlu yönde nasıl kullanabileceklerini öğretmek gerekiyor. Profesyonel kişilerce verilecek hizmet içi programlarla öğretmenlere stresi tanımlamaları ve onunla baş etme yolları konusunda yardımcı olunabilir (Gold'da Sparks and Ingram, 1979). Güney Kaliforniya'daki ilkokullarda stres azaltma programı geliştirildi ve aşağıda belirtilen prosedürün başarılı olduğu bulundu:

1. Her bir öğretmenin strese verdiği tepkiye göre kişilik yapısının tanımlanması (Dempsy ve Tihista, 1981).
2. Uyku alışkanlığı, yeme alışkanlıkları, spor aktiviteleri gibi etkinliklerin strese etkisiyle ilgili bir anket uygulama
3. Kişisel yaşantılarında ve iş ortamındaki stress kaynaklarını listeleme
4. Egzersiz ve rahatlama teknikleriyle düzenli yeme alışkanlığıyla ve zamanı verimli kullanmayı öğrenerek stresi yenme programı geliştirmek (Gold, 2001)

Schwab'a göre öncelikle öğretmen tükenmişliğine sebep olan faktörler tespit edilmeli, sonra bu olaya sebep olan kişisel ve çevresel faktörler izole edilmeli, daha sonra da stresi kontrol etmek için stratejiler geliştirilmelidir. Konunun özünde öğretmenin kendine, işine ve öğrencilerine karşı olumlu tutumları sergileyebileceği şekilde eğitim kalitesini arttırmak yatar (2001).

TÜKENMİŞLİKTEN KAÇINMA

Deneyimli öğretmenlere göre tükenmişliğin en büyük çözümü ona hiç yakalanmamaktır. Tecrübeli öğretmenlerin bu konuda önerileri derse her zaman hazırlıklı girilmesi ve dersin baştan sona iyi planlanmasıdır. Böylece derste ne yapacağını bilen öğretmen eğitim öğretime odaklanır, zaman doldurma konusunda strese girmez ve iyi planlanmış öğrenme ortamında fazla disiplin problemi yaşanmaz. Bir diğer öneri de öğretmenlerin sık sık kariyerini gözden geçirip gelişmek için çaba harcamalarıdır. Öğretmenler kendileri hakkında olumlu düşüncelere sahip olmalıdırlar. Meslektaşlarından kendileriyle ilgili olumlu destek alan öğretmenler kendilerine ve

yaptıkları işe karşı da olumlu duygular geliştirmişlerdir. Her şeyden önce ister mesleğe yeni başlamış olsun ister kıdemli olsun yaptıkları işe inanmalıdırlar. Tecrübeli öğretmenlere göre tükenmişliği yaşamamanın tek yolu gerçek bir öğretme sevgisidir (Abby ve James, 1993).

Öğretmen tükenmişliğini azaltmak konusunda yöneticilere de çok iş düşmektedir. Yöneticiler personel içinde uyumu ve morali yükselterek olumlu bir atmosfer yaratmalı. Öğretmenlerinin önemseydiği problemleri küçük görmemeli, sadece olumsuzlukları değil aynı zamanda olumlu çalışmalarını da görmeli, sadece olumsuz eleştiri değil gerektiğinde takdir ve desteğini de öğretmenlerine hissettirmeli, örgüt için önemli bir yere sahip olduklarını hissettirerek performanslarını arttırmalarına ve tükenmişlik yaşamalarına engel olmalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Uygulanmış olan ölçeklerle elde edilen verilerin tümüne güvenilirlik (alfa) analizi yapılmıştır. İstatistiksel madde analizi incelemesinde “Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu” (corrected item total carelation) verilerine bakılarak elenmesi gereken madde olup olmadığına karar verildi.

- 1- Bütün maddelerin düzeltilmiş madde korelasyonu pozitif olduğunda, en düşük değere sahip maddeler incelendi.
- 2- Düzeltilmiş madde korelasyonu en düşük maddeyi sildiğimizde Alfa değerinde önemli bir yükselme sağlanacaksa bu madde silindi..

Güvenilirlik işleminden sonra, geri kalan maddeler temel bileşenler analizi varimax rotasyonuna tabi tutuldu. Temel bileşenler analizindeki amaç; sorulan anket maddelerinin temel boyutlarının ortaya çıkarmaktır. Aygen değeri 1 (bir) alınıp, bunun üzerinde kaç boyut olduğuna bakıldı. Çıkan tabloda her hangi bir gruba ağırlıklı olarak girmeyen ya da gruplar arası ayırt ediciliği olmayan maddeler olup olmadığına bakıldı. Maddeler anlamsal açıdan incelendi. Önceden öngörülen maddelerin pek çoğunun kendi grupları altında toplandığı görülerek yapısal geçerliliğe destek sağlanmış oldu. Anket hazırlanırken aynı şeyi ölçtüğü düşünülen madde öbekleri analiz sonucunda birbirleri ile aynı grupta yer almışlardır.

Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanan anket maddeleri kendi içinde tekrar temel bileşenler analizine tabi tutularak incelendi. Sonuçta, bu maddelerin kendi arasında 4 boyuta ayrıldığı görüldü.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkla ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar arasında bir araya gelişleri incelenerek özelliklerine göre, konuyla ilgili literatüre göre de bu boyutlar şu şekilde isimlendirildi:

1. Örgütsel erdem
2. Sportmenlik

3. Yardımseverlik

4. Vicdanlılık

Temel bileşenler analizinde örgütsel vatandaşlık maddelerinin genel alfa değeri .90 olarak bulundu. Alt boyutlar açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının güvenilirlik değerleri ise şöyle bulunmuştur:

- 4 maddeden oluşan örgütsel erdem boyutunun alfa değeri .77
- 3 maddeden oluşan sportmenlik boyutunun alfa değeri .66
- 5 maddeden oluşan yardımseverlik boyutunun alfa değeri .84
- 4 maddeden oluşan vicdanlılık boyutunun alfa değeri .83 'dür.

Öğretmenlerin tükenmişlikle ilgili maddelere verdikleri cevapların boyutlar arasında bir araya gelişleri incelenerek özelliklerine göre, konuyla ilgili literatür de göz önünde bulundurularak boyutlar şu şekilde isimlendirildi:

1. Duygusal Tükenmişlik

2. Meslektaşlara Yabancılaşma

3. Fiziksel Tükenmişlik

4. Kişisel Başarıda Azalma Hissi

- 12 maddeden oluşan duygusal tükenmişlik boyutunun alfa değeri .94
- 7 maddeden oluşan yabancılaşma boyutunun alfa değeri .84
- 6 maddeden oluşan fiziksel tükenmişlik boyutunun alfa değeri .85
- 5 maddeden oluşan kişisel başarıda azalma hissi boyutunun alfa değeri .75'tir.

TANIMLAR

Örgütsel Vatandaşlık:

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını

verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışlarıdır (İşbaşı, 2000: 4).

Örn. anket soruları;

1. Okulun daha iyi nasıl çalışabileceği konusunda diğer öğretmenlere göre daha fazla kafa yoran.

Örgütsel Erdem:

Organ örgütsel erdemi, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmaktan çok organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade edebilmelidir, diye tanımlamıştır (Çınar, 2000: 32).

Örn. anket soruları;

1. Okulla ilgili işlerde gönüllü olarak görev almada başkalarından daha ileri.

Sportmenlik:

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini arttırması sebebiyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan davranışlardır (İşbaşı, 2000: 29).

Örn. anket soruları;

1. Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten sürekli kaçınan.

Yardımsverlik :

Organ'a göre yardımsverlik, örgütle ilgili bir görevde veya problemlerde örgütün diğer çalışanlarına yardım etmeye yönelik gösterdikleri tüm gönüllü davranışlardır (Kamer, 2001: 11).

Örn. anket soruları;

1. Başkalarıyla karşılaştırıldığında bilgisini daha çok paylaşan.

Vicdanlılık:

Organ'a göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rol davranışlarının üstünde ve gönüllü olarak görevlerini yerine getirmeleridir (İşbaşı, 2000: 26).

Örn. anket soruları;

1. Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.

Hayat Mutluluğu:

Bireyin iş, boş zaman ve çalışma zamanının dışında yaşama gösterdiği duygusal tepki yada tutumdur http://www.mcozden.com/bky_01.htm#1a3

Örn. anket soruları;

1. Müthiş mutlu olduğum bir hayatım var.

Özgüven:

Kişilerin, başarılı olmak için yeteneklerinin varlığına inanmaları ve kendilerine güven duymalarıdır (Cüceloğlu, 1998).

Örn. anket soruları;

1. Hayatımda olanları kontrol edemiyorum.

Örgütsel Adalet:

Bireyler arası etkileşim sırasında karar organı yada amir konumundaki kişinin davranışlarının çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıdır (İşbaşı, 2000: 50-54).

Örn. anket soruları:

1. Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum

Tükenmişlik:

Freudenberger'e göre enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı istek ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamaktır (Peker'de Freudenberger, 1974).

Örn. anket soruları:

1. Ne sıklıkla iş dönüşü veya işte kendinizi tükenmiş hissediyorsunuz?

Fiziksel Tükenmişlik:

Enerji eksikliği, bedende hissedilen aşırı yorgunluk, sorumluluklarını yerine getirecek takatin olmadığını hissetmektir.

Örn. anket soruları:

1. Ne sıklıkla kolunuzu kaldıracak haliniz olmadığını hissediyorsunuz?

Duygusal Tükenmişlik:

Duygusal anlamda dayanacak manevi gücün sona ermesi demektir. Kişi kendini gergin, bıkkın ve bitkin hissederek (Cordes ve Dougerty'de Maslach, 1982).

Örn. anket soruları:

1. Ne sıklıkla işinizden soğuduğunuzu hissediyorsunuz?

Meslektaşlardan Yabancılaşma:

İnsanlardan yada insancılıktan uzaklaşma olarak tanımlanmıştır. Kişilerin kendilerini çevrelerinden soyutlamalarıdır.

Örn. anket soruları:

1. Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?

Kişisel Başarıda Azalma Hissi:

Kişinin kendi mesleki durumunu olumsuz değerlendirmesi, mesleğini olması gerektiği gibi yerine getiremediğini düşünmesidir.

Örn. anket soruları:

1. Ne sıklıkla yaptığınız işin insanları yapmasını beklediğiniz katkıyı sağlayamadığını hissediyorsunuz?

BULGULAR

**Tablo 3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ
FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ**

	BOYUTLAR			
	Yardımsverlik	erdem	Vicdan-Titizlik	sportmen
ocb10	,760			
ocb9	,682	,368		
ocb11	,625		,371	
ocb4	,613	,501		
ocb12	,462	,452		
ocb3		,757		
ocb5		,705		
ocb1		,596		
ocb2		,585		
ocb14			,774	
ocb16			,758	
ocb15			,702	
ocb17		,357	,640	
ocb7				,805
ocb6				,773
ocb8	,460			,608
Aygen	2,851	2,791	2,685	1,825
% varyans	17,820	17,446	16,779	11,404
Güvenilirlik	,84	,77	,83	,66
Genel Güvenilirlik		,90		

NOT: Kaiser-Meyer-Olkin Measure değeri, 93 ve Barlett's manidarlığı ,000 'dır.

Temel bileşenler analizi sonucu örgütsel vatandaşlığı ölçtüğü düşünülen anket maddelerine verilen cevapların dört ana kümede bir araya geldikleri tespit edildi. Anlamsal açıdan yapılan incelemede bu boyutların literatüre uygun şekilde yardımsverlik, erdemlilik, titizlik (vicdanlılık), ve sportmenlik (fevrilikten kaçınma) olarak adlandırılmasına karar verildi. Her bir alt boyutun ayrı ayrı güvenilirliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edildi.

Örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek örgütsel adalet, hayat mutluluğu, ve özgüven değişkenlerinin yapısal geçerliliğini kontrol için ayrı bir temel bileşenler analizi yapılmıştır ve sonucu aşağıda verilmiştir. Aşağıda da görüldüğü gibi bu üç değişkenin maddeleri kendi olmaları gereken kümeleri oluşturmuştur.

Tablo 4. ADALET, MUTLULUK VE ÖZGÜVEN TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ

	Boyutlar		
	adalet	mutluluk	özgüven
ad2	,939		
ad3	,927		
ad1	,887		
mut2		,909	
mut3		,867	
mut1		,857	
ozgu2			,798
ozgu3			,797
ozgu1			,743
ozgu4			,717
Aygen	2,581	2,409	2,351
Güvenilirlik	,91	,86	,76

Tablo 5. TÜKENMİŞLİK TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ FAKTÖR YAPISI ROTASYON MATRİXİ

	Bileşenler			
	1	2	3	4
t25 Ne sıklıkla işinizden sıkıldığınızı hissediyorsunuz?	,72			
t14 Ne sıklıkla işe giderken ayaklarınız geri geri gidiyor?	,69			
t6 Ne sıklıkla yaptığımız işten yıldığımızı hissediyorsunuz?	,68			
t3 Ne sıklıkla sabah kalktığımızda bir gün daha işi kaldıramayacağımızı hissediyorsunuz?	,67			
t1 Ne sıklıkla işinizden soğuduğunuzu hissediyorsunuz?	,67			
t26 Ne sıklıkla işinizin heyecanını kaybettiğini hissediyorsunuz?	,63			
t24 Ne sıklıkla iş hayatında ümitsizliğe kapılıyorsunuz?	,62	,46		
t11 Ne sıklıkla bunaldığınızı hissediyorsunuz?	,60			
t23 Ne sıklıkla iş ortamında güçsüz hissediyorsunuz?	,55	,51		
t15 Ne sıklıkla mesai bir an önce bitsin diye hissediyorsunuz?	,53			
t16 Ne sıklıkla çalışma hayatının sizi bitirdiğini hissediyorsunuz?	,51			
t13 Ne sıklıkla meslekte yapabilecekleriniz açısından bir şeyler üretemediğinizi hissediyorsunuz?	,42			
t27 Ne sıklıkla iş arkadaşlarınıza karşı sabrınızın sınırlarının zorlandığını hissediyorsunuz?		,72		
t28 Ne sıklıkla iş ortamında insanlara karşı şüpheci hissediyorsunuz?		,69		
t30 Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?		,63		
t22 Ne sıklıkla iş ortamında kuşatılmış hissediyorsunuz?		,63		
t20 Ne sıklıkla işteki durumlardan dolayı kendi kendinizi suçladığınızı hissediyorsunuz?		,58		
t21 Ne sıklıkla çabuk hiddetlenen biri olduğunuzu hissediyorsunuz?		,54		
t29 Ne sıklıkla bir türlü kafanızı dinleyemediğinizi hissediyorsunuz?		,47		
t12 Ne sıklıkla stresli hissediyorsunuz?			,72	
t19 Ne sıklıkla iş hayatından dolayı sinirlerinizin gerildiğini hissediyorsunuz?			,65	
t17 Ne sıklıkla sabahları dinç kalmada problem yaşıyorsunuz?			,62	
t4 Ne sıklıkla işinizde insanlarla uğraşmanın sizi yıpratıldığını hissediyorsunuz?	,51		,55	
t2 Ne sıklıkla iş dönüşü veya işte kendinizi tükenmiş hissediyorsunuz?	,46		,53	
t18 Ne sıklıkla kolunuzu kaldıracak haliniz olmadığını hissediyorsunuz?			,47	
t8 Ne sıklıkla yaptığımız işin insanlara yapmasını beklediğiniz katkıyı sağlayamadığınızı hissediyorsunuz?				,69
t10 Ne sıklıkla iş ortamının sizi kısıtladığını hissediyorsunuz?				,67
t7 Ne sıklıkla yaptığımız işin olması gereken gibi sonuçlanmadığına inanmıyorsunuz?				,63
t9 Ne sıklıkla gereğinden fazla angaryayla uğraştığınızı hissediyorsunuz?			,53	,54
t5 Ne sıklıkla gündün güne işle ilgili sorunlarda bir iyileşme olmadığını hissediyorsunuz?				,47
Aygen değeri	6	5	4	3
Açıklanan varyans (%)	21	16	13	10
Güvenilirlik	,94	,84	,85	,75

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanan 30 maddelik ölçek temel bileşenler analizine tabi tutulduğunda bu maddelerin dört boyut oluşturdukları görüldü. Boyutlara giren maddelerin anlamsal olarak incelenmesi sonucu literatürde söz edilen boyutların analiz sonucunda ortaya çıktığı tespit edildi. Bu da kullanılan anketin geçerliğine delil teşkil edecektir. Yukarıdaki tabloda birinci boyuta giren maddelerin duygusal tükenmişliği, ikinci boyuta giren maddelerin çalışma arkadaşlarından soğumayı, üçüncü boyuta giren maddelerin fiziki tükenmişliği, ve son boyuta giren maddelerin ümitsizlik ve başarısızlık algısını ölçtüğü düşünülmüştür. Her bir boyutun güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

TABLO 6.TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

	Ort	Standart sapma
ocb	3,80	,60
erdem	3,74	,70
yardım	3,73	,74
vicdan	4,05	,70
sportmen	3,67	,83
duygtük	2,17	,75
izolasyon	2,24	,69
fiziktük	2,60	,74
ümitsizlik	2,75	,74
tükengenel	2,37	,65
kıdem	13,92	7,86
mutluluk	3,41	,85
özgüven	2,36	,80
adalet	3,35	1,09

Tükenmişlik düzeyleri arasında en belirgin olanın ümitsizliğe ve başaramama algısına kapılma olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin cevapları incelendiğinde duygusal bitkinlik, ve çalışma arkadaşlarından soğuma ile karşılaştırıldığında fiziksel olarak bitkinlik ve bir şeyleri değiştirememe duygusunun daha baskın olduğu fark edilmektedir.

TABLO 7. DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYONLAR

	ocb	erdem	yardım	vicdan	sportmen	duygütk	izolasyon	fiziktük	ümitsizlik	tükengenel	kıdem	mutluluk	özgüven	adalet
ocb	1	,86	,89	,84	,65	-,26	-,26	-,23	-,16	-,27	,20	,19	-,25	,24
erdem	,86	1	,73	,65	,38	-,24	-,23	-,24	-,18	-,26	,20	,14	-,19	,22
yardım	,89	,73	1	,66	,42	-,19	-,20	-,20	-,09	-,20	,17	,13	-,26	,16
vicdan	,84	,65	,66	1	,42	-,28	-,27	-,20	-,20	-,28	,15	,16	-,21	,19
sportmen	,65	,38	,42	,42	1	-,12	-,17	-,11	-,05	-,14	,12	,20	-,12	,21
duygütk	-,26	-,24	-,19	-,28	-,12	1	,75	,77	,67	,95	-,06	-,22	,39	-,19
izolasyon	-,26	-,23	-,20	-,27	-,17	,75	1	,66	,60	,86	-,06	-,22	,41	-,21
fiziktük	-,23	-,24	-,20	-,20	-,11	,77	,66	1	,62	,87	-,19	-,18	,30	-,25
ümitsizlik	-,16	-,18	-,09	-,20	-,05	,67	,60	,62	1	,79	-,11	-,21	,22	-,27
tükengenel	-,27	-,26	-,20	-,28	-,14	,95	,86	,87	,79	1	-,11	-,24	,39	-,25
kıdem	,20	,20	,17	,15	,12	-,06	-,06	-,19	-,11	-,11	1	-,03	,11	,00
mutluluk	,19	,14	,13	,16	,20	-,22	-,22	-,18	-,21	-,24	-,03	1	-,05	,26
özgüvensizlik	-,25	-,19	-,26	-,21	-,12	,39	,41	,30	,22	,39	,11	-,05	1	,06
adalet	,24	,22	,16	,19	,21	-,19	-,21	-,25	-,27	-,25	,00	,26	,06	1

Not: salt değeri 0,11 ve üzerindeki korelasyonlar 0,05 düzeyinde manidardır.

Değişkenler arası korelasyonlardan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışının diğer değişkenlerle düşük fakat manidar şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Genel vatandaşlık tavırlarının tükenmişlik ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal yılgınlığı arttıkça, meslektaşlarından soğuma dereceleri ilerledikçe, yaptıklarının olumlu sonuç vermeyeceği düşüncesi geliştikçe ve fiziksel olarak tükenmişlik ilerledikçe onların fedakar, yardımsever, titiz, örgüt faydasına işleri önemseyen insanlar olmaları az da olsa olumsuz etkilenmektedir.

Bay ve bayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde fiziki tükenmişlik dışında her iki grubun da benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Fiziki tükenmişlik açısından ise bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla fiziksel tükenme hissettikleri anlaşılmaktadır.

TABLO 8: BAY VE BAYAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

	cinsiyet	ortalama	Standart sapma
tükengenel	bayan	2,39	,62
	Bay	2,34	,67
duygtük	bayan	2,19	,73
	Bay	2,15	,77
izolasyon	bayan	2,20	,62
	Bay	2,27	,73
fiziktük (Manidar)	bayan	2,77	,71
	Bay	2,46	,74
ümitsizlik	bayan	2,72	,73
	Bay	2,76	,74

Not: Sadece fiziki tükenmişlik düzeylerinde bay ve bayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

TABLO 9: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE GENEL TÜKENMİŞLİK REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	3,429	,218		15,755	,000
tükengenel	-,160	,048	-,174	-3,367	,001
adalet	,088	,028	,160	3,093	,002
kıdem	,014	,004	,179	3,649	,000
mutluluk	,078	,036	,112	2,170	,031

Not: $R^2 = ,14$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Genel vatandaşlık davranışının ne kadarının tükenmişlikle alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin örgütteki adalet seviyesi, öğretmenin kıdemi, ve hayatındaki mutluluk düzeyi herkesin aynı olsa vatandaşlık davranışının %3 kadarını açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Genel tükenmişlik düzeyinde meydana gelebilecek bir artma az da olsa öğretmenin iyi vatandaş olmasını negatif yönde “etkileyebilir”. Öğretmenin tükenmişlik düzeyi, örgütteki adaleti algılama derecesi, kıdemi, hayatındaki mutluluk seviyesi hep birlikte öğretmenin vatandaşlık davranışının sadece %14’ünü açıklayabilmektedir.

TABLO 10: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE TÜKENMİŞLİK ALT BOYUTLARI REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	3,398	,202		16,801	,000
izolasyon	-,162	,044	-,185	-3,652	,000
adalet	,090	,028	,163	3,199	,002
kıdem	,014	,004	,186	3,814	,000
mutluluk	,078	,036	,111	2,173	,030

Not: $R^2 = ,14$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Genel vatandaşlık davranışının ne kadarının tükenmişliğin hangi türü ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin arkadaşlarından soğuma düzeyinin örgütteki adalet seviyesi, öğretmenin kıdemi, ve hayatındaki mutluluk düzeyi herkesin aynı olsa vatandaşlık davranışının %3,5 kadarını açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Meslektaşlardan soğuma düzeyinde meydana gelebilecek bir artma az da olsa öğretmenin iyi vatandaş olmasını negatif yönde “etkileyebilir”. Öğretmenin meslektaşlarından soğuması, örgütteki adaleti algılama derecesi, kıdemi, hayatındaki mutluluk seviyesi hep birlikte öğretmenin vatandaşlık davranışının sadece %14’ünü açıklayabilmektedir. Genel vatandaşlık davranışını duygusal açıdan tükenme, ümitsizlik-başarısızlık algısı, ve fizyolojik tükenme etkilememektedir. Bu anlamda öğretmen fiziki olarak tükense, başarısızlık ve ümitsizliğe kapılsa, ve duygusal olarak bitkinlik hissetse de bazı vatandaşlık davranışlarını göstermeye devam edecek anlamına gelmektedir. Öğretmenin arkadaşlarından soğumaması genel vatandaşlık davranışı açısından daha ön plana çıkmaktadır. Düşük korelasyon ise arkadaşlarından izole olması durumunda dahi genel vatandaşlık davranışı gösterebilecek öğretmenlerin varlığına işaret etmektedir.

TABLO 11: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK DAVRANIŞI VE GENEL TÜKENMİŞLİK REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	3,621	,208		17,421	,000
tükengenel	-,200	,055	-,186	-3,629	,000
kıdem	,016	,004	,183	3,698	,000
adalet	,108	,033	,168	3,301	,001

Not: $R^2 = ,12$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Kurumu için gönüllüğü, mecbur olmadığı halde ek görevler almayı, okul meselelerinde daha fazla kafa yormaya işaret eden örgütsel erdemlilik davranışının ne kadarının tükenmişlik ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin kurumdaki adalet algılamasını, öğretmenlerin kıdemlerini sabit varsayarsak erdemlilik davranışının %3,5 kadarını açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Genel tükenmişlik düzeyinde meydana gelebilecek bir artma az da olsa öğretmenin erdemli tavır sergilemesini negatif yönde “etkileyebilir”. Öğretmenin tükenme düzeyi, örgütteki adaleti algılama derecesi ve kıdemi birlikte öğretmenin erdemlilik davranışının sadece %12’sini açıklayabilmektedir. Düşük korelasyon ise tükenmişlik durumunda dahi erdemli davranabilecek öğretmenlerin varlığına işaret etmektedir.

TABLO 12: ÖRGÜTSEL YARDIMSEVERLİK DAVRANIŞI VE GENEL TÜKENMİŞLİK REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	3,426	,242		14,130	,000
tükengenel	-,164	,059	-,145	-2,787	,006
cins	,174	,074	,121	2,370	,018
kıdem	,012	,005	,132	2,589	,010
adalet	,076	,035	,113	2,163	,031

Not: $R^2 = ,09$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Kurumda çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, başkalarının işini yetiştirmesine yardımcı olma, başkalarına rehberlik etme, yardım ve bilgisini esirgememe tavrına işaret eden yardımseverlik davranışının ne kadarının tükenmişlik ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin kurumdaki adalet algılamasını, öğretmenlerin kıdemlerini ve cinsiyetlerini aynı varsayarsak yardımseverlik davranışının %2 kadarını açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Genel tükenmişlik düzeyinde meydana gelebilecek bir artma az da olsa öğretmenin yardımsever tavır sergilemesini negatif yönde “etkileyebilir”. Öğretmenin tükenme düzeyi, örgütteki adaleti algılama derecesi, kıdemi ve cinsiyetleri beraberce öğretmenin yardımseverliğinin sadece %9’unu açıklayabilmektedir. Düşük korelasyon ise tükenmişlik durumunda dahi yardımsever davranabilecek öğretmenlerin varlığına işaret etmektedir.

TABLO 13: ÖRGÜTSEL VICDANLILIK DAVRANIŞI VE GENEL TÜKENMİŞLİK REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	4,186	,208		20,119	,000
tükengenel	-,240	,055	-,225	-4,349	,000
adalet	,084	,033	,133	2,585	,010
kıdem	,011	,004	,119	2,386	,018

Not: $R^2 = ,10$ model manidarlığı $< 0,00000001$

İşini ciddiye alma, görevlerinde titiz ve dakik davranma, savsaklamadan kaçınma, içten çalışma, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara uyma tavrına işaret eden vicdanlılık davranışının ne kadarının tükenmişlik ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin kurumdaki adalet algılamasını, öğretmenlerin kıdemlerini aynı varsayarsak vicdanlılık davranışının %5 kadarını açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Genel tükenmişlik düzeyinde meydana

gelebilecek bir artma az da olsa öğretmenlerin vicdanlılık davranışı sergilemesini negatif yönde “etkileyebilir”. Öğretmenlerin tükenme düzeyi, örgütteki adaleti algılama derecesi, ve kıdemi ile beraber öğretmenlerin vicdanlılığının sadece %10’unu açıklayabilmektedir. Düşük korelasyon ise tükenmişlik durumunda dahi vicdanlı davranabilecek öğretmenlerin varlığına işaret etmektedir.

TABLO 14: ÖRGÜTSEL SPORTMENLİK DAVRANIŞI REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	2,534	,208		12,188	,000
adalet	,126	,039	,166	3,183	,002
mutluluk	,156	,050	,161	3,088	,002
kıdem	,013	,005	,124	2,464	,014

Not: $R^2 = ,08$ model manidarlığı $< 0,00000001$ Tükenmişlik düzeyi sportmenlik davranışıyla alakalı değildir.

Fevri davranmama, olumsuz olayları sineye çekip büyütmemeye, dedikodudan uzak durma, kurumun itibarını koruma, kurumun sırlarını saklama davranışlarına işaret eden sportmenlik davranışının ne kadarının tükenmişlik ile alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin bu davranışla alakasının olmadığı sonucunu göstermektedir. Öğretmenler tükenmiş olsa da bu onların fevri davranacağı, örgütün itibarını sarsacakları anlamına gelmemektedir.

TABLO 15: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK VE TÜKENMİŞLİK ALT BOYUTLARI REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	3,480	,178		19,506	,000
kıdem	,017	,004	,193	3,907	,000
adalet	,115	,032	,180	3,586	,000
duygüç	-,170	,047	-,183	-3,636	,000

Not: $R^2 = ,12$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Kurumu için gönüllüğü, mecbur olmadığı halde ek görevler almayı, okul meselelerinde daha fazla kafa yormaya işaret eden örgütsel erdemlilik davranışının ne kadarının hangi tür tükenmişlikle ne düzeyde alakalı olduğunu incelemek için yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin örgütteki adalet seviyesi ve öğretmenlerin kıdemi aynı varsayılırsa erdemlilik davranışının %3,5 kadarını açıklayabildiği anlaşılmaktadır. Duygusal tükenme düzeyinde meydana gelebilecek bir artma az da olsa öğretmenin iyi vatandaş olmasını negatif yönde “etkileyebilir”. Öğretmenin duygusal açıdan tükenmesi, örgütteki adaleti algılama derecesi, ve kıdemi ile birlikte öğretmenin erdemlilik davranışının sadece %12’sini açıklayabilmektedir. Erdemlilik davranışını, ümitsizlik-başarısızlık algısı, arkadaşlardan soğuma ve fizyolojik tükenme etkilememektedir. Bu anlamda öğretmen fiziki olarak tükense, başarısızlık ve ümitsizliğe kapılsa, ve arkadaşlarına soğukluk hissetse de erdemli davranış göstermeye devam edecek anlamına gelmektedir.

TABLO 16: ÖRGÜTSEL YARDIMSEVERLİK VE TÜKENMİŞLİK ALT BOYUTLARI REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	3,393	,220		15,425	,000
izolasyon	-,174	,055	-,163	-3,170	,002
cins	,193	,074	,134	2,625	,009
kıdem	,013	,005	,136	2,667	,008
adalet	,076	,035	,113	2,192	,029

Not: $R^2 = ,09$ model manidarlığı $< 0,00000001$

Öğretmenin yardımsever tutum sergilemesinin hangi tükenmişlik türüyle daha çok alakalı olduğu incelendiğinde sadece meslektaşlardan soğumanın yardımseverliği negatif etkilediği görülmektedir. Bunun da çok güçlü olmadığı tespit edilmiştir.

Arkadaşlardan soğuma durumunda dahi öğretmenlerin yardımsever tavrı sergileyebileceği anlaşılmaktadır.

TABLO 17: ÖRGÜTSEL VICDANLILIK VE TÜKENMİŞLİK ALT BOYUTLARI REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	4,056	,178		22,809	,000
duygütk	-,219	,047	-,237	-4,696	,000
adalet	,092	,032	,144	2,858	,005
kıdem	,012	,004	,130	2,621	,009

Not: $R^2 = ,11$ model manidarlığı $< 0,00000001$

İşini ciddiye alma, görevlerinde titiz ve dakik davranma, savsaklamadan kaçınma, içten çalışma, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara uyma tavrına işaret eden vicdanlılık davranışı sadece duygusal tükenmişle alakalı bulunurken, fiziki bitkinlik, izolasyon ve ümitsizliğe kapılma vicdana dayalı görev bilincini etkilememektedir.

TABLO 18: ÖRGÜTSEL SPORTMENLİK VE TÜKENMİŞLİK ALT BOYUTLARI REGRESYON MODELİ

	Beta	Standart hata	Standart Beta	t	p
(Constant)	2,534	,208		12,188	,000
adalet	,126	,039	,166	3,183	,002
mutluluk	,156	,050	,161	3,088	,002
kıdem	,013	,005	,124	2,464	,014

Not: $R^2 = ,08$ model manidarlığı $< 0,00000001$ Tükenmişlik alt boyutlarının sportmenlik davranışıyla alakası bulunamamıştır

Fevri davranmama, olumsuz olayları sineye çekip büyütmemeye, dedikodudan uzak durma, kurumun itibarını koruma, kurumun sırlarını saklama davranışlarına işaret eden sportmenlik davranışının hiçbir tükenmiş türüyle direkt alakalı olmadığı görülmüştür. Öğretmenler tükenmiş olsa da bu onların fevri davranacağı, örgütün itibarını sarsacakları anlamına gelmemektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, işini ciddiye alma, görevlerinde titiz ve dakik davranma, savsaklamadan kaçınma, içten çalışma, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara uyma, kurumda çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, başkalarının işini yetiştirmesine yardımcı olma, başkalarına rehberlik etme, yardım ve bilgisini esirgememe, kurumu için gönüllü görev alma, mecbur olmadığı halde ek görevler alma, okul meselelerinde daha fazla kafa yorma, fevri davranışlardan kaçınma, olumsuz olayları sineye çekip büyütmemeye, dedikodudan uzak durma, kurumun itibarını koruma, kurumun sınırlarını saklama davranışları olarak özetlenebilecek örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal olarak tükenme, meslektaşlardan izole olma, yaptıklarından başarıya ulaşmaması sonucu ümitsizliğe kapılma, ve fizyolojik olarak bitkin hissetme olarak özetlenebilecek öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişki incelenmiştir.

Öğretmenin gerek genel tükenmişlik düzeyinin gerekse tükenmişliğin alt boyutlarının yukarıda sözü geçen vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde alakalı olmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin onların işlerini savsaklayacakları, kurumu sabote edecekleri, “salla başı al maaşı” türünden tavırlara girecekleri, meslektaşlarıyla olumsuzluklar yaşayacakları sonucuna ulaşmak güç görünmektedir.

Öğretmenlerin işlerini savsaklamalarının, birbirlerine yardım etmemelerinin, kurumu geliştirmek için fazla kafa yormamalarının, derslerine geç girmelerinin, denetim ve teftiştan uzak olduklarında gevşemelerinin, kendilerini geliştirmemelerinin, kişisel gelişimi önemsememelerinin, bilgilerini birbirleriyle paylaşmamalarının sebeplerinin en

fazla %5'i tükenmişlikle alakalı olabilir. Tükenmiş öğretmenlerin bu tür olumsuz tavırlar geliştireceği yada bu tür olumsuz tavırların kökeninde mesleki tükenmişliğin olduğu yargısı çok doğru değildir. Öğretmenlik mesleğinin tükenmişliğe rağmen bir fedakarlık mesleği olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmen tükense dahi fedakarlıktan vazgeçmeye sebep oluşturmayacaktır.

Öğretmen tükenmişliği azaldığında işini ciddiye almada, görevlerinde titiz ve dakik davranmada, iş savsaklamadan kaçınmada, içten çalışmada, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara uymada, kurumda çalışanlara gönüllü olarak yardım etmede, başkalarının işini yetiştirmesine yardımcı olmada, başkalarına rehberlik etmede, yardım ve bilgisini esirgememede, kurumu için gönüllü görev almada, mecbur olmadığı halde ek görevler almada, okul meselelerinde daha fazla kafa yormada, fevri davranışlardan kaçınmada, olumsuz olayları sineye çekip büyütmemede, dedikodudan uzak durmada, kurumun itibarını korumada, kurumun sırlarını saklamada olumlu bir gelişme olacağı ancak bu gelişmenin sadece tükenmişliğin tedavisiyle sağlanamayacağı anlaşılmaktadır.

Eğitim kurumları ve öğretmenlik için yapılacak önerilerde problemlerin kaynağında oldukça sık olarak öğretmen tükenmişliği gündeme gelmektedir. Öğretmen tükenmişliği için geliştirilecek politikaların başarıya ulaşması halinde dahi bu araştırmada sözü edilen vatandaşlık davranışlarında yüksek düzeyde bir ilerleme elde edilemeyeceği sonucu düşündürücüdür.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının başka hangi kurumsal ve kişisel faktörlerden etkilenebileceğini inceleyen araştırmaların gerekliliği devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Abby, S. & Cox, J. November 1993, *Teacher Burnout The Dull Reality*, Music Educators Journal, Vol. 80, Issue 3.
- Aydın, İ.2002,*İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, M. 1993, *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Balay, R. 2000, *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara (Yayınlanmamış).
- Baltaş, A. 2002, *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Başaran, İ. 2000, *Örgütsel Davranış; İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayın, Dağıtım, Ankara.
- Briggs, L.& Richardson, W. June 1992, *Causes and Effects of Low Morale Among Secondary Teachers*, Journal of Instructional Psychology, Vol.19, Issue2.
- Cordes, C. & Dougherty, T. 1993, *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*, Academy of Management Review, Vol. 18, No. 4.
- Çınar, F. 2000, *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa (Yayınlanmamış).
- Ege, B. 2000, *İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler ve İşgören Tatminiyle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze (Yayınlanmamış).
- Erdoğan, İ. 1996, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Gold, Y. 2001, *Stress Reduction Programs to Prevent Teacher Burnout*, Education, Vol. 107, No. 3.
- Hock, R. 1988, *Professional Burnout Among Public School Teachers*, Public Personnel Management, Vol. 17, No. 2.

- İşbaşı, J. 2000, *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya (Yayınlanmamış).
- Iwanicki,F. 2001, *Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout*, Theory into Practice, Vol. 22, No. 1.
- Kamer, M. 2001, *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmamış).
- Oktay, M. 1996, *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları, İstanbul.
- Özden, Y. 2002, *Eğitimde Yeni Değerler; Eğitimde Dönüşüm*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Peker,R. 2002, *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler*, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı A.
- Schwab, L. 2001. *Teacher Burnout Moving Beyond "Psychobabble"*. Theory into Practice, XXII (1).
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. *Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik*, Eğitim Fakültesi Dergisi, İnönü Üniversitesi.
- http://www.mcozden.com/bky_01.htm#1a3

Ek I: ANKET

Değerli meslektaşımız bu araştırmada iş hayatımızdan beklentilerimizin bazılarının ne derecede karşılandığı ve bu durumun bizim çalışma biçimimizi nasıl etkilediği incelenmeye çalışılmaktadır. Mesleki koşulların bizim üzerimizdeki bazı etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Amacımıza ulaşabilmemiz için bu anketi dikkatle okuyup eksiksiz cevaplamanızı sizden rica ediyoruz. Anketin uzunluğunun sizi sıkacağına farkındayız. Bu durumdan dolayı anlayışınıza sığınıyoruz. Bu anketlerde tek tek öğretmenlerin cevaplarından ziyade tüm öğretmenlerin benzer cevapları bir araya getirileceğinden kişisel bilgilerinizi alma gibi bir niyetimiz bulunmamaktadır. Anketlerin kime ait olduğu da zaten bilinmemektedir. Bu çalışmanın sonuçlarını sizinle paylaşmak isteriz. Genel sonuçları okullara ulaştıracacağız. **İlginizden dolayı teşekkür ederiz**

Cinsiyet: Bayan () Bay ()

Kıdem yılınız:

Medeni hal: Evli () Bekar () Dul () Ayrılmış ()

Okulumuzda çalışan, sizi çok seven ve sizden hoşlanmayan insanları bir tarafa ayırsak ve onları hariç tutarak diğer çalışanlara sorsak aşağıdaki konularda sizin hakkınızda nasıl bir değerlendirme yaparlardı. Onlar adına her ifadenin sonuna onların sizin için uygun göreceği puanı veriniz. Onların gözüyle kendinize bakmaya çalışın. Cevaplarınızı verirken sizin kendinizi nasıl gördüğünüz değil başkalarının sizin hakkınızdaki görüşlerini tahmin etmeye çalıştığınızı unutmayınız.

Puanlar: 1: Benim için tam tersi biridir, hiç böyle davranmaz derler. **2:** Benim için, nadiren böyle davranır derler.

3: Ara sıra böyle yaptığı olur derler. **4:** Çoğu zaman böyle davranır derler. **5:** Her zaman böyle davranır derler.

Okulun daha iyi nasıl çalışabileceği konusunda diğer öğretmenlere göre daha fazla kafa yoran	1	2	3	4	5
Eğitim ve öğretimi geliştirmek için yapılabilecekleri başkalarından daha çok araştıran ve paylaşan.	1	2	3	4	5
Mecbur olmadığı halde okul için fazla mesai yapmada diğerlerine göre daha gönüllü.	1	2	3	4	5
Diğer çalışanları cesaretlendirip motive etmede diğerlerine göre daha başarılı.	1	2	3	4	5
Okulla ilgili işlerde gönüllü olarak görev almada başkalarından daha ileri.	1	2	3	4	5
Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten özellikle kaçman.	1	2	3	4	5
İş ortamıyla ilgili ufak sorunları başkalarına oranla daha az büyüten.	1	2	3	4	5
İşle ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha fazla tahammül edebilen.	1	2	3	4	5
Okulda arkadaşlarına işleri nasıl yapacağı konusunda rehberlik etmede diğerlerine göre daha ileride.	1	2	3	4	5
İş yerinde işle ilgili sıkıntısı olanlara işlerinde başkalarına oranla daha fazla yardımcı olan.	1	2	3	4	5
Başkalarıyla karşılaştırıldığında bilgisini daha çok paylaşan.	1	2	3	4	5
Çok yoğun olup, işlerini yetiştiremeyenlere gönüllü olarak yardım etmede diğerlerine göre daha aktif.	1	2	3	4	5
Diğerlerine oranla çok daha aktif.	1	2	3	4	5
Derslere zamanında girmede başkalarına göre daha titiz olan.	1	2	3	4	5
Diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha düzenli çalışan.	1	2	3	4	5
İşini diğerlerine göre daha ciddiye alan.	1	2	3	4	5
Okulla ilgili işlerde herkesten daha titiz.	1	2	3	4	5

AŞAĞIDAKİ İFADELERE ŞU SEÇENEKLERDEN HANGİSİ UYGUNSA İFADENİN KARSISINA İSARETLEYİNİZ

- Asla, kesinlikle hiçbir zaman böyle bir şey hissetmedim..... 1**
Çok çok nadir, kırk yılda bir böyle hissettiğim olur 2
Çok sıklıkla değil, ama ara sıra böyle hissettiğim oluyor..... 3
Çoğu zaman böyle duygular hissettiğim oluyor 4
Çok sık hemen her zaman böyle duygular hissediyorum..... 5

Ne sıklıkla işinizden soğuduğunuzu hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş dönüşü veya işte kendinizi tükenmiş hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla sabah kalktığınızda bir gün daha işi kaldıramayacağınızı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla işinizde insanlarla uğraşmanın sizi yıpratmış hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla gündün güne işle ilgili sorunlarda bir iyileşme olmadığını hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla yaptığımız işten yıldığımızı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla yaptığımız işin olması gereken gibi sonuçlanmadığına inanıyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla yaptığımız işin insanlara yapmasını beklediğiniz katkıyı sağlayamadığını hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla gereğinden fazla angaryayla uğraştığınızı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş ortamının sizi kısıtladığını hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla bunaldığınızı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla stresli hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla meslekte yapabileceğinizden bir şeyler üretemediğinizi hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla işe giderken ayaklarınız geri geri gidiyor?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla mesai bir an önce bitsin diye hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla çalışma hayatının sizi bitirdiğini hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla sabahları dinç kalkmadığınız problem yaşıyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla kolunuzu kaldıracak haliniz olmadığını hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş hayatından dolayı sinirlerinizin gerildiğini hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla işteki durumlardan dolayı kendi kendinizi suçladığınızı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla çabuk hiddetlenen biri olduğunuzu hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş ortamında kuşatılmış hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş ortamında güçsüz hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş hayatında ümitsizliğe kapılıyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla işinizden sıkıldığınızı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla işinizin heyecanını kaybettiğinizi hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş arkadaşlarınıza karşı sabrınızın sınırlarının zorlandığını hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla iş ortamında insanlara karşı şüpheci hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla bir türlü kafanızı dinleyemediğinizi hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Ne sıklıkla kendinizi bir kenara çekme, yalnız bırakılma ihtiyacı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
Hayat mutluluklarla dolu geçiyor.	1	2	3	4	5
Müthiş mutlu olduğum bir hayatım var.	1	2	3	4	5
Günlerim dolu dolu ve mutlu geçiyor	1	2	3	4	5
Çevremde olup bitenlere karşı pek aktif değilim.	1	2	3	4	5
Çok medeni cesaret sahibiyim diyemem.	1	2	3	4	5
Hayatımda olanları kontrol edemiyorum.	1	2	3	4	5
Kendimi aciz hissettiğim oluyor.	1	2	3	4	5
Okulda olup bitenleri adaletli buluyorum.	1	2	3	4	5
Adaletli bir okul yönetimi var.	1	2	3	4	5
Okulumuzda adalete titizlikle dikkat edilir	1	2	3	4	5