



# Turkish Studies Educational Sciences

Volume 14 Issue 1, 2019, p. 59-78

DOI: 10.7827/TurkishStudies.14705

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL  
BALKAN  
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE  
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Aralık 2018

✓ Accepted/Kabul: Şubat 2019

✍ Referees/Hakemler: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KANAK - Dr. Öğr. Üyesi İhsan TOPÇU

This article was checked by iThenticate.

## MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ\*

Soner DOĞAN\*\* - Zeynep AKGÜL\*\*\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri betimlemektir. Araştırma da tarama modeli kullanılmış olup, araştırma kapsamında il merkezinde görev yapan tüm matematik öğretmenlerine ulaşılmıştır. Bu kapsamda veri toplama sürecinde 168 matematik öğretmeni ilgili ölçekleri cevaplamıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Veriler SPSS paket programında analiz edilmiş olup örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri belirlemek için basit ve çoklu regresyon değerlerine yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre matematik öğretmenleri örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık boyutlarındaki algı düzeyi “kararsızım” olarak ortaya çıkmıştır. Yine tükenmişlik düzeyi ve alt boyutları olan Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı boyutlarında matematik öğretmenlerinin algısı “kararsızım” düzeyinde çıkmıştır. Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki basit regresyon istatistik tekniği ile değerlendirildiğinde, tükenmişlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu ilişkiye göre matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Matematik dersinin görece diğer derslere göre daha zor

\* Bu makale Doç. Dr. Soner DOĞAN danışmanlığında Zeynep AKGÜL tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden faydalanılarak derlenmiştir.

\*\* Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: snr312@gmail.com

\*\*\* Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: mathgul12@hotmail.com

kabul edilmesi nedeni ile matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve tükenmişlik düzeyi önem kazanmaktadır. Bu bağlamda araştırmada matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını arttırıcı, tükenmişlik düzeylerini azaltıcı önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik, Matematik Öğretmeni

## **INVESTIGATION OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT LEVELS OF MATHEMATICS TEACHERS**

### **ABSTRACT**

The aim of this study is to determine the levels of organizational commitment and burnout of mathematics teachers and to describe the relationships between these. The Survey model was used in the study and within the scope of the research, all mathematics teachers working in the city center were reached. Within this scope, 168 mathematics teachers answered the related scales in the data collection process. Organizational Commitment Scale and Maslach Burnout Inventory were used in the study as the data collection tool. The data were analyzed in SPSS package program. In determining the levels of organizational commitment and burnout, arithmetic mean and standard deviation values were included in the study and; to determine the relationships between the level of organizational commitment and burnout, simple and multiple regression values were included in the study. According to the research results, the perception level of Emotional Commitment, continuance Commitment and Normative Commitment dimensions, which are sub dimensions of Mathematics teachers organizational commitment, turned out to be "neutral". The perception of mathematics teachers in the Emotional Burnout, Desensitization and Personal success which were sub-dimensions of the burnout level, were turned out to be "neutral". When the relationship between burnout perceptions and organizational commitment of mathematics teachers was assessed using the simple regression statistics technique, a correlation between burnout perceptions and organizational commitment was observed. According to this relationship, as the organizational commitment of mathematics teachers increases, burnout levels decrease. As mathematics is considered more difficult than other teaching subjects, the organizational commitment and burnout level of mathematics teachers gain importance. In this regard, in the research, suggestions were made to increase the organizational commitment of mathematics teachers and to reduce burnout levels.

### **STRUCTURED ABSTRACT**

#### **1. Introduction**

Although people are willing to maintain their existence as individuals, they need others to fulfill their certain needs. Individuals gather together under the same roof of an organization for this need (Tosun, 1987). The commitment between the individuals gathering together for realizing certain objectives is essential for the continuity of

the organization. It is expected that the commitment levels of the individuals who are aware of each other, value each other and are valued by the others are high (Uğurlu, 2009). The human being, who has become an important element in terms of the management science in this context, maintains this importance increasingly and the relationship of the human with the organization is tried to be explained in the scope of the organizational commitment (Durna and Eren, 2005). Organizational commitment is shaped by the rules, symbols, values and beliefs owned by the organizational culture (Shaw and Reyes, 1992). In this context, organizational commitment has a vital importance in terms of giving meaning to the relationships within the organization (Shiu, Jiang and Zaefarian, 2014).

Organizational commitment is a vital component in any effective organization that enables the existence of educational institutions together, contributes to the educational processes directly and increases the teacher satisfaction (Brantley, 1993). Therefore, the organization commitment is brought to the agenda more frequently because of the human factor in the institutions providing educational services (Celep, Bülbül and Tunç, 2000). The positive perceptions of teachers on their professions and at what level they are identified with their professionals are discussed within the framework of organization commitment (Özden, 1997). In this context, it can be stated that the organizational commitment levels of the individuals working in the field of education emerge at the end of a certain process in proportion to the years of experience in the organizational life (Buchanan, 1974). As a result of the research, it is observed that the teachers' commitment positively affects the school climate and social-emotional learning (Collie, Shapka and Perry, 2011). According to the findings of Firestone (1996), the teachers, whose organizational commitment decreases, show less effort in terms of increasing the quality of the education in the school.

Due to the difficulty level of the mathematics lesson and the prejudices of the students against this lesson, the commitment of the mathematics teachers to their institutions and the level of burnout become important. It is obvious that the mathematics teachers with a high level of organizational commitment and low level of burnout will be more beneficial to the students. The purpose of this research is to determine the organizational commitment and burnout levels of mathematics teachers and describe the relationships between the organizational commitment and burnout levels of mathematics teachers.

## **2. Research Model**

The research is in a survey model. The survey model is a research approach that aims to describe the past or current situation in the way it exists. The situation, individual or object that is the subject of the research is tried to be defined in its own conditions (Karasar, 2003). In this context, organizational commitment and burnout perceptions of mathematics teachers and the relationships between the perceptions of mathematics teachers regarding these two issues are described in the research.

The universe of the research is the Mathematics Teachers working in the secondary and high schools in Sivas Center affiliated to the Ministry of National Education. In the research, reaching the whole universe was aimed and samples weren't taken. In this context, "self-sampling universe" method was used (Çilenti, 1984) and the whole universe was reached. The method was applied to the 110 mathematics teachers working in 44 secondary schools and 136 mathematics teachers working in 27 high schools. All schools were visited and 246 teachers in total were reached. However, due to the voluntary basis, 95 of the secondary school teachers and 73 of the high school teachers answered the scales.

Organizational Commitment Scale and Maslach Burnout Inventory were used in the study as the data collection tool. The data were analyzed in SPSS package program. In determining the levels of organizational commitment and burnout, arithmetic mean and standard deviation values were included in the study and; to determine the relationships between the level of organizational commitment and burnout, simple and multiple regression values were included in the study.

### **3. Findings, Discussion and Results**

According to the research results, the perception level of Emotional Commitment, continuance Commitment and Normative Commitment dimensions, which are sub dimensions of Mathematics teachers organizational commitment, turned out to be "neutral". The perception of mathematics teachers in the Emotional Burnout, Desensitization and Personal success which were sub-dimensions of the burnout level, were turned out to be "neutral". When the relationship between burnout perceptions and organizational commitment of mathematics teachers was assessed using the simple regression statistics technique, a correlation between burnout perceptions and organizational commitment was observed. According to this relationship, as the organizational commitment of mathematics teachers increases, burnout levels decrease. As mathematics is considered more difficult than other teaching subjects, the organizational commitment and burnout level of mathematics teachers gain importance. In this regard, in the research, suggestions were made to increase the organizational commitment of mathematics teachers and to reduce burnout levels.

Within the scope of the research, the following suggestions can be offered; creating social environments that will reduce the emotional stress of the teachers in their inner worlds and eliminate their problems in finding resources; providing in-service trainings for establishing more productive communication between the other members of the organization (student, parent, manager, colleague etc.) that they meet in the organizations they are a member of; producing organizational processes in which teachers can discover their own skills regardless of their seniorities; increasing the number of social activities that have a positive impact on the organizational commitment and can decrease the level of burnout perception; while creating organizational structures and designing their purposes and methods, paying attention to the fact that the continuance commitment, which is not a preferred commitment type in terms of an organization like school can be

negatively affected by emotional burnout; and creating environments where teachers can refresh their emotional reserves in the educational institutions where emotionality is inevitable in the communication with people.

**Keywords:** Organizational Commitment, Burnout, Mathematics Teacher

## Giriş

İnsanlar birey olarak varlıklarını sürdürme konusunda istekli olsalar da, bazı ihtiyaçlarını elde etme noktasında başkalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyaca yönelik olarak bireyler bir araya gelerek örgüt çatısı altında birleşirler (Tosun, 1987). Belli amaçları gerçekleştirmek için bir arada bulunan insanların aralarındaki bağlılık örgütün varlığını devam ettirmesi için gereklidir. Birbirlerinin farkında olan, değer veren ve değer gören insanların örgütleri ile bağlılıklarının derecesinin yüksek olacağı beklenir (Uğurlu, 2009). Bu bağlamda yönetim bilimi açısından önemli bir unsur haline gelen insan bu önemini daha da artırarak sürdürmekte, insanın örgüt ile olan ilişkisi örgütsel bağlılık kapsamında açıklanmaya çalışılmaktadır (Durna ve Eren, 2005). Örgütsel bağlılık, örgütsel kültürün sahip olduğu kurallar, semboller, değerler ve inançlar bağlamında şekillenir (Shaw ve Reyes, 1992). Bu bağlamda örgütsel bağlılık, örgüt içerisindeki ilişkileri anlamlandırabilmek açısından hayati öneme sahiptir (Shiu, Jiang ve Zaefarian, 2014)

Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık, çalışanların işyerlerindeki davranışlarının anlaşılmasında önemli bir etkiye sahiptir (Cohen ve Liu, 2011). Çalışanın, çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağlanma gücünü ifade eden (Balay, 2000) örgütsel bağlılığı Yüksel (2000) ve Çöl (2004), işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün başarısını artırma konusunda çaba gösterilen, örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsünü gösteren bir süreç şeklinde ifade ederken Celep, Bülbül ve Tunç (2000) ve Özsoy, Ergül ve Bayık (2004) bir örgütün bireyden beklediği örgütsel davranışların ötesinde, bireyin bu amaçlar doğrultusunda davranması ve bu davranışlar neticesinde örgüt çıkarılarının korunma süreci olarak tanımlamaktadır. Böylece Ifie (2014) örgütsel bağlılık aracılığıyla örgüte karşı olumlu duyguların yayılması sağlanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın boyutlarını anlayabilmek, örgütsel davranışa ilişkin yapılan çalışmalar için son derece yararlı olacaktır (Lo, Ramayah ve De Run, 2010). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta sınıflandırmışlardır. Allen ve Meyer, (1990) her üç boyutta çalışanların örgüt ile olan ilişkilerinin altında yatan psikolojik durumu yansıtmaktadır. Bu psikolojik durum ise çalışanın o örgütte devam edip etmeyeceğine yönelik vereceği kararda belirleyici olacaktır. Schroder (2008) ve Sarıkamış'a (2006) göre duygusal bağlılıkta, işgören kendisini örgütüne adanmıştır ve örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder, örgütün bir parçası olarak kalmak ister. Tülek (2008) ve Özcan'a (2008) göre devam bağlılığında işgörenin menfaatleri ön planda olup, işgören kar ve zarar hesabı yaparak örgüt ile olan ilişkisini sürdürmektedir. Normatif bağlılık ise, Balay, (2000), Gül, (2002) ve Smerdon (2002) tarafından, işgörenin örgüte olan bağlılığının bir çıkar ilişkisinden çok ahlak ve erdeme dayalı olarak gerçekleştiği şeklinde açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık eğitim kurumlarının bir arada bulunmasını sağlayan, eğitim ve öğretim süreçlerine doğrudan katkı sağlayan ve öğretmen memnuniyetini arttıran değerli bir bileşendir (Brantley, 1993). Bu nedenle örgütsel bağlılık, eğitim hizmeti veren kurumlarda insan faktöründen dolayı daha fazla gündeme gelmektedir (Celep, Bülbül ve Tunç, 2000). Öğretmenlerin, icra etmiş oldukları mesleklerine ilişkin olumlu algılarını ve bu algıya bağlı olarak meslekleri ile ne kadar özdeşleştikleri örgütsel bağlılık çerçevesinde ele alınmaktadır (Özden, 1997). Bu bağlamda eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, örgüt yaşamı içerisinde oluşan tecrübe birikimi ile orantılı

olarak belli bir süreç sonunda ortaya çıktığı söylenebilir (Buchanan, 1974). Araştırma sonucuna göre ise öğretmen bağlılığı, okul iklimini ve sosyal-duygusal öğrenmeyi olumlu yönde etkilemektedir (Collie, Shapka ve Perry, 2011). Firestone'ın (1996) bulgularına göre ise örgütsel bağlılığı azalan öğretmenler okuldaki eğitimin kalitesini artırma konusunda daha az çaba sarfetmektedir.

Tükenmişlik kavramı (burnout), ilk olarak 1970 'lerde A.B.D'de, müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Tükenmişlik ile ilgili yazılan ilk makaleler, klinik psikolog Freudenberger (1974-1975) ve sosyal psikolog Maslach (1976) tarafından yazılmıştır (Sürgevil, 2006:14; Akt: Akten, 2007:30). Christina Maslach, Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştirmiştir. Maslach'ın kavrama ilişkin yaptığı tanımlama literatürde genel kabul görmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Araştırmalar tükenmişlik duygusunun örgüt yaşamı içerisinde oluşan olumsuz bir durum olduğunu göstermektedir. Öyle ki tükenmişlik duygusuna kapılan bireyler kronik bir kısır döngünün içine düşmekte ve bu duygudan kısa sürede kurtulamamaktadır (Dursun, 2000).

Maslach ve Jackson (1981) ve Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Akt: Deliorman, Boz, Yiğit ve Yıldız, 2009). Dursun (2000) duygusal tükenmeyi, bireyin yoğun çalışma temposu içerisinde beklentileri karşılayamamanın verdiği bir eziklikle yaşanan duygusal çökme olarak ifade ederken duyarsızlaşmayı bireylerin yaptıkları işten uzaklaşmaları ve işlerinden tatmin elde edememe durumu olarak ifade etmiştir. Maslach (1981) ve Alkan'a (2011) göre duygusal tükenmişlik yaşayan suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duygularına kapılan, çalıştığı kuruma ve bireylere karşı olumsuz duygulara kapılan kişiler ise kişisel başarısızlığa uğramaktadır.

Farklı meslek gruplarının stres düzeyini belirlemeye yönelik olarak Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan çalışmada öğretmenlik mesleğinin yüksek stres barındıran bir yapıda olduğu ortaya çıkmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1993). Örgüt yaşamı içerisinde strese bağlı olarak ortaya çıkan öğretmen tükenmişliğinin yaygınlaşmasının çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. (Iwanicki, 1983; Akt: Gündüz, 2004:14). Bu durum, uzmanlık gerektiren ve kendine özel iş tanımları bulunan öğretmenlik mesleğini icra eden öğretmenlerin tüm eğitim paydaşlarına karşı olumsuz duygular geliştirmelerine, özellikle öğrenciler ile olan ilişkilerinde öğrencilere karşı kırıcı ve küçültücü tarzda davranmalarına neden olmaktadır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986; Baysal, 1995; Çokluk, 2000). Okul yaşamında ortaya çıkan, karmaşık ilişkiler ağı öğretmenlerin çok fazla sorunla mücadele etmelerine ve buna bağlı olarak tükenmişlik duygusuna kapılmalarına neden olmaktadır (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Bu bağlamda öğretmen tükenmişliğinin ortaya çıkmasında okul örgütü içerisinde yaşanan tüm süreçlerin etkili olduğu söylenebilir.

Kervancı (2013), Üresin (2009) banka çalışanlarına, Öztürk, Koçyiğit ve Bal (2011) muhasebe sektörüne, Öztürk (2013) sanayi çalışanlarına, Çankaya (2017), Demirel ve Derin (2012), Sema, Polatçı ve Ardıç (2014) sağlık sektörüne, Meydan, Basım ve Çetin (2011) kamu sektörü yöneticilerine, Özen ve Mirzeoğlu, 2006 spor uzmanlarına, Hollet-Haudebert, Mulki ve Fournier (2011) satış elemanlarına, Kang, Kim ve Lee (2010) hizmet sektörüne, Özel, (2009), Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, (2009), Frisby, Goodboy ve Buckner (2015) akademisyenlere, Polat ve Uğurlu (2009) eğitim müfettişlerine yönelik çalışmalar yapmışlardır. Öğretmenlere yönelik çalışmalar ise Soykan (2012), Nagar, (2012), Brown ve Roloff (2011), Çetin, Basım ve Aydoğan (2011) Coman, Alessandri, Gutierrez, Novotny, Boyd, Hume ve Odom, (2013) şeklinde sıralanabilir. Ancak matematik öğretmenlerine yönelik yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırma, örneklem grubu bakımından diğerlerinden ayrılmakta ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Matematik dersinin zorluk derecesi ve öğrencilerin bu derse ilişkin önyargıları nedeniyle matematik öğretmenlerinin çalıştığı kuruma olan bağlılığı ve tükenmişlik düzeyi önem kazanmaktadır.

Örgütsel bağlılığı yüksek ve tükenmişlik düzeyi düşük matematik öğretmenlerinin, öğrencilere daha faydalı olacağı aşikârdır. Bu araştırmanın amacı, matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri betimlemektir.

### Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma yapılacak grup, veri toplama aracı ve verilerin analizi yer almaktadır

### Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2003). Bu çerçevede araştırmada, Matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik algıları ve bu iki konuya ilişkin matematik öğretmenlerinin algıları arasındaki ilişkiler betimlenmiştir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; Sivas Merkezde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve liselede görevli Matematik öğretmenleridir. Araştırmada örneklem alınma yoluna gidilmemiş olup evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda Çilenti (1984) bahsettiği üzere “kendini örnekleyen evren” yöntemi kullanılmış ve tüm evrene ulaşılmıştır.

Evrendeki 44 resmi ortaokulda görev yapan 110 ve 27 lisede görev yapan 136 Matematik öğretmenine uygulanmıştır. Tüm okullara gidilmiş ve toplamda 246 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak gönüllük esas gereği ortaokul öğretmenlerinin 95'i ve Lise öğretmenlerinin 73'ü ölçekleri yanıtlamıştır. Yanıtlanan ölçeklerin tamamı araştırmanın analizlerine dâhil edilmiştir. Tablo 1' de öğretmenlerin sayısal dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	103	61,3
	Kadın	65	38,7
Mesleki Kıdem	1-10	44	26,2
	11-21	81	48,2
	22 ve üzeri	43	25,6
Medeni Durum	Evli	127	75,6
	Bekar	41	24,4
Öğrenim Durumu	Lisans	134	79,8
	Y. Lisans	34	20,2
Çalışılan Kurum	Ortaokul	95	56,5
	Lise	73	43,5
Toplam		168	100,0

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, üçüncü bölümde “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” yer almaktadır.

### Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve çalışılan kurum değişkenlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Öğretmenler kendilerine uyan seçenekleri işaretlemişlerdir.

### Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş olan 18 maddelik “Üç Boyutlu Görsel Bağlılık Ölçeği” nin Karakuş (2005) tarafından Türk kültürüne “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” adıyla 21 madde olarak uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Ankette 5’li Likert tip bir skala kullanılmıştır. Anket soruları; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), karasızım(3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) puan olarak gruplandırılıp değerlendirilmiştir. Bu beşli ölçeğin değer farkının (5-1), değer yargısına (5) bölünmesi ile elde edilen 0,80’lik aralıklar maddelerin benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir. Buna göre 1,00-1,79 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan maddelerdeki benimsenme düzeyi “Hiç Katılmıyorum”, 1,80-2,59 arasındakiler “Katılmıyorum”, 2,60-3,39 arasındakiler “Karasızım”, 3,40-4,19 arasındakiler “Katılıyorum” ve 4,20-5,00 arasındakiler “Tamamen Katılıyorum” olarak yorumlanmıştır. Karakuş’un (2005) uyarladığı ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Duygusal Bağlılık Boyutu; 1-7’nci sorularla, Devam Bağlılığı Boyutu; 8-14’üncü sorularla, Normatif Bağlılık Boyutu ise 15-21’inci sorularla ölçülmektedir. Karakuş (2005), "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" nin güvenilirliğini belirlemek üzere bir ön uygulama yapmış ve ankete Reliability Analysis-Scale (Alpha) testi uygulamıştır. Bu ön uygulama sonucunda güvenilirlik derecesi düşük çıkan maddelerde gerekli düzenlemeleri yapıp tekrar uygulayarak anketin güvenilirlik derecesi  $\alpha=0,83$  bulmuştur. Bu test anketin güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ni, araştırmasında kullanılabilmek için 86 kişilik bir grup üzerinde pilot uygulamaya tabi tutmuştur. Bu uygulama ile elde edilen verilerin analizi sonucunda alpha değeri 0,887 olarak bulunmuştur. Yine Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin ölçtüğü her bir boyuta ilişkin alpha değerleri ise şöyledir: Duygusal Bağlılık 0,764, Devam Bağlılığı 0,798, Normatif Bağlılık 0,757. (Akt: Karagöz, 2008: 99).

Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda ise Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin maddelerinin faktör yük değerlerinin .41 ile .87 arasında değiştiği; Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayılarının ise Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık için sırasıyla .80, .85, .87 şeklinde tespit edilmiştir. Bu bağlamda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

### Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Akademik personelin tükenmişliğini ölçmek için 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe’ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Bunlardan birincisi 9 ifadeden oluşan duygusal tükenme (DT) (emotional exhaustion), ikincisi 5 ifadeden oluşan duyarsızlaşma (D) (depersonalization) ve sonuncusu 8 ifadeden oluşan kişisel başarı (KB) (personal accomplishment) alt boyutudur. Ankette yer alan kişisel başarı ifadeleri diğerlerinin aksine olumlu ifadelerdir ve bu ifadelerden alınan yüksek puan yüksek kişisel başarıyı ifade etmekte, diğer taraftan tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlar ve kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan yüksek düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir (Akt:Ardıç ve Polatçı, 2008:79)

MTE ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle hesaplanmıştır. Birinci yöntemde, her alt boyut için iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik denek gruptan elde edilen verilere göre ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenilirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.65, Kişisel Başarı 0.72. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenilirliği test/tekrar test ile incelenmiştir. Denek grubundan 99 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre



güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67. Araştırma daha önceden geçerlilik ve güvenilirliği yapılarak Türkçe'ye uyarlandığı için, araştırmacı, yeniden geçerlilik ve güvenilirlik yapma ihtiyacı duymamıştır. Öğretmenlerin SED düzeyleri, öğretmenlerin hangi sosyo-ekonomik düzeyde kendinizi görüyorsunuz? Sorusuna verdikleri cevaplara göre saptanmıştır (Akt: Cemaloğlu ve Şahin, 2007:470) Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda ise Tükenmişlik Ölçeğinin maddelerinin faktör yük değerlerinin .38 ile .81 arasında değiştiği; Cronbach-Alpha iç tutarlık kat sayılarının ise Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık için sırasıyla .88, .85, .89 olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

### Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 18 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada öncelikle, matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik algıları aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile birlikte verilmiştir. Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik algısı arasındaki ilişki ise Regresyon analizi ile incelenmiştir. Tükenmişlik algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki ise çoklu Regresyon analizi ile incelenmiştir.

### Bulgular

Matematik öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarının tükenmişlik alt boyutlarına göre genel dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarının genel dağılımı

	n	$\bar{x}$	Ss	Düzye
Duygusal Tükenme	168	2,87	0,96	Kararsızım
Duyarsızlaşma	168	2,14	1,17	Kararsızım
Kişisel Başarı	168	2,46	0,70	Kararsızım
Toplam	168	2,49	0,94	Kararsızım

Tablo 2’nin sonuçlarına dayanarak Tükenmişlik ölçeğinin ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları seçenklere göre kodlanan puan aralığı dikkate alınarak değerlendirildiğinde, çalışma grubundaki öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutunda “Kararsızım” düzeyindedir. Ayrıca toplam puanlar incelendiğinde de öğretmenlerin algıları “Kararsızım” düzeyindedir. Tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi şeklinde değerlendirilen Duygusal Tükenme boyutunda, “Kararsızım” şeklinde görüş bildiren öğretmenlerin tükenen duygusal kaynakları yeniden doldurma konusunda kendilerini vasat düzeyde algıladıkları şeklinde açıklanabilir. Bireylerin hizmet sundukları diğer insanları birer nesne gibi gördükleri Duyarsızlaşma boyutunda, kararsızım düzeyinde düşünce belirtmeleri öğretmenlerin mesleğe yönelik idealizm ve coşkularında bir yıpranma yaşadıkları şeklinde açıklanabilir. Duygusal ve fiziksel tükenmenin de ötesinde kişisel yeterlik duygusunun azaldığı Kişisel Başarı boyutunda, bildirilen görüşlerin kararsızım düzeyinde olması Matematik öğretmenlerinin öz değerlendirme boyutunda kendi tükenmişlik algılarının orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu dağılımdan öğretmenlerin tükenmişliklerinin "Kararsızım" düzeyinde olduğu, Aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise, "Duygusal Tükenme" kullanım düzeyinin diğer alt boyutların kullanım düzeyinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutuyla da örtüşmektedir. Araştırma sonuçlarıyla ilgili alanyazın arasında bir paralellik tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve tükenmişlik algılarının ilişkili olduğu da söylenebilir.

Matematik öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının bağlılık alt boyutlarına göre genel dağılımı Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının alt boyutlara ilişkin dağılımı

	n	$\bar{x}$	Ss	Düzyey
Duygusal Bağlılık	168	3,20	0,38	Kararsızım
Devam Bağlılığı	168	2,80	0,60	Kararsızım
Normatif Bağlılık	168	2,77	0,64	Kararsızım
Toplam	168	2,92	0,54	Kararsızım

Tablo 3' ün sonuçlarına dayanılarak örgütsel bağlılık ölçeğinin ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları seçeneklere göre kodlanan puan aralığı (SKPA) dikkate alınarak değerlendirildiğinde, çalışma grubundaki öğretmenlerin Duygusal bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık boyutlarını "Kararsızım" düzeyinde algıladığı görülmektedir. Toplam puanların da "Kararsızım" düzeyinde algıladığı görülmektedir. İşgörenin örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul etmesi ve örgütün bir parçası olarak kalma istekliliği şeklinde ifade edilen Duygusal Bağlılık boyutunda öğretmenlerin kararsızım düzeyinde görüş bildirmeleri, üyesi oldukları eğitim kurumlarında kalma konusunda isteklerinin orta düzeyde olduğu şeklinde açıklanabilir. Bireyin örgüte bağlılığının temelinde, ayrılışının olası maliyetinin yüksek olması gerçeği bulunan Devam Bağlılığında kararsızım düzeyinde görüş bildiren öğretmenlerin, okullarındaki mevcut yatırımlarından (zaman, emek,vb.) vazgeçemedikleri ya da daha cazip iş olanağına sahip olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Duygusal bağlılık düzeyindeki gibi psikolojik sözleşme gerektirmeyen, devam bağlılığındaki gibi kar-zarar hesabından uzak erdem ve ahlaka dayalı bir bağlılık boyutu olan Normatif Bağlılık boyutunda da kararsızım düzeyinde düşünce belirtilmesi matematik öğretmenlerinin örgütlerine orta düzeyde sadakat hissettikleri şeklinde değerlendirilebilir. Bu dağılımdan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının "Kararsızım" düzeyinde olduğu, aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise, Duygusal Bağlılık alt boyutunun ortalamasının diğer alt boyutların ortalamasından daha yüksek olduğu anlaşılabilir.

Matematik öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve "Örgütsel Bağlılıkları" arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir

Tablo 4. Tükenmişlik algısının örgütsel bağlılığı yordamasına ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Yordanan değişken: Örgütsel bağlılık					
Yordayıcı değişken	B	Standart hata	$\beta$	t	p
Sabit	3,395	0,125		27,160	0,00
Tükenmişlik	-0,183	0,048	-0,286	-3,840	0,00
	R=,286		$R^2 =,082$		
	F(1,167)=14,746		P=,00		

\*p<.05

Tabloya göre tükenmişlik algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişkinin ( $r=-0,29$ ) olduğu görülmektedir. Tükenmişlik algısı örgütsel bağlılığın yordayıcısı ( $R=0,286$ ,  $R^2=0,082$ ,  $p<.005$ ) durumundadır. Tükenmişlik algısı örgütsel bağlılığın yaklaşık % 08'ini açıklamaktadır. Ortaya çıkan bu ilişkiye göre matematik öğretmenlerinin tükenmişlik algıları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır.

Matematik Öğretmenlerinin “Tükenmişlik” alt boyutları ve “Örgütsel Bağlılık” alt boyutu olan “Duygusal Bağlılık” alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Tükenmişlik boyutlarının, örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordanan değişken: Duygusal Bağlılık							
Yordayıcı değişken	B	Ss	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Tükenmişlik	4,092	0,646		19,078	0,000		
Duygusal Tükenme	-0,266	0,967	-0,398	-3,768	0,000	-0,304	-0,282
Duyarsızlaşma	0,085	1,176	0,155	1,453	0,148	-0,158	0,113
Kişisel Başarı	-0,125	0,708	-0,137	-1,829	0,069	-0,157	-0,141
	R=,343		R <sup>2</sup> =,118				
	F(3,164)=7,304		P=0,00				

\*p<.05

Tabloya göre Duygusal Bağlılık ile Duygusal tükenme boyutu( $r=-0,304$ ), Duyarsızlaşma boyutu( $r=-0,158$ ) ve Kişisel Başarı boyutu( $r=-0,157$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğu görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu, Kişisel Başarı boyutu birlikte Duygusal Bağlılığın yordayıcısı ( $R=0,343$ ,  $R^2=0,118$ ,  $p<.005$ ) durumundadır. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu, Kişisel Başarı boyutu birlikte Duygusal Bağlılığın yaklaşık % 11’ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece Duygusal tükenme boyutunun, Duygusal Bağlılık üzerinde önemli(anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarının ise önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutlarının Duygusal Bağlılığı yordamasındaki önem sırası(Duygusal Tükenme  $\beta =-,398$  Duyarsızlaşma  $\beta =,155$  Kişisel Başarı  $\beta = -,137$  için Duygusal tükenme  $\beta >$  Duyarsızlaşma  $\beta >$  Kişisel Başarı  $\beta >$ ) olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Duygusal Bağlılık=-,266 Duygusal tükenme +,-,085Duyarsızlaşma +-,125 Kişisel Başarı + 4,092 şeklinde formüle edilmektedir.

Matematik öğretmenlerinin “Tükenmişlik” alt boyutları ve “Örgütsel Bağlılık” alt boyutu olan “Devam Bağlılık” alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Tükenmişlik boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordanan değişken: Devam Bağlılık							
Yordayıcı değişken	B	Ss	$\beta$	t	P	İkili r	Kısmi r
Tükenmişlik	3,405	0,659		15,150	0,000		
Duygusal Tükenme	-0,230	0,967	-0,337	-3,104	0,002	-0,235	-0,236
Duyarsızlaşma	0,085	1,176	0,152	1,385	0,168	-0,101	0,108
Kişisel Başarı	-0,052	0,708	-0,056	-0,727	0,468	-0,069	-0,057
	R=,260		$R^2 =,068$				
	F(3,164)=3,962		P=0,009				

\*p&lt;.05

Tabloya göre Devam Bağlılığı ile Duygusal tükenme boyutu( $r=-0,235$ ), Duyarsızlaşma boyutu( $r=-0,101$ ) ve Kişisel Başarı boyutu( $r=-0,069$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğu görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu, Kişisel Başarı boyutu birlikte Devam Bağlılığın yordayıcısı ( $R=0,260$ ,  $R^2=0,068$ ,  $p<.005$ ) durumundadır. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları birlikte Devam Bağlılığının yaklaşık % 06'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece Duygusal tükenme boyutunun, Devam Bağlılığı üzerinde önemli(anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarının ise önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutlarının Devam Bağlılığı yordamasındaki önem sırası(Duygusal Tükenme  $\beta = -,337$  Duyarsızlaşma  $\beta = ,152$  Kişisel Başarı  $\beta = -,056$  için Duygusal tükenme  $\beta >$  Duyarsızlaşma  $\beta >$  Kişisel Başarı  $\beta >$ ) olduğu görülmüştür.

Matematik Öğretmenlerinin “Tükenmişlik” alt boyutları ve “Örgütsel Bağlılık” alt boyutu olan “Normatif Bağlılık” alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Tükenmişlik boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılığı yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordanan değişken: Normatif Bağlılık							
Yordayıcı değişken	B	Ss	$\beta$	t	P	İkili r	Kısmi r
Tükenmişlik	2,867	0,474		17,273	0,000		
Duygusal Tükenme	0,024	0,967	0,049	0,444	0,658	0,063	0,035
Duyarsızlaşma	0,016	1,176	0,039	0,350	0,727	0,053	0,027
Kişisel Başarı	-0,077	0,708	-0,116	-1,467	0,144	-0,102	-0,114
	R=,130		$R^2 =,017$				
	F(3,164)=0,946		P=0,420				

\*p&lt;.05

Tabloya göre Normatif Bağlılık ile Duygusal tükenme boyutu( $r=0,063$ ) arasında pozitif yönlü zayıf, Duyarsızlaşma boyutu( $r=0,053$ ) arasında pozitif yönlü zayıf ve Kişisel Başarı boyutu( $r=-0,102$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğu görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutlarının birlikte Normatif Bağlılığın yordayıcısı ( $R=0,130$ ,  $R^2=0,017$ ,  $p<.005$ ) olmadığı görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu, Kişisel Başarı boyutu birlikte Normatif Bağlılığın yaklaşık % 01'ini açıklamaktadır. Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları birlikte Normatif Bağlılık arasında  $p>.05$  olduğundan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

### Sonuç ve Tartışma

Her üç bağlılık türü de bağlılığı, bireyin örgütle olan ilişkisini ortaya koyan ve örgütteki üyeliğin devamı ve nedenleri konusunda bilgi veren psikolojik bir durum olarak belirtmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 491; Akt: Kervancı, 2013:59). Matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları genel olarak değerlendirildiğinde “kararsızım” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Bununla birlikte aritmetik ortalamalar açısından bakıldığında en yüksek örgütsel bağlılık boyutunun 3,20 ortalama ile Duygusal Bağlılık boyutu olduğu tespit edilmiştir. Adıgüzel ve Karadaş (2014), Doğan ve Fırat (2018), Doğan ve Özdemir (2016) araştırmaları sonucu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının genel olarak “orta düzeyde” olduğu bulgusu bu araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Meyer ve Allen’e (1997) göre çalışan duygusal bağlılık ile birlikte kendini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Bu nedenle Sarıkamış (2006) çalışan, kurumun sahip olduğu ilkeleri kabullenir ve bu kurum içinde kalmak için çaba gösterir. Bu bağlamda Park’a (2005) göre okula bağlılık geliştiren öğretmenlerden okulun amaçlarına ulaşması noktasında gayret göstermeleri, kendilerini mesleki anlamda geliştirmeleri ve karşılaşılan sorunların üstesinden gelmeleri beklenmektedir.

Kişisel isteklilik yerine bağlılığın ihtiyaçlardan kaynaklandığı Devam bağlılığı ise çalışan için sahip olduğu pozisyonu koruma üzerine kuruludur. Yeni oluşacak fırsatlara karşı temkinli davranan çalışan, mümkün olduğu kadar az risk almak ister. Choi ve Tang’a göre öğretmenin kişiliği, çalışılan kurumun durumu ve eğitim sisteminin yapısı gibi farklı unsurlara bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz olabilir (2009). Bu bağlamda öğretmenlerin devam bağlılığı algılarının “kararsızım” düzeyinde olması öğretmenlerin daha iyi iş imkânı bulması durumunda örgütten ayrılmayı düşünebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Normatif bağlılıkta çalışanlar kendilerini örgüte adanmıştır. Bu adanmışlık erdem ve ahlaka bağlıdır (Gül, 2003). Görev yaptıkları kurumlara karşı güçlü bir bağlılık duygusuna sahip olan öğretmenler, mesleki standartlara ve mesleki etik değerlere odaklanırlar ve kurumun bir parçası olmaya devam edebilmek amacıyla kurumun amaçları doğrultusunda profesyonel bir tutum sergilerler (Somech ve Bogler, 2002). Bu bağlamda örgütsel bağlılık çalışanın, çalıştığı kuruma ilişkin hissettiği sadakat ve özveri düzeyi olarak ifade edilebilir (Mogotsi, Boon ve Fletcher, 2011). Öğretmenler açısından düşünüldüğünde Duygusal Bağlılık kadar Normatif bağlılık da önemli görülmektedir. Öğretmenlerin normatif bağlılığı algılarının “kararsızım” düzeyinde olması çalışılan kuruma karşı tam manasıyla ahlaki bir sorumluluk geliştiremedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik algıları genel olarak değerlendirildiğinde “kararsızım” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Bununla birlikte aritmetik ortalamalar açısından bakıldığında en yüksek tükenmişlik boyutunun tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi şeklinde değerlendirilen Duygusal Tükenme boyutunda olduğu saptanmıştır. Bu durum öğretmenlerin tükenen duygusal kaynakları yeniden doldurma, yeni bir güne tazelenmiş bir enerjiyle başlama konusunda kendilerini orta düzeyde algıladıkları şeklinde açıklanabilir. Maslach, Schaufeli ve Leiter’e (2001) göre bu durumda örgütsel açıdan artık enerji yerine duygusal tükenme görülmeye başlanmıştır. Yeniçeri ve Seçkin, bu durumu yaşayan çalışanların işlerini sevmemeye başladığını, işyerine gitmek yerine rapor aldıklarını ve işyerinden uzaklaştığını belirtmiştir (2009). Tüm branşlar için geçerli olmakla birlikte Matematik öğretmenlerinin izin, rapor gibi devamsızlık konularında daha hassas

davranmaları gerektiği bilinen bir gerçektir. Çünkü gerek müfredat gerekse uygulama açısından telafisi nispeten daha çok zaman isteyen bir branştır.

Duyarsızlaşma boyutunda, “kararsızım” düzeyinde düşünce belirtmeleri öğretmenlerin gerek mesleğe yönelik içsel güdülerinde, çöşkularında gerekse üyesi oldukları okul örgütüne duydukları aidiyet hissinde bir yıpranma yaşadıkları şeklinde açıklanabilir. Maslach ve Leiter (1997)’ye göre artık aidiyet duygusu yerini duyarsızlaşma hissine bırakmıştır Storlie ’ye göre (1979: Akt: Tümkaya), tükenmişlik, değişimi imkânsız görünen durumların insan ruhuna çizdiklerinin birikimiyle oluşan haldir. Öyle ki artık duruma engel olma çabası görülmez hatta bazen uyum gibi görülebilir (1996: 11). Öğretmenlik gibi sürekli insanlarla iletişim halinde olunan meslekte öğretmenin duyarsızlaşması, her şeyden önce, en çok vakit geçirdiği öğrencilerini birer birey olarak değil sınıfı oluşturan birer eşya gibi algılaması verimli bir eğitim ortamı açısından düşündürücü bir konudur. Matematik öğretmenlerinin bu konuda kararsızlık düzeyinde görüş belirtmeleri çok yüksek tükenmişliğe sahip olmamaları açısından sevindirici fakat duyarsızlaşmaya yatkın olmaları gelecekte istedik verimin sağlanabilmesi açısından kaygı verici bulunmaktadır.

Duygusal ve fiziksel tükenmenin de ötesinde kişisel yeterlik duygusunun azaldığı Kişisel Başarı boyutunda, matematik öğretmenlerinin algılarının “kararsızım” düzeyinde olması Matematik öğretmenlerinin öz değerlendirme boyutunda kendi tükenmişlik algılarının orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Maslach ve Leiter (1997: 18), bu durumdaki insanlara başarıyla gerçekleştirdikleri her şey çok anlamsız ve çok küçük görünür ve bir farklılık ortaya koyabilmek için kendi yeteneklerine güvenmezler. Maslach ve Goldberg, kişi kendi başarılarını bile yetersiz algılamaktadır. Artık bu boyut Tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu yansıtmaktadır (1998: 64). Öğretmenlerin bu boyutta da “kararsız” düzeyde kalmaları öz değerlendirme açısından çokta olumlu düşünmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Kişisel Başarıda düşme hissi, bir fark yaratabilmeyle ilişkilidir. Bu boyutun yüksek çıkmaması Matematik öğretmenlerinin kendi mesleki yaratıcılıklarını yeterli görmedikleri şeklinde açıklanabilir. Matematik dersinin kapsamı gereği içerdiği soyutluğu somutlaştıracak hayal gücü ve yaratıcılık etkin bir öğretme-öğrenme süreci açısından oldukça önemlidir.

Matematik öğretmenlerinin tükenmişlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki basit regresyon istatistik tekniği ile değerlendirildiğinde, tükenmişlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki bulunduğu ve tükenmişlik algısının örgütsel bağlılıklarını yaklaşık % 08 açıkladığı görülmektedir. Bu bulgulara dayanılarak öğretmenlerin tükenmişlik algılarına etki eden durumların örgütsel bağlılıklarını da etkileyeceği söylenebilir. Kervancı (2013) ise çalışmasında, tükenmişlik algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve yüksek kuvvette ilişki tespit etmiştir.

Literatüre bakıldığında benzer şekilde bu araştırma sonuçlarını destekler çalışmalara rastlanmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye işaret eden ve bu bağlamda örgütsel bağlılık arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığını gösteren araştırmalar vardır. (Özen ve Mirzeoğlu, 2006; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009; Üresin, 2009; Kervancı 2013; Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011; Öztürk, 2013; Çankaya, 2017; Demirel ve Derin 2012; Sema, Polatçı ve Ardıç, 2014; Meydan, Basım ve Çetin, 2011; Hollet-Haudebert, Mulki ve Fournier, 2011; Kang, Kim ve Lee, 2010). Eğitim alanında yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Özel, 2009; Frisby, Goodboy ve Buckner, 2015; Polat ve Uğurlu, 2009; Soykan 2012; Nagar, 2012; Brown ve Roloff, 2011; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Coman, Alessandri, Gutierrez, Novotny, Boyd, Hume ve Odom, 2013).

Duygusal Bağlılık ile tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu( $r=-0,304$ ), Duyarsızlaşma boyutu( $r=-0,158$ ) ve Kişisel Başarı boyutu( $r=-0,157$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece Duygusal tükenme boyutunun, Duygusal Bağlılık üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarının ise önemli bir etkiye

sahip olmadığı görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları, Duygusal Tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu, Kişisel Başarı boyutu birlikte, Duygusal Bağlılığın yaklaşık % 11'ini açıklamaktadır. Burada Duygusal Bağlılığın en önemli açıklayıcısının Duygusal Tükenme olması dikkat çekicidir. Sarıkamış'a göre literatürde en çok ele alınan ve örgütlerde en çok arzu edilen bağlılık türü olan duygusal bağlılıkta, işgören örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmak ister (2006: 56).

Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları birlikte Devam Bağlılığının yaklaşık % 06'sını açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece Duygusal tükenme boyutunun, Devam Bağlılığı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Duygusal Tükenmenin artışı mecburi bir bağlılık olan Devam Bağlılığında bile azalmaya neden olacak kadar etkilidir.

Tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu, Kişisel Başarı boyutu birlikte Normatif Bağlılığın yaklaşık % 01'ini açıklamaktadır. Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları birlikte Normatif Bağlılık arasında  $p > ,05$  olduğundan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Karadağ (2013), çalışmasında sadece Duygusal tükenmenin Normatif Bağlılığın yordayıcısı olduğu, Kervancı (2013) ise Duyarsızlaşma ile Normatif Bağlılık arasında negatif ve güçlü bir bağ olduğu sonucuna ulaşırken ilgili çalışmada tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutlarının birlikte Normatif Bağlılığın yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmen bağlılığını ortaya çıkartan iki önemli güç kaynağı vardır. Birincisi, öğretmenin mesleki gelişimini sağlamak ve okuldaki eğitim düzeyini arttırmak adına duyduğu sorumluluğa bağlı olarak kendi içerisinden gelen güçtür. İkincisi ise eğitime ilişkin yapılan reform ve değişim hareketlerine bağlı olarak öğretmeni daha yüksek standartları yakalamaya iten dış güçlerdir. Bu güçler, öğretmen bağlılığının, öğretmenin performansını ve eğitimim kalitesini belirleyen önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (Tsui ve Cheng, 1999). Bu bağlamda öneriler:

Öğretmenlerin, kendi iç dünyalarındaki duygusal gerilimi azaltacak ve kaynak bulma sıkıntılarını giderecek sosyal ortamlar oluşturulması, bireysel farklılığının bilincinde nesiller yetiştirmek için öğretmenlerin kendilerini ifade edebilecekleri fırsatlar verilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlere genelde eğitim özelde ise okul olmak üzere üyesi oldukları örgütlerde karşılaştıkları diğer örgüt üyeleriyle (öğrenci, veli, idareci, meslektaş.) daha verimli iletişim kurmaları doğrultusunda hizmet içi eğitim sunulabilir. Ayrıca özellikle Matematik öğretmenlerinin, öğrencilerin sadece akademik başarıların konuşulduğu ortamlar değil, kendi özelliklerinin farkına varabilecekleri ortamlar oluşturulmalı. Çünkü Öğrencilerin duygusal dünyasından soyutlanmamış bir öğretmen onların duygularına duyarsız kalamayacaktır.

Öğretmenlerin kıdemleri ne olursa olsun kendi yeteneklerini keşfedebilecekleri ve sunabilecekleri örgütsel süreçler oluşturulmalı. Öz değerleri yüksek öğrenci yetiştirebilmenin öz değerlerini yansıtabilen öğretmen yetiştirmekten geçtiği gerçeği önemsenmeli ve öğretmen yetiştirme programları bu doğrultuda oluşturulmalı.

Tükenmişlik algısını azaltacak ve örgütsel bağlılık algısını ise arttıracak etkisi olduğu anlaşılan uyarıcılar ve sosyal faaliyetler örgütlerde artırılmalıdır. Örgütte tüm paydaşlar arasında sağlıklı, güvene dayalı ve objektif ilişkiler kurulmalıdır.

Tüm tükenmişlik alt boyutlarının en çok etkilendiği bağlılık olan Duygusal Bağlılıkta birey, ihtiyaçtan değil bireysel istekliliğinden dolayı örgüt amacı için çaba sarfeder. Öğretmenlerin Eğitim örgütünün amacına yönelmişliğinin göstergesi olan bu bağlılık algılarının artması için çalışmada da yer verilen Tükenmişliği tetikleyen faktörlerin azaltılmasına yönelik önlemler alınması önerilir.

Örgütsel yapılar oluşturulurken, bunların amaç ve yöntemleri tasarlanırken okul gibi bir örgüt açısından pek de istendik bir bağlılık türü olmayan devam bağlılığının bile Duygusal tükenmeyle yıpranabileceği gerçeği dikkate alınmalı özellikle insanlarla iletişimde duygusallığın kaçınılmaz olduğu eğitim kurumlarında, öğretmenlerin kendi duygusal rezervlerini tazeleyebilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır.

### KAYNAKÇA

- Adıgüzel, A. ve Karadaş, H. (2014). Ortaöğretim öğretmenlerinin pozitif okul yönetimi ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 108-130.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Allen, J. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerindeki tükenmişliğe etki eden faktörler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Brantley, P. (1993). The many faces of commitment. *Journal of Research on Christian Education*, 2(1), 3-4.
- Brown, L. A., & Roloff, M. E. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, 74(4), 450-474.
- 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.
- Celep, C. , Bülbül, T. ve Tunç, B. (2000). Aday öğretmenlerin örgütsel adanma odakları. *Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler C serisi*, 1, 80- 86.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cohen, A., & Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4), 271-287.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning. *Psychology in the Schools*, 48(10), 1034-1048.
- Coman, D., Alessandri, M., Gutierrez, A., Novotny, S., Boyd, B., Hume, K., & Odom, S. (2013). Commitment to classroom model philosophy and burnout symptoms among high fidelity



- teachers implementing preschool programs for children with autism spectrum disorders. *Journal of Autism And Developmental Disorders*, 43(2), 345-360.
- Çankaya, S. (2017). *Eğitim-araştırma hastanelerinde çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: ordu ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı, Isparta.
- Çetin, F., Basım H. N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çilenti, M. (1984). *Eğitim Teknolojisi ve Öğretim*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 4-11.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deliorman, R. B., Boz, İ. T., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, 20(63), 77-98.
- Demirel, E. T., ve Derin, N. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2), 509-530
- Doğan, S. ve Özdemir, A. (2016). Mesleki ve teknik anadolu lisesi öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bakırköy ilçesi örneği. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 11/3 Winter 2016*, p. 929-952 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9272> ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY
- Doğan, M.Y. ve Fırat, N.Ş. (2018). Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 13/4, Winter 2018*, p. 1361-1383 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12568> ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı değişkenlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2 (1), 37-56.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R.S. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.

- Firestone, W. A. (1996). Images of teaching and proposals for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research. *Educational administration quarterly*, 32(2), 209-235.
- Frisby, B. N., Goodboy, A. K., & Buckner, M. M. (2015). Students' instructional dissent and relationships with faculty members' burnout, commitment, satisfaction, and efficacy. *Communication Education*, 64(1), 65-82.
- Hollet-Haudebert, S., Mulki, J. P., & Fournier, C. (2011). Neglected burnout dimensions: Effect of depersonalization and personal nonaccomplishment on organizational commitment of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(4), 411-428.
- Ifie, K. (2014) Customer orientation of frontline employees and organizational commitment, *The Service Industries Journal*, 34(8), 699-714.
- Kang, C., Kim, M., & Lee, J. (2010). The effects of a month-long sabbatical program on helping professionals of nonprofit human service organizations in South Korea: burnout, general health, organizational commitment, and the sense of well-being. *Administration in Social Work*, 35(1), 20-45.
- Karadağ, İ. (2013). *Tükenmişlik iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi bir kamu kuruluşunda araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karagöz A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi (13. Baskı)*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Niğde.
- Lo, M. C., Ramayah, T., & De Run, E. C. (2010). Dimensionality of organizational commitment to change in tertiary education institutions in Malaysia. *Journal of Academic Research in Economics (JARE)*, (3), 311-319.
- Maslach, C. (1981). Burnout: A social psychological analysis (Ed: J.W. Jones), *The Burnout Syndrome*, Pask Ridge I: London House Press, 30-49.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.

- Özen, G. ve Mirzeoğlu, N. (2006). Bir spor örgütünde çalışan spor uzmanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, Elektronik Dergi*, 1 (1).
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki ilinde bir inceleme (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık; Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*, 135, 35-41.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç. ve Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 84-98.
- Öztürk, H. (2013). *Sanayi çalışanlarının rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Uygulaması Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Özsoy, S., Ergül, S. ve Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 6,(2).
- Park, I. (2005) Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools, *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 11(5), 461-485.
- Polat, S. ve Uğurlu, C.T. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4(3), 1150-1159.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi ve başarı teknik servis a.ş'de bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E. ve Schuler, R, S. (1986), Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10 (3), 14-29.
- Schroder, R. (2008). Predictors of organizational commitment for faculty and administrators of a private Christian university. *Journal of research on Christian education*, 17(1), 81-97.
- Shaw, J., & Reyes, P. (1992). School cultures: Organizational value orientation and commitment. *The Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.
- Shiu, E., Jiang, Z. & Zaefarian, G. (2014) Antecedents of behavioural commitment in interorganizational relationships: a field study of the UK construction industry, *Construction Management and Economics*, 32(9), 888-903.
- Sema, K., Polatçı, G. ve Ardıç, T. (2014). Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 281-292
- Soykan, E. (2012) *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisi: eğitim sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- Smerdon, B.A. (2002). Student's perceptions of membership in their high schools. *Sociology of Education*, 75, 287-305.
- Somech, A., & Bogler, A. (2002), Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment, *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.

- Özel, T. (2009). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: istanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Tosun, K. (1987). *İşletme yönetim* (4.Baskı). İstanbul: C.I.,Yön Ajans Matbaası.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Tülek, M.E. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan ingilizce okutmanlarının iş doyumu-örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul*.
- Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 ( 1), 91-99.
- Yeniçeri, Ö. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11-16.
- Yılmaz, A., Ceylan, Ç.B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi(Hatay İli örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Üresin, T. (2009), *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.