OKUL İDARECİLERİNİN BİREY-ÖRGÜT UYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tuğba Özdemir İşman
191109212

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Vildan Katmer Bayraklı

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Şubat, 2022

OKUL İDARECİLERİNİN BİREY-ÖRGÜT UYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tuğba Özdemir İşman
191109212
Orcid:0000-0001-7413-1247

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr.Öğr. Üyesi Vildan Katmer Bayraklı

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Şubat, 2022



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam için bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren ve yol gösteren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Vildan KATMER BAYRAKLI'ya; tez jüri üyeliğimi kabul ederek sundukları görüşlerle araştırmama katkı saylayan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Sevim AŞİROĞLU'na ve Dr. Öğr. Üyesi Feyzi KAYSİ'ye teşekkür ederim.

Eğitimim için büyük emekler veren hayattaki ilk öğretmenlerim ve şanslarım babam Yavuz ÖZDEMİR ve annem Emine ÖZDEMİR'e, herzaman yanımda olan kıymetli kardeşlerim Ayşegül DEMİR, Esengül MALKOÇ, Uğur ÖZDEMİR'e, herzaman desteğini hissettiğim değerli eşim Feyyaz Tuğsan İŞMAN'a teşekkür ederim.

Tuğba Özdemir İşman

Şubat, 2022

ÖZ

OKUL İDARECİLERİNİN BİREY ÖRGÜT UYUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tuğba Özdemir İşman
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Vildan Katmer Bayraklı
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2022

Bu araştırmada okul idarecilerinin çeşitli demografik değişkenler ölçüt alındığında birey örgüt uyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelenmesi amaçlamıştır.

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İli Maltepe İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren özel ve devlet ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 186 okul idarecisi oluşturmaktadır.

Araştırmanın verilerinin toplanmasında Cable ve Judge (1997) tarafından geliştirilen ve Ünal ve Turgut (2013) tarafından Türkçeye çevirisi yapılan 39 maddelik 'Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği' ve mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Ergin (1993) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği' kullanılmıştır. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin bu araştırma için uygunluğu Cronbach Alpha modeli ile güvenirlik katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin bu çalışma için uygunluğu/güvenirliği ise madde analizi (*Alpha* modeli) yoluyla araştırılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 26.0 istatistik programına aktarılmış ve istatistiki çözümlemeleri yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda okul idarecilerinin medeni durumu hariç diğer değişkenlerin birey-örgüt uyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Tükenmişlikleri incelendiğinde; okul idarecilerinin, görevi ve mesleki eğitim alma durumları, *duygusal tükenme düzeyleri* üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmazken, diğer değişkenler anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde ise okul idarecilerinin okul yönetimi konusunda eğitim almaları ve medeni durumlarının anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Ancak diğer demografik özellikler açısından anlamlı bir fark görülememiştir. Okul idarecilerinin, cinsiyet, yaş, okul türü ve okul yönetimi konusunda eğitim alma durumlarının, *kişisel başarı düzeyleri* üzerinde anlamlı bir farkı olmadığı fakat, okul idarecilerinin eğitim durumu, görevi, görev yapılan okul kademesi ve mesleki kıdemin *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde anlamlı bir farkı olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak okul idarecilerinin birey örgüt uyumu puanları arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları da artmaktadır. Fakat okul idarecilerinin birey-örgüt

uyumu puanları arttıkça kişisel başarı puanları düşmektedir. Bu çalışma ile okul idarecilerinin birey-örgüt uyumlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler:1.Birey-Örgüt Uyumu; 2.Tükenmişlik; 3.Okul İdarecisi; 4.Okul Yöneticisi.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' INDIVIDUAL-ORGANIZATION ADAPTATION AND THEIR LEVEL OF BURNOUT

Tuğba Özdemir İşman
Master Thesis
Educational Sciences Department
Educational Administration And Supervision Thesis Masters Degree Program
Thesis Advisor: Dr. Vildan Katmer Bayraklı
Maltepe University Graduate School, 2022

In this study, it was aimed to examine whether there is a significant difference in the relationship between school administrators' individual organization-adaptattion and burnout levels when various demographic variables are taken into account.

The research was carried out in accordance with the relational survey model, one of the quantitative research methods. The study group of the research consists of 186 school administrators working in private and public primary, secondary and high schools operating under the Ministry of National Education in the Maltepe District of Istanbul in the 2020-2021 academic year.

In the data collection aspect of the study, the 39-item 'Person-Organization Fit Scale' developed by Cable and Judge (1997), translated into Turkish by Ünal and Turgut (2013) and The Maslach Burnout Scale, which was developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted into Turkish by Ergin (1993), was used.The suitability of the Individual-Organization Fit Scale for this study was examined by calculating the reliability coefficients using the Cronbach Alpha model.The suitability/reliability of the Maslach Burnout Scale for this study was investigated through item analysis (Alpha model).The data obtained in the research were transferred to the SPSS 26.0 statistical program and statistical analyzes were made.

As a result of the analysis, it was seen that the demographic characteristics of the school administrators, except for the marital status, were a significantdifference on the level of individual-organization harmony.It has been determined that school administrators' job and vocational training status do not have a significant difference on emotional exhaustion levels, but school administrators' gender, school stage, professional seniority, age, marital status and school type are effective on emotional exhaustion levels.The effects of school administrators' education on school management and marital status on depersonalization levels were observed.However, no significant difference of other demographic characteristics was observed.It has been observed that school administrators' gender, age, school type and education status on school management do not have an effect on their personal achievement levels, but school

administrators' educational status, duty, school level and professional seniority have a significant difference on their personal success levels.

As a result, as the individual-organization adaptation scores of school administrators increase, their emotional exhaustion and depersonalization scores also increase.However, as the individual-organization fit scores of school administrators increase, their personal achievement scores decrease.In this study, it was determined that there is a significant relationship between school administrators' individual-organization adaptation and burnout levels.

Keywords:1.Individual-organization adaptation; 2.Burnout; 3.School Administrator; 4. School Manager.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vii
TABLOLARLİSTESİ xi
KISALTMALAR xiv
ÖZGEÇMİŞ xv
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1
1.1. Problem 1
1.2. Amaç 4
1.3. Önem 6
1.4. Varsayımlar 6
1.5. Sınırlıklar 7
1.6. Tanımlar 7
BÖLÜM 2: KURAMSAL ÇERÇEVE 8
2.1. Birey Örgüt Uyumu 8
2.2. Birey-Örgüt Uyumu Kavramı Yaklaşımları 8
2.3. Birey Örgüt Uyumunun Bileşenleri 11
2.4. Birey-Yönetici Uyumu 12
2.5. Birey- Örgüt Uyumu Türleri 12
2.6. Birey Örgüt Uyumunun Ölçümlenmesi 13
2.7. Birey Örgüt Uyumunun Dezavantajları 14
2.8. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları 14
2.9. Birey Örgüt Uyumu Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar 15
2.10. Tükenmişlik Kavramı 17
2.11. Tükenmişlik Nedenleri 18
2.12. Tükenmişliğin Belirtileri 19
2.13. Tükenmişlik Evreleri 21
2.14. Tükenmişliğin Diğer Faktörlerle İlişkisi 21
2.15. Tükenmişliğin Sonuçları 22
2.16. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri 23
2.17. Tükenmişlik Yaklaşımları 23
2.18. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik 27
2.19. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar 27
BÖLÜM 3. YÖNTEM 30
3.1. Araştırma Deseni 30
3.2. Çalışma Grubu 30
3.3. Veriler ve Toplanması 34
3.4. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 39
BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR 42
4.1. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyum Düzeylerine İlişkin Bulgular 42
4.2. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 50
4.3. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular 61

BÖLÜM 5. SONUÇ VE TARTIŞMA 63
5.1. Öneriler 69
EK'LER 71
KAYNAKÇA 83

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Okul İdarecilerinin Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları 31

Tablo 2. Okul İdarecilerinin Yaşa Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları..... 31

Tablo 3. Okul İdarecilerinin Medeni Duruma Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları 31

Tablo 4. Okul İdarecilerinin Eğitim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları... 32

Tablo 5. Okul İdarecilerinin Okuldaki Görevlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları 32

Tablo 6. Okul İdarecilerinin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları..... 32

Tablo 7. Okul İdarecilerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları 33

Tablo 8. Okul İdarecilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları 33

Tablo 9. Okul İdarecilerinin Kurum Yönetimi Eğitimi Alma Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları..... 33

Tablo 10. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları..... 36

Tablo 11. Maslach Tükenmişlik Ölçeğineİlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları 38

Tablo 12. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğive Maslach Tükenmişlik Ölçeğive Alt Boyutları PuanlarınınBağımsız Değişken Gruplarına Göre Normallik Dağılımlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov (*K-S*) ve Shapiro-Wilk (*S-W*) Testi (*N*=186)..... 39

Tablo 13. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt UyumuDüzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (*N*=186)..... 43

Tablo 14. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt UyumuDüzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186) 44

Tablo 15. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 45

Tablo 16. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 45

Tablo 17. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 46

Tablo 18. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Göreve Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186) 46

Tablo 19. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları (*N*=186) 47

Tablo 20. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney *U*Testi Sonuçları (*N*=186)... 47

Tablo 21. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 48

Tablo 22. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Kurum/Okul Yönetimi Eğitimi Almalarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik*t* Testi Sonuçları (*N*=186) 48

Tablo 23. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo..... 49

Tablo 24. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (*N*=186)..... 50

Tablo 25. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186) 51

Tablo 26. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 51

Tablo 27. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 52

Tablo 28. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 54

Tablo 29. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Yaptıkları Göreve Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186) 54

Tablo 30. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları (*N*=186) 55

Tablo 31. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney *U* Testi Sonuçları (*N*=186) 56

Tablo 32. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına YönelikKruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186) 57

Tablo 33. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Kurum/Okul Yönetimi Eğitimi Alma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186) 58

Tablo 34. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo 59

Tablo 35. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Katsayıları 61

KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu

TDK : Türk Dil Kurumu

ÖZGEÇMİŞ

Tuğba Özdemir İşman

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim

Y.Ls.	2014	Maltepe Üniversitesi, Eğitim Lisanüstü Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Ls.	2014	İstanbul Üniversitesi, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Lise	2010	Araklı Anadolu Öğretmen Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2020-	Müdür Yardımcısı. Nazmi Duhani İlkokulu
2019	Sınıf Öğretmeni. Bağcılar Abdurrahman Nermin Bilimli İlkokulu
2016-2019	Sınıf Öğretmeni. Ahlat Ovakışla İmkb İlkokulu
2016	Sınıf Öğretmeni. Kartal Bedri Rahmi Eyüboğlu İlkokulu

Alınan Burs ve Ödüller

Yıl	*Ödül*
2022	Çalışkanlık. Milli Eğitim Bakanlığı
2021	Çalışkanlık. Maltepe Kaymakamlığı

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1. Problem

Eğitim programlarının yürütüldüğü merkezler olan okullar, ülkelerin problemlerini çözmeye çalışan, bireyler arası ilişkileri düzenleyen, iyi bir yaşam sunmaya yardımcı olan sosyal ve aktif eğitim kurumlarıdır (Başaran, 2006). Toplumsal beklentileri karşılamak ve toplumla olumlu ilişkiler kurmak okulların görevlerindendir (Erdoğan, Serin, Mete, 2018). Okulların olumlu bir ortama ve devam eden ilişkilere sahip olmasında başlıca sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir. Onların yönetim stili, otorite tarzı, birey örgüt ilişkileri, örgüte karşı bakış açıları örgütün önemli etmenlerdendir (Töremen ve Çankaya, 2008). Yönetici; örgütte dengeleri oluşturan kişidir (Açıkalın, 1995). Okul yöneticileri sorunları objektif bir şekilde görebilmeli ve onları çözüme kavuşturacak bazı özelliklere sahip olmalıdır (Bursalıoğlu, 2002). Çağa ayak uyduran okul yöneticisi, birey örgüt iletişimi kurabilen, etkili liderlik özellikleri olan, dili uygun kullanabilen, bilgiye hakim ve onu işleyen, eğitime inanan kişidir (Açıkalın, 1995). Etkin bir yöneticinin problem çözücü olma, amaca yönelik olma, yeni fikirlere ve değişimlere açık olma, girişimcilik gibi özellikleri olmalıdır (Balcı, 1993). Sorumluluk ve denge aşaması içerisinde iş planlaması yapılarak, istenen hedeflere ulaşmak için bir araya gelen bireylerin yaptığı çalışmalar örgütü oluşturur (Schein, 1978). Bireylerin beklentilerinin örgüt hedefleri ile uyum sağlamasıyla bireyler örgütte çalışmaktan mutluluk duyar. Bireylerin örgütte mutlu olması onların örgüte olan bağlılığını artırır. Ancak birey ve örgüt hedefleri uyumlu değilse kişi örgütten ayrılır (Özdemir, 2017). Literatürde birey örgüt uyumu tarifinin oldukça fazla olduğu gözlemlenmektedir.

Kristof (1996), birey ve örgüt uyumunu birey ve örgütün kendine ait özellikleri ile örgüt kültürünün benzerliği olarak tanımlamıştır.

Andrews, Baker &Hunt, (2011) ise bireyin kişiliği, değer yargıları, amaçları ile örgütteki kültür, değerler ve amaçlar arasındaki uyum olarak tanımlar.

Netemeyer, Mckee, Boles ve Mcmurrian (1997) ise personellerin bireysel özelliklerinin, inanışlarının, kültürlerinin, önem verdikleri yargıların stratejik beklentilerinin, standartlarının örgütün önem yargılarıyla ile uyumu olarak tanımlanmaktadırlar. Birey ile örgüt arasındaki uyumu bilimsel veriler ışığında ölçüp, birey-örgüt uyumunu oluşturmak örgüte önemli katkılar sağlamaktadır (Makraiova, Woolliscroft, Caganova & Cambal, 2013). Bu bağlamda, birey örgüt ilişkisinde üç farklı uyum olasılığından söz edilebilir (Sezgin, 2006). Bu uyumlar aşağıda belirtilmektedir:

-Örgütle uyumunda birey, kurumunun veya kurumu kişinin ihtiyaçlarını ya da isteklerini karşılamaktadır.

-Birey ile kurum birbirine benzeyen özellikleri paylaşmaktadırlar.

-Birey örgüt uyumu kurum ile kişi birbirlerinin ihtiyaçlarını, isteklerini karşıladıkları anda gerçekleşmektedir.

Birey-örgüt uyumunu etkileyen bazı özellikler; örgüt bağlılığı ve örgütteki iklim, karakter özellikleri, iletişim kurabilme, liderlik stilleri, çalışma süreleri, beklentilerin karşılanması ve motivasyon, düşünce şekilleri, bireyin konumu, örgütteki adalet olmaktadır (Ulutaş, 2011). Örgütün amaçlarına ulaşması, örgütte iş veriminin ve niteliğinin artması, huzurlu bir ortamın oluşmasını sağlayan etkenlerin başında birey örgüt ilişkileri gelmektedir. Birey örgüt uyumunun sağlandığı örgütlerde olumlu bir çalışma ortamı da olacaktır ve örgüt hedeflerine ulaşma yolunda devam edecektir. Lakin birey örgüt uyumu sağlanamazsa olumsuz bir örgüt iklimi oluşur. Birey ve örgüt tek başına varlığını olumlu olarak sürdüremez. Bu bağlamda birey örgüt uyumunun sağlam olması gerekir (Dündar, 2016).

Birey-örgüt uyum düzeyinin bilimsel olarak açıklanması örgüt kültürüne uygun personellerin çalışması açısından oldukça önemlidir (Yahyagil, 2005). Uyumdan önce kişiler arasında oluşan anlaşmazlıklar, uyumdan sonra biter ancak farklılıklar devam eder. Uyum ile belirtilen, söylenen her şeyi körü körüne yapmak değil, örgütün hedeflerini bir bütün içerisinde gerçekleştirecek faaliyetlerde bulunmaktır (Ulutas, 2010). Birey-örgüt uyumunun çalışanların performanslarına olumlu etki ettiği

literatürde gözlemlenmiştir. Cindiroğlu (2019), birey ve örgüt arasındaki uyum ile işgörenlerin performansındaki ilişkiyi araştırmış, olumlu bir ilişki olduğunu açıklamıştır. Birey örgüt uyumu oluşursa çalışanların iş doyumları, örgüte bağlılıkları artıp örgütte verimli bir hava oluşur (Bright, 2007).

İş stresi ve işin sorumlulukları ile birey kendini öne çıkaramazsa ve desteklenmezse birey uzun süreli stres yaşar ve bu stres zamanla tükenmişliğe dönüşebilir (Çokluk, 2000). Mesleki Tükenmişlik Sendromu yoğun iş ve insanlarla olumsuz ilişkiler sonucunda görülen duygusal çökkünlük, duyarsızlaşma, başarısızlık hissi yaşama sendromudur (Maslach & Zimbardo, 1982). Mesleki tükenmişlik yaşayan kişi işe kendini veremez, işi bırakmak ister, izinsiz gelme ve rapor alma gibi eylemlerde bulunur, insan ilişkilerinde bozulma gibi olumsuz durumlar yaşar (Çam, 1992).

Tükenmişliği Maslach farklı başlıklarda inceler. Bunlar; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve son olarak kişisel başarısızlık boyutuyla üç ayrı boyutta inceler (Ergin, 1992). Duygusal tükenme, bir kişinin enerjisinin çok düşmesi ve duygusal olarak çökkünlük olarak ifade edilmektedir. Duygusal çökkünlük yaşayan kişi kendini işine tam olarak veremez ve çalışma ortamında negatif enerji oluşturmaya neden olur (Çelik ve Tuğrul, 2002). Duyarsızlaşma, insanlara karşı önemsemeyen, alaycı, olumsuz tutumlar göstermeyi içeren duyarsızlaşma tükenmişlik sendromununikinci boyutudur (Aydın, 2002). Kişisel başarısızlık ise kişinin kendine karşı olumsuz hislerini ve kendine karşı acımasız yorumlarını içerir (Aydın, 2002). Kişisel başarı eksikliği olarak açıklanabilir (Maslach & Jackson, 1981).

Görev yerindeki rol dağılımının bilinmemesi, iş için gereken sürenin olmaması ve işe uygun olmamak gibi etkenler tükenmişliğe neden olur. Örgütsel etmenlerin yanı sıra bireyin beklentileri ve özellikleri de tükenmişliğe etki eder (Cordes & Dougherty, 1993). Tükenmişlik, bireyler ve örgüt açısından önemli sonuçlar oluşturabilmektedir. Bireylerin içsel yaşadığı bunalma bazen aile yaşantısında bazen de örgüt yaşantısında bozulmalara sebep olur. Birey ortamlara girmek istemez ve devamsızlık yapar. Bireyin insan ilişkileri azalır ve sunduğu işte verim düşer. Yaptığı işe ve örgüte ilgisi kaybolur. Tükenmişlik ile ilgili bilgi edinmek çalışan ve yöneticiler açısından, tükenmişliğin etkilerini azaltacak bir aşamadır (Arı & Bal, 2008).

Literatür tarandığında birey örgüt uyumu ve tükenmişlik konuları ile ilgili okul yöneticileri üzerinde yapılmış çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve ayrı olarak incelendiği görülmüştür. Birçok sorumluluğun altından başarıyla kalkmaya çalışan okul yöneticilerinin çalıştıkları okullarla aralarındaki uyumun ve bu uyumlarla tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu konulara dönük cevaplar bulunabileceğinden bu araştırmanın oldukça önemli olduğu savunulmaktadır.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı okul idarecilerinin birey örgüt uyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesidir.

Birçok uyaranın ve değişenin olduğu günümüz dünyasında mesleki tükenmişlik kavramı çok fazla kullanılmaya başlanmıştır. Meslek hayatında beklenilen her zaman olumlu duygularla ve durumlarla karşılaşmaktır. Lakin her zaman beklentiler karşılanmaz ve olumsuzluklar gerginlikler oluşur. Bu durum özellikle birçok etkenle ilgilenmek zorunda olan okul yöneticileri için de geçerlidir. Ayrı ayrı sorumluluğu olan okul yöneticileri karşılaştığı sorunlarla baş edemez ise, iş stresini ve yükünü kaldıramaz mesleki bir hastalık olarak açıklanan tükenmişlik sendromu oluşabilir. Bu durum sadece kişiyi değil bütün örgütü olumsuz olarak etkileyecektir. Tükenmişlik sendromu yaşayan okul yöneticisi yeterli olmadığını ya da anlaşılmadığını hissedebilir kendine ve örgüte cephe alabilir. Bu da örgütteki dengelerde bozulmaya neden olmaktadır. Tükenmişlik amaçsızdır, gelişmeyi önler. Kişinin performansında düşüşe ve kurduğu ilişkilerin bozulmasına sebep olur. Bu da örgütün başarısını düşürür. Dolayısıyla birey örgüt ilişkileri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin okul idarecileri açısından oldukça fazla öneme sahiptir. Ayriyeten bu çalışma tükenmişlik yaşayan ve birey örgüt ilişkilerini istenen seviyeye getiremeyen bireyler ve örgüt için önemlidir.

Bu doğrultuda araştırmada cevaplandırılmaya çalışılacak sorular şunlardır:

Okul idarecilerinin:

1- Birey örgüt uyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2- Birey örgüt uyumu cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3- Tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

4- Birey örgüt uyumu yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

5- Tükenmişlik düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

6- Birey örgüt uyumu medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

7- Tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

8- Birey örgüt uyumu eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

9- Tükenmişlik düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

10- Birey örgüt uyumu görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

11- Tükenmişlik düzeyleri görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

12- Birey örgüt uyumu görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

13- Tükenmişlik düzeyleri görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

14- Birey örgüt uyumu görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

15- Tükenmişlik düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir ?

16- Birey örgüt uyumu mesleki kıdemlerine göre değişmekte midir ?

17- Tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre değişmekte midir ?

18- Birey örgüt uyumu hizmetiçi eğitim alıp almadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

19- Tükenmişlik düzeyleri hizmetiçi eğitim alıp almadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Sürekli değişim ve gelişim içinde olan toplumun, ihtiyaçları da sürekli değişmektedir. Sosyal ve dinamik olan okullarında toplumda yer edinebilmek için değişimi şarttır. Okulun amaçlarını toplumun ihtiyaçlarına uygun revize etmek gerekir. Bu değişimdeki kontrolü sağlayan öncelikle okul yöneticileridir.

Okul yöneticileri örgüt ilişkilerini sağlamlaştırmalıdır. Örgütteki çalışanlar okul yöneticilerine karşı bir beklenti içerisindedir. Hem bu beklentiyi karşılamak hem de okul olarak toplumda var olabilmek için mücadele ederler.

Okul yöneticileri günümüzde sorumluluklarının yapısı gereği fazla strese maruz kalmakta yoğun çalışma süreci psikolojilerini etkilemektedir. Çalışanların beklentisi olduğu gibi okul yöneticilerinin de topluma ve örgüte karşı beklentileri vardır. Beklentileri karşılanmayınca mesleki bir deformasyona uğrayabilirler ve okul yöneticilerinde tükenmişlik olgusu oluşur.

Okul idarecileri tükenmişlik yaşadığı zaman örgüt uyumu da bozulacak hatta örgütün amaçlarını etkileyecektir. Örgüt ileri seviyelere çıkmak yerine geriye gidecektir.Okul idarecilerinin birey örgüt uyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındabir ilişki olması durumunda sonuçları nelerdir bu araştırmanın inceleme konusunu oluşturmaktadır.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılacak okul yöneticileri kendilerine uygulanan ölçekleri objektif olarak yanıtlamışlardır.
- Araştırmada izlenecek yöntem amacına uygundur.

1.5. Sınırlıklar

- Araştırma bulguları İstanbul ili Maltepe ilçesinde bulunan devlet ve özel okullarda görev alan 186 okul yöneticisi ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Örgüt, iş planlaması yapılarak istenen hedeflere ulaşmak için bireylerin bire araya gelerek çalışmalar yapmasıdır (Schein, 1978).

Okul Yöneticisi: Çalışanlar arasında etkileşim kuran, çalışanlara motive kaynağı olan ve sonuçta bütün yapılan çalışmaları süzerek okul örgütünün hedeflerine ulaşmasını sağlayan kişidir (Başar, 1995).

Uyum: İnsanın içi ve dış çevresiyle etkileşim içinde ve dengede olmasıdır (Başaran, 2004).

Tükenmişlik: Yoğun bir çalışma ortamında çalışanlarda görülen duygusal tükenme, başarısızlık, üzülme ve bunalma duygularıyla açıklanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982).

İş Tatmini: Örgütte işgörenlerin işe ve örgütün bileşenlerine karşı olumlu davranışlarıdır (Erdoğan, 1999).

BÖLÜM 2: KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Birey Örgüt Uyumu

Örgütlerde insan ilişkileri açısından birey örgüt uyumu oldukça önemlidir. Dolayısıyla örgütsel davranış alanındaki araştırmalarda birey–örgüt uyumu dikkat çekmektedir ve uygulamada uyumun sağlanması hedeflenir (Baransel, 1979). Birey örgüt uyumu kavramı 1950' lerden itibaren literatürde karşımıza çıkmaya başlanmıştır (Xiaojun ve Shizong, 2010).

Yahyagil (2005), birey-örgüt uyumunu anlatırken iş yerlerinin örgütsel kültür özellikleri ile iş görenlerin değer yargılarının bağlantısı olarak açıklamıştır. Cable (1995), bireyler ile örgütlerin değerlerinin uygunluğunu birey örgüt uyumu olarak açıklamıştır. Steele'e (2016) göre birey-örgüt uyumunu sağlamış olan işgörenler kendilerini örgütten bağımsız olarak değil adeta örgütün bileşeni olarak hissetmektedirler. Steel, birey örgüt uyumu kavramını, iş görenlerin örgütlerini sevmesi ve örgütün değerleriyle bir bağlantı hissetmesi olarak açıklar.

Chatman, birey-örgüt uyumunu bireylerin karakterleri ve önem yargıları ile organizasyonun kültürel özellikleri arasındaki uyum olarak açıklamıştır (Chatman, 1989). Schneider vd., birey-örgüt uyumunu bireyler ile örgütün ortak bir noktada buluşması ve bireylerin önemsediği yargılar ile örgütün önemli gördüğü yargıları arasında yaşanan sorunların çözülmesi olarak açıklamıştır (Schneider vd., 1995). Örgütte işgörenlere saygı duyulması ve onların kendini geliştirmesi için desteklenmesi ile örgütte olumlu bir ortam oluşacaktır (Argyris, 1972).

2.2. Birey-Örgüt Uyumu Kavramı Yaklaşımları

2.2.1. Argyris'in Birey ve Örgüt Bütünleşmesi Teorisi Yaklaşımı

Argyris, organizasyonları karmaşık sistemler olarak açıklar. Bireyler, gruplar, değerler ve tutumlar belirtilen karmaşık çok boyutlu yapıda bulunmaktadır. Tüm bu özellikler birey ve örgüt bütünlüğünü algılayabilmede önemlidir. Bireyin çevresi bireyi ve organizasyonu etkileyebilmektedir. Örgütler üç süreçten oluşmaktadır. Bunlar;

girdiler, çıktılar ve dönüşme süreçleridir. Bu süreçler süreklilik göstermektedir. Örgütlerde girdiler; birey, enerji ve materyalleri içermektedir. Çıktılarda malzeme veya hizmeti içermektedir (Argyris, 1964).

2.2.2. Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Kavramı Yaklaşımı

Birey ve örgüt arasındaki uyumluluğun ne derecede olduğu bireylerle örgütler arasındaki değişiklikler üzerine temellendirilebilir.

Birey ve örgüt arasındaki uyumun ölçülmesi için üç adet ölçüm yolu önerilmiştir (Kristof, 1996).

Bunlar;

1. İşgörene, örgütle uyumlu olup olmadığına yönelik soruların yöneltildiği subjektif uyum ölçümü,

2. İşgörenin, önce kendisini sonra da örgütünün fonksiyonlarını açıkladığı ve örgütle arasındaki uyumu ilişkilendirdiği, algılanan uyum ölçümü,

3. İşgörene kendine ait özelliklerin, diğer işgörenlerede örgüte ait özelliklerin sorularak ve ilişkilendirmenin yapılacağı, objektif uyum ölçümü olarak açıklanmaktadır (Hoffman ve Woehr, 2006).

2.2.3. Cable ve Judge'ın Birey-Örgüt Uyumu Kavramı Yaklaşımı

Cable ve Judge'nin çalışmalarında, birey-örgüt uyumuna aktif çalışanların ve iş arayan bireylerin perspektifinden bakılmıştır. Bireyler, uyum yakaladıkları örgütleri tercih ederek bu örgütlerde devam etmek istemektedirler (Cable ve Judge, 1996).

Birey-örgüt uyumunda en önemli kavramın değer olduğunu ifade etmiştir. Bireyler değerler algısını olumlu olarak geliştirilmiş olsa bile, bireylerin kendi değerleri ve algılaması, zaman geçtikçe belirginleşmekte ve ön plana çıkmaktadır. Birey davranışları açısından değer konusu en önemli kriterdir. Fakat bireylerin örgütlerdeki uyumu, örgütün meydana getireceği performanstan daha önemlidir.

2.2.4. Schneider'in Birey-Örgüt Uyumu Kavramı Yaklaşımı

Schneider, çalışanların belli kriterlerle işe kabul edildiğini ancak örgüte uyum sağlayamadıklarında örgütten ayrıldıklarını ifade eder. Örgütte çalışmayı sürdürenler sadece özellikleriyle değil davranışları, deneyimleri, bakış açıları, hissettikleri ile birbirine benzer bireylerdir. Bu beznzerlik 'Çekilim, Seçim, Sürtüşme 'modeli adıyla belirtilmektedir (Schneider, 1987).

Çekilim-seçim-sürtüşme (ASA: attraction-selection-attrition) modelinin birey-örgüt uyumuna olan etkilerini şu şekilde açıklamaktadır.

1. Örgütlerin içerisindeki insanlar çekimi yaratır. Örgütlerin faaliyetleri çekimi yaratmaz.

2. Örgütler belli kriterlere göre örgüt için çalışacak kişileri seçerler .Bu kriterlerle örgüte girişler sınırlandıkça birey örgüt uyumluluk düzeyi artmaktadır.

3. Birey örgüt uyumu sağlanamadığı durumlarda, örgütlerden gönüllü veya gönülsüz olarak çalışanlar ayrılmaktadır.

4. Örgüte seçilen çalışanlar zaman içinde örgütün kültürünü, politikasını, sosyal yapısını değiştirmekte ve hatta belirlemektedir (Schneider, 1987).

2.2.5. O'Reilly vd.'nin Örgütsel Kültür Profili (OCP) Yaklaşımı

Çalışmalarında bir ölçme aracı oluşturmuşlardır. Örgütsel Kültür Profili ölçüm aracının amacı birey ve örgütün kültür uyumunu incelemek ve bu ilişkinin de sonuçların belirlenmesidir. Örgütsel Kültür Profili, çalışmalarda birey örgüt değerlerini içeren 54 değeri kullanarak yapılan uygulama sonuçlarını incelemiştir. Bu incelemeye göre; ölçümden sonraki 1 ve 2 yıllık süreç içinde örgüte bağımlılık ve işten ayrılması isteğinde gelişmeler ortaya çıkmıştır (O' Reilly vd., 1991).

2.2.6. Chatman Birey-Örgüt Uyumu Kavramı Yaklaşımı

Chatman birey ve örgüt arasındaki uyumu, kriter ve değerlerin birbirine benzemesi olarak açıklamıştır. Değerler ve kriterler, bireyin çevre ile uyum

yakalamasını sağlar ve yaptıklarını etkiler. Çalışanlar bu değerlere sahip olmasa da süreç içinde bu değerleri kabul ederler. Chatman, birey-örgüt uyumunun yararlı olduğunu savunur. Fakat birey örgüt uyumunun düşük olduğu durumlarda, bireysel değişikliklere dikkat ederek gerçekleşebilecek üç ihtimali değerlendirir. Bunlar;

1- Bireyin değişebilecek değerleri,
2- Bireyin örgütün değerlerine kıyasla kendi değerlerini daha çok öne çıkarması,
3- Örgütün değişebilecek değerleri ve bireyin örgütte çalışmayı bırakabileceğidir (Chatman, 1989).

2.3. Birey Örgüt Uyumunun Bileşenleri

Birey örgüt uyumunun bileşenleri; değerlerin uyumu, hedeflerin uyumu, çevre ve kültür uyumu ve kişilik uyumu olarak alt başlıklara ayrılmaktadır (Chatman, 1991).

2.3.1. Değerlerin Uyumu

Birey örgüt uyumu hem örgütte hem de çalışanlarda destekleyici bir etki gösterir. Birey ve örgütün değerleri karşılıklı bir etkileşim içindedir. Bu kapsamda örgütsel değerleri etkileyen kriterlerden bazıları şu şekildedir;

- Ayrıntıya Önem Verme
- Risk Alma
- Rekabatçi Bir yaklaşım
- Gelişim
- Grup İle Çalışma
- Destekleme (Chatman, 1991).

2.3.2. Hedeflerin Uyumu

Örgütün devamlılığını sürdürebilmesi için koyulan hedeflere ulaşması gerekir. Hedefelere ulaşabilmeleri için ortak noktalar bulunması gerekir. Örgütteki çalışanların yönlendirilerek hedefleri gerçekleştirme konusunda ve hedeflere nasıl ulaşılabileceği

konusunda yönlendirilmelidirler. Rekabetin arttığı ortamlarda örgütün var olabilmesi için hedeflerin uyumu gereklidir (Sığrı, 2007).

2.3.3. Çevre ve Kültür Uyumu

Bireyler ihtiyaçları doğrultusunda çevreleriyle iletişim içerisindedirler. Birey ve çevre iletişiminde bireyler örgütten iş tatmini, örgütlerde bireylerden ürün istemekte, bireylerde örgütten mutlu bir iş ortamı ve iş doyumu istemektedirler (Argun, 2007).

2.3.4. Kişilik Uyumu

Örgütte farklı kültürel geçmişler ve kişisel özelliklerin dikkat çekmesi gerekmektedir. Çünkü örgüt içinde yaşanan direncin özünde bu özelliklere dikkat edilmemesi bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinin bilinmesi örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Yöneticiler ve çalışanlar açısından ayrıca bu durum uygulamalarda kolaylık sağlayacaktır (Schermerhorn vd., 1994).

2.4. Birey-Yönetici Uyumu

Birey ile yönetici uyumlu oldukça bireyin örgüte bağlılığı da artmaktadır. Bu uyumun işten ayrılma, örgüte direnç ile örgüte bağlılığın, örgütün hedeflerine ulaşmasında oluşan sürecin arasındaki etkileşimi düzenlediği görülmektedir (Zhang ve diğerleri, 2015).

2.5. Birey- Örgüt Uyumu Türleri

İlgili alanyazında birey örgüt uyumu olarak belirlenen birey ve örgüt arasındaki etkileşim, bütünleyici ve tamamlayıcı olarak karşımıza çıkmaktadır. İlave olarak talep yetenek uyumu ile ihtiyaç malzeme uyumunu bazı araştırmacılar açıklamışlardır (Edwards, 1996).

Bütünleştirici Uyum

Birey ve örgütün benzerliklerinden yola çıkarak işe alım ve iş seçimi durumlarında birbirlerine uyumları olarak belirtilir. Bu benzerliklerde en çok göze

çarpan husus değerler arasındaki uyum olarak karşımıza çıkmaktadır (Sekiguchi, 2004).

Tamamlayıcı Uyum

Birey ve örgütte mevcut olan eksiklerin karşılıklı ilişkiler olarak tamamlanmasını ifade eder. Örgütte bulunan eksiklikleri gidermek için işe alım aşamasında ihtiyaç duyulan özelliklere sahip olan bireyler tercih edilmelidir (Kurtpınar, 2011).

Bütünleştirici Uyum ve Tamamlayıcı Uyumun Farkı

Bu uyum modellerinin belirgin farkı çevrenin açıklanmasından gelmektedir. Bütünleştirici uyumda çevre, insanlara dikkat çekerek açıklanmaktadır. Tamamlayıcı uyum modelinde çevre, insanlardan farklı olarak açıklanmaktadır (Sekiguchi, 2004).

Talep-Yetenek ve İhtiyaç-Malzeme Uyumu

Talep-yetenek uyumunda çalışanın özellikleri, zorluklara karşı zaman, bilgi, ve enerji olabilmektedir. Örgütün taleplerini karşılayacak özelliklere sahip çalışanlar olduğunda ortaya çıkar (Edwards, 1996). İhtiyaç malzeme uyumu, birey ile örgütün değerleri ve yeterlilikleri arasındaki uyum gerçekleştiğinde açığa çıkar. Talep-yetenek uyumu ve ihtiyaç-malzeme uyumu kavramlarını karşılaştırmak ve sınıflandırmak kolay değildir (Kristof, 1996).

2.6. Birey Örgüt Uyumunun Ölçümlenmesi

İlgili alanyazında uyumu değerlendirmek için farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlarla oluşan ölçüm türleri aşağıda açıklanmıştır (Çiçek, 2013).

Subjektif, Algılanan ve Objektif Uyum Ölçümlemesi

Subjektif Uyum ölçümlemesi yapılırken çalıştığı örgüte uygun olup olmadığıyla ilgili soruların doğrudan bireye sorulmasıyla değerlendirilmektedir. Bu yöntem bireyin zihninde örgütün nasıl yorumlandığını gösterir ve bu durum araştımacıların objektif yorumlarından daha kıymetli olarak görülmektedir (Saraç, 2014).

Doğrudan Ölçüm-Dolaylı Ölçüm Ölçümlemesi

Doğrudan ölçümler birey ile örgütün tek bir madde ile karşılaştırılmasını sağlar (Edwards,1991). Dolaylı ölçüm, ayrı ayrı değerlendirilen birey özellikleri ve çevresel özelliklerin uyumunun istatiki olarak değerlendirilmesini sağlar (Kristof, 1996).

Dolaylı Gerçek ve Dolaylı Algılanan Uyum Ölçümlemesi

Yöntemde, bireye örgütün değerlerini nasıl algıladığı sorulur sonrasında bireysel değerleri ve tercihleri bağımsız olarak sorularak cevapları karşılaştırılır. İlişkinin derecesine bakılır ve bireyin örgüt ile uyumuna yönelik bir yargıya varılır (Meyer vd., 2010).

Orantılı (commensurate) Ölçüm

Birey ve örgüt birbirine benzer özelliklere sahip olsalarda doğasında bulunan farklılıklar olabilir. Birbirinin aynı olmayan ölçümler yapılarak bu durum saptanmaya çalışılır. Orantılı ölçümlü sorular sorarak değerlendirmeler yapılır (Coşkun, 2007).

2.7. Birey Örgüt Uyumunun Dezavantajları

Liderlerin fazla uyum algıları çalışanların değişik bakış açılarını azaltabilir. Farklı düşüncelere sahip çalışanlar örgüte uyumsuz olmamak adına görüşlerini ifade etmeyebilir. Bu durum fikir özgürlüğünü kısıtlayarak yeni fikirlerin çıkmasını engelleyecek ve farklı bakış açılarının kattığı zenginlikler örgütlerde olmayacaktır (Kesen, 2017).

2.8. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Birey ve örgüt arasındaki uyumunu yakalayan örgütlerde çalışanlar kendilerini adeta işin bir parçası olarak hissetmekte ve başarılara ortak olmaktadır. Bireyler örgütün başarılarını kendi performanslarıyla eşleştirmektedir. Birey örgüt uyumu düşük olan örgütlerde çalışanlar iş tatmini yaşamamakta ve hayal kırıklığına uğramaktadır. Böyle örgütlerde çalışanlar işe bağlılıklarını yitirmekte yeni iş arayışlarına girmektedirler (Vigoda-Gadot ve Meiri, 2008).

Dolayısıyla birey örgüt uyumunun sonuçları verimlilik, başarı ve bağlılıktır. Birey ve örgüt arasında uyum olmaması durumundaki sonuçlar devamsızlık, çatışma, işten çıkma gibi bir çok olumsuzluğa yol açmaktadır (Çetinkaya, 2016).

2.9. Birey Örgüt Uyumu Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar

(Şerefhanoğlu, 2014), 2012-2013 yıllarında 960 öğretmenle yaptığı çalışmasında okul müdürlerinin mentorluk özellikleri ile öğretmenlerin örgüte uyum süreçlerini araştırdığı çalışmada bu durumun orta düzeyde olduğunu açıklamıştır. Okul müdürlerinin mentorluk özellikleri yükseldikçe örgütsel uyum düzeylerinin de yükseldiği görülmüş .

(İpek, 2021), bireylerin çalıştıkları örgüte ve işveren markasına yönelik algılamaları ile iş tatmin seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelenmesi amacıyla özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin 208 beyaz yakalı çalışanı üzerinde araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin mevcut olduğunu belirlemiştir.

(Özlü, 2021), üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacı ile yapmış olduğu araştırmasında 500 hemşire ile çalışmış ve araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu ile ilişkili olduğu ve kişi-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı derecede etkilediğini belirlemiştir.

(Pekdemir, Koçoğlu ve Gürkan, 2013), kişilerin birey örgüt uyumunun algılamış oldukları yönetici desteği aracılığı ile çalışanın konuşma desteği üzerindeki etkisi ve çalışanların demografik özellikler açısından birey örgüt uyumu, yönetici desteği algısı ve çalışanın açıkça konuşma davranışındaki farklılıkları ortaya çıkartmayı amaçladıkları çalışmalarını bir vakıf üniversitesinde MBA yapan, aynı zamanda çalışan 249 kişi ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada birey ve örgüt arasındaki uyumunun çalışanın kendini ifade etme sürecinde yöneticinin rolünün kısmi aracı değişken olduğununu ve durum değişkenleri açısından birey ve örgüt uyumu düzeyi arasında farklılıklar olduğunu belirlemişlerdir.

(Yıldırım, 2021), örgütsel sosyalizasyon ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapmış olduğu araştırmada Kütahya'da faaliyet gösteren bir üretim işletmesinin beyaz ve mavi yakalı çalışanlarından toplam 150 kişiye ulaşmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet ve medeni durum ile kişi-örgüt uyumu ve örgütsel sosyalizasyonda anlamlı bir farklılık bulamamış. Yaş, eğitim seviyesi ve kurumda çalışma sürelerine göre ise anlamlı farklılıklar anlamlı farklılıklar bulmuştur.

(Mitchell, 2006), yönetici hemşireler arasında yapmış olduğu araştırmada, birey örgüt özelliklerinin ve uyumunun örgüte işe uyumunun ve ayrılma eğiliminin arasında bir ilişki olduğunu belirtir.

(Sezgin, 2006), tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin birey ve örgüt arasındaki uyum hakkındaki düşüncelerinde işe karşı tutumlarının ve mesleki kıdemlerinin etkili olduğunu belirtilmektedir.

(Carless, 2005), 193 çalışanla yapmış olduğu araştırmada, birey ve örgüt arasındaki uyum, iş teklifi, örgütsel çekicilik ve iş kabul etme niyeti durumlarındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Birey ve örgüt arasındaki uyumun işgörenin örgütle arasındaki ilişkiyi etkilediği belirtilmiştir. Birey ve örgüt uyumunun işe girme isteğiyle ilişkisi bulunamamıştır.

(Posner, 1992), demografik yani yaş, köken, cinsiyet vb. özelliklerin birey ve örgüt uyum etkisini araştırarak, bu çalışmayı iş tutumlarına yönelik genişletmiştir. Sonuç olarak birey ve örgüt arasındaki uyumun bağlılık, motivasyon ve işgörenlerin takım çalışmasıyla doğrudan ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin demografik özelliklerden etkilenmediğini ortaya çıkarmıştır.

(De Cooman, De Gieter & Hofmans, 2010), aktüel birey-örgüt uyumunun tüm yönleriyle birlikte algılanan birey örgüt ilişkisindeki uyum, performansı, iş isteği ile pozitif olarak; işten ayrılma olarak ile negatif yönlü ilişkide olduğu belirlenmiştir. Bilişsel değerlerin yaşla pozitif yönde ilişkili olduğu, yönetici pozisyonunda çalışan çalışanların diğerlerine göre daha yüksek aktüel birey ve örgüt uyumuna sahip olduğu açıklanmıştır.

2.10. Tükenmişlik Kavramı

Bireyin hayatını ve çalışma sürecini olumsuz olarak etkileyen tükenmişlik sendromu ilk olarak yıl 1974'de Herbert Freudenberger adlı araştırmaları bulunan psikiyatrist tarafından açıklanmıştır. Tükenmişlik sendromunu başarısızlık, kişinin mutsuz olması, odaklanamaması ya da kişide oluşan tükenmişlik hissi olarak açıklamıştır. Tükenmişlik günümüzde artık insanları yaşamını anlamlandırma çabalarının sonucunda ortaya çıkan sosyal yaşamın bir sonucudur (Freudenberger ve Richelson, 1981). Freudenberger tarafından tükenmişlik sendromunun ilk olarak gözlemlenmesi sağlık çalışanlarında hissedilen hayal kırıklığı, yorgunluk, işi bırakma isteği ve işe odaklanamama ile sonuçlanması olarak ortaya atılmış Maslach ve Jackson tarafından tükenmişlik sendromu daha sonrasında geliştirilmiştir (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişlik, Türk Dil Kurumu'nun aktüel (http://www.tdk.gov.tr) sayfasında "çabalamamak, gücünü kaybetmiş olma hali" olarak açıklanmıştır. Literatürde bulunan bazı tükenmişlik tanımları şu şekildedir: Tükenmişlik, tükenme duygularıyla birlikte hissedilen psikolojik ve fiziksel yorgunluk olarak açıklanmaktadır. (Maslach and Zimbardo, 1982). Pines ve Aronson'a göre tükenmişlik; uzun süre bireyi zor duruma sokan duygusal bir sürece maruz kalmayla birlikte gelen psikolojik, zihinsel ve fiziksel tükenme hali olarak açıklanmıştır (Pines ve Aronson, 1983). Cardinell (1981)'e göre tükenmişlik; bireyin yaşamında ortaya çıkan orta yaş krizi, rahatsızlık belirtisidir. Storlie (1979)'ye göre tükenmişlik; birey rutininden çıkarak ters giden bir şeylerin olduğunu düşünmesi ile gelişir. Tükenme ile sürekli ümistsizlik ve karamsarlık ve enerji tükenmesi oluşur (Çam, 1992). Farber (2000)'e göre tükenmişlik; denetçilerin ve müşterilerin isteklerini yaptırması konusunda baskı ve rakabet sağlaması, istenilen konuma ulaşmama hissinden oluşmaktadır (Scott, 2001). Cumming ve Nall'a göre tükenmişlik; bireyin yeterince psikolojik danışma hizmeti alamaması olarak açıklanmıştır (Cumming ve Nall, 1983). Veninga ve Spradley ise tükenmişliği; psikolojinin giderek zayıflaması, duygusal tükenme iş stresi yaşayarak artan duyarsızlaşma, tatminsizlik, devamsızlık, iş verimsizliği sendromu olarak açıklanmaktadır (Veninga and Spradley, 1981). Dönük, tükenmişliği, başarısızlık hissi ve kişisel düşüncelere aşırı yüklenme ile çıkan yorgunluk, enerji kaybı olarak belirtir (Dönük, 2019).

2.11. Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişliği etkileyen faktörler bireysel ve çevresel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.11.1. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler

Literatürde tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler aşağıda sıralanmıştır:

- Karakter
- Aşırı olarak işe bağlılık
- Dışa Bağımlılık
- İşe teşvik edilmesi
- Bireysel İstekler
- İş doyumu
- Performans azlığı
- Özel hayattaki kaygı
- Beklenti düzeyinin fazlalığı
- Demografik değişkenler olarak belirtilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.11.2. Tükenmişliği Etkileyen Çevresel Faktörler

Literatürde tükenmişliği etkileyen çevresel faktörler aşağıda sıralanmıştır:

- Gruba ait olamama
- İş yükünün dengesizliği
- Örgütte adalet olmaması
- Maaş memnuniyetsizliği
- Birey ve örgüt arasında yaşanan değer uyumsuzluğu
- Karar verme sürecine katılmama
- Çalışma hayatında stresle baş edememe
- Mesleki yükselme fırsatının verilmemesi
- Ödül sisteminin eksikliği
- Mesai saatleri
- İşin özelliği

- Sosyal desteklenmenin azlığı
- Örgütün hedef ve politikaları
- Müşteri yoğunluğu
- Geri dönüt verilmemesi
- Çalışma hayatındaki iletişim azlığı (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.12. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromunun belirtilerinin bilinmesi gereklidir çünkü belirtilerin bilinmemesi yahut görmezden gelinmesi onun ilerlemesine ve daha sonra mücadele edilemez hale gelmesine sebep olacaktır. Tükenmişlik belirtileri zamanında tespit edilerek önlemler alınmalıdır. Tükenmişlik; duygusal, fiziksel ve davranışsal belirtiler olarak 3 gruba ayrılmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

2.12.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri

Literatürde tükenmişliğin fiziksel belirtileri aşağıda sıralanmıştır:

- Yorgunluk
- Uyku eksikliği
- Halsizlik ve uyuşukluk hissi
- Vücut direncinin azalması
- Vücutta özellikle baş bölgesinde ağrı
- Yüksek kolesterol veya tansiyon
- Şişmanlık veya kilo kaybı
- Cilt hastalıkları
- Kalp ritminin bozulması
- Soluk alıp verememe (Altunay, 2019).

Tükenmişliğin bireyin işine, kendine ve çevresine dönük olumsuz tutumlarının olması duyuşsal semptomlarla birlikte başlayan sürecini devamında davranışsal sorunlara yol açabilecek hale getirecektir (Ersoy vd., 2001).

2.12.2. Tükenmişliğin Psikolojik Belirtileri

Literatürde tükenmişliğin psikolojik belirtileri aşağıda sıralanmıştır:

- Yalnız kalma korkusu
- Uyku Eksikliği
- Çaresiz hissetme
- Bunalım
- Ruhsal hastalıklar
- Şüphe ve kaygı duyma
- Aile içinde problem yaşanması (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

2.12.3. Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri

Literatürde tükenmişliğin davranışsal belirtileri aşağıda sıralanmıştır:

- Öfke duygusu
- Unutkanlık
- Özgüvendeeksilme
- İşe gitme isteğinin düşmesi
- Ödüllendirilmeme ve takdir edilmeme
- Endişe duyma
- Uzaklaşma isteği
- Hareketli olamama
- Yakın çevresinden uzaklaşma ve çatışma yaşanması
- Suçluluk, teslimiyet, içerlenmişlik
- Çabuk ağlama
- Çaresizlik
- Yansıtma
- İş hakkında konuşmaktan kaçınma
- Örgütlemede yetersiz olunması
- Başaramama duygusu
- Örgüte karşı ilgi eksikliği
- Verilen işlerde belirsizlik
- İş yaşamındaisteksizlik ve dirençli olma

- Erteleme isteği
- Görevlilere karşı güvensizlik (Çam, 1995).

Bu belirtiler bireylerde farklılık gösterebilmektedir. Tükenmişlik sendromuna giren bireylerde bu özellikler görülecektir şeklinde bir açıklamada bulunmak doğru değildir (Koç, 2015).

2.13. Tükenmişlik Evreleri

Tükenmişlik sendromu, toplamda 4 farklı evreden meydana gelmektedir. Bu evreler;

Birinci evre birey heyecan ve umut ile yüklüdür ve zorlandığını fark ettikçe kendini daha da yorarak bu durumdan çıkmak için çabalamaktadır. Bu evrede birey örgütü her şeyin önüne koyarak strese ve uykusuzluğa dayanmaktadır. İlk evre İdealistik Evresi olarak adlandırılmaktadır.

İkinci evre ise durgunlaşma evresidir. Birey çabalarının yetersiz kaldığını isteğinin azaldığını fark eder. Önceleri dikkat etmediği olumsuzluklara odaklanır ve rahatsız olarak duygusal bir hezeyana girer.

Üçüncü evre olan engellenme bölümünde, bireyler kendilerini çaresiz ve engellenmiş hissetmektedir. Yaşadıkları olumsuzlukları değiremediklerinde bireylerde ani öfke krizleri, aşırı tepkiler verme gibi davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Apati evre olarak adlandırılan dördüncü seviye duyarsızlık ve çevreye tepki vermeme, umutsuzluk oluşmaktadır. Bireylerin işteki verimlilikleri oldukça düşmektedir (Oruç, 2007).

2.14. Tükenmişliğin Diğer Faktörlerle İlişkisi

2.14.1. Tükenmişlik ve Stres

Çoğu ülkede çalışanların ve örgütlerin sağlığını olumsuz etkileyen bir durumdur. Stres bireyin çevredeki olumsuz durumlar nedeniyle birçok alanda gösterdiği çaba

olarak açıklanmaktadır. Bir başka deyişle de vücuda yüklenilen etmenlere karşı, vücudun verdiği tepki olarak açıklama yapılabilmektedir (Selvi vd., 2014). Yoğun stres altında olan ve sonucunda tükenme aşamasına gelen bireylerde yoğun olara çalışma ve programlarının düzenli olarak dolu olması vardır. Yoğun iş şartlarında çalışan bireylerde stres oldukça fazla görülmektedir. Bireylerin hayattan beklentileri arttıkça tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tükenmişlik sendromu içine girmiş olan bireyler daha azla yetinmezler. Yüksek beklentilerinin elde edilememesi bireylerde tükenmeye sebep olmaktadır (Bakan vd., 2015). Bireylerin yaşadıkları strese çözüm bulamamaları tükenmelerini sağlamaktadır. Tükenmişlik, stresle baş edilemediği durumlarda yoğun olarak yaşanmaktadır (Diri, 2015).

2.14.2. Mobbing ve Tükenmişlik

Mobbing, psikolojik olarak şiddet ya da rahatsız etme olarak açıklanır (Tınaz, 2006). Şiddetin tanımlaması kolaydır lakin şiddettin kapsamını açıklamak zordur. Bireylerin şiddet algısı, şiddetle ilgili en kritik noktadır. Bireylerin algı düzeylerine göre eynı davranışı bir birey şiddet olarak görüp mücedele edebiliyorken bir başka birey normal olarak algılayabilmektedir. Bu durum örgütler içinde geçerli olabilmektedir. Örgütteki çalışanlar, farklı bakış açıları, kültür ve değer yargılarıyla değerlendirir. Örgütlerde en sık yaşanan durum psikolojik şiddetin olmasıdır. Mobing de psikolojik şiddet içinde var olan bir durumdur (Shallcross, 2003).

Leymann (1997) Mobbing kavramını iş hayatında uygulanan sistemli eziyet olarak açıklamaktadır (Leymann, 1997). Psikolojik şiddet ya da mobbing iş hayatında bireyler tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen saldırganca ahlaki olmayan bir iletişimi içerir. Birey savunmasız durumda kalır. Uzun süreli ve zorbaca olan bu tavırlar bireyde önemli olabilecek çöküntülere sebep vermektedir (Leymann, 1996).

2.15. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin duygusal, fiziksel ve örgütü etkileyen bazı sonuçları vardır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik yaşayan bireyler aile hayatlarında da problem yaşar. Aile hayatında tükenmişlik kaygısıyla oluşan problemler aile içi büyük krizlere sebep olmaktadır (Sürvegil, 2006). Tükenmişlik sürecinin sonuçları çok yönlü

reaksiyonların ortaya çıkmasına yol açar. Mesela biryandan verilen hizmetin kalitesi düşerken diğer yandan işgörenin sağlığı bozulmaktadır. Tükenmişlik sadece bireysel bir problem değil sonuçlarıyla birlikte toplumsal bir promlem oluşturulmaktadır (Dolgun, 2015).

2.16. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle başa çıkma yöntemi olarak stresle mücadele eğitimi, fiziksel dinlenme, etkin duygusal terapileri, takım çalışmalarını bireysel ve sosyal yetenekler eğitimini, mesleki isteklerin dikkate alınması ve psikolojik destek önerilmektedir (Maslach C. Vd., 2001).

2.17. Tükenmişlik Yaklaşımları

Tükenmişliğin çalışan bireylere ve çalıştıkları örgüte olumsuz etkileri olmasından dolayı araştırılması ve tedbir alınması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Araştırmacılar tarafından tükenmişlik incelenirken farklı yaklaşımlar ortaya çıkmış ve farklı modellemeler yapılmıştır (Şahin, 2019). Bu modellerden bazıları aşağıda sıralanmıştır:

2.17.1. Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik İle İlgili Modeli

Tükenmişliğin birbirini izleyen ve gözlemlenebilir yollardan oluşan bir süreç sonunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir. İdealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma (apati) olmak üzere dört farklı aşamada incelemişlerdir (Edelwich ve Brodsky, 1980):

İdealistik coşku: İşe yeni başlanan zamanlarda görülen bu aşamada heves, büyük heyecanlar ve çok fazla beklentiler olabilmektedir. İşgörenlerin bireysel gelişimi adına mesleki eğitimini sürdürme isteği vardır. Bireyler övülmeyi bekler iken başka sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle birey hayal kırıklığına uğrayarak tükenmişlik sendromuna yakalanabilir (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Durgunluk: Bireyin birinci evrede gösterdiği mevcut enerji düzeyinde azalma ile motivasyonu düşer, hayal kırıklığı yaşar. Bu durumla birlikte çalışan işinden soğumaya başlar. Bireyin ilgi alanı değişir ve iş dışı faaliyetlere önem verir (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Engellenme: Birey, mesleğini devam edip etmeyeceğini sorgulamaya başlar. Bireyin, işverenlerinin beklentilerini yerine getiremeyerek engellenmesi ve bireyin örgütten dolayı, kendi ihtiyaçlarını görmezden gelmesi bireyin başarılı olma çabalarının yetersiz olduğu kanısına varmasına sebep olur (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Duygusuzlaşma: Engellenme evresinden sonra ortaya çıkan bireyin kendini savunmaya geçmesi olarak görülmektedir. Duygusal bağlanmama, işe isteksizlik ve işe inancın azalması gibi belirtileri vardır. Bu kişiler çevre tarafından, katı ve ilgisiz olarak algılanır (Edelwich ve Brodsky, 1980).

2.17.2. Meier Tükenmişlik Modeli

Bireyin çalışma şartlarına bağlı yüksek ödül isteği içinde olması fakat az ödül çok ceza ile karşı karşıya kalması sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Törnük, 2019). Dört farklı boyutu vardır. Bu boyutlar; pekiştirme, yeterli olma beklentileri ve sonuç, bağlamsal işleme sürecidir (Eroğlu, 2014):

Pekistirme Beklentileri (Reinforcement Expectancies): Bireyin işteki hedeflerinin karşılanma oranları ile ilgili olan bu beklentiler Meier'e göre(1983); gerçekleşmezse hayal kırıklığı ile tükenmişlik yaşanabilmektedir. Bireylerdeki farklılıklar sebebiyle bu yaşantıların sonuçları da farklılık gösterebilmektedir.

Sonuç Beklentileri (Outcome Expectancies): Meier'e göre (1983) bubeklentiler belli sonuçları olan davranıslarla ilgili açıklamalardan olusmaktadır. Pekistirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karsılama oranlarını açıklarken, sonuç beklentileri de hangi davranısların istenen sonuçlara ulaşmak içinihtiyaç oldugunu açıklamaktadır (Meier, 1983).

Yeterlilik Beklentileri: Bireyin istenen davranışları gösterme yeteneğidir. Bireyin işte verimli oluşu kişisel yeterlik beklentisini gösterir. Sonuç beklentileri ve

yeterli olma beklentileri arasında olan fark, bilme ve eyleme geçme arasındaki farktır (Meier, 1983).

Bağlamsal Bilgi İşlem Süreçleri: Bireyin örgütsel yapılar, öğrenme davranışları ve kişisel yargıları gibi durumlarda bilgiyi anlamlandırma süreçlerini gösterir (Baysal, 1995).

2.17.3. Maslach Tükenmişlik Modeli

Kademe kademe tükenmişlik süreci ortaya çıkmaktadır. Mesleki açıdan Maslach'a göre tükenmişlik çizelgesinde yaptığı çalışmasında tükenmişliği, üç boyutlu olarak açıklamaktadır. Bu bölümler; en belirleyici boyut duygusal açıdan tükenme, bireyin tepkisiz kaldığı duyarsızlaşma boyutu ve son boyut bireysel başarıdan oluşmaktadır (Maslach C, Jackson SE. B. , 1984):

Duygusal Açıdan Tükenme: Bireyler duygusal açıdan yıpranırlar.Literatürde en belirleyici ve önemli olarak görülen boyut olarak belirtilmektedir. Bu boyuttayken çalışan bireyler işe gelme istekleri azalmaktadır ve oldukça fazla zorlanmaktadır (Maslach C, Jackson SE. B. , 1984).

Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşma, tükenmişliğin ikinci evresi olarak kişiler arası boyutu içermektedir. Kişi bulunduğu örgütte tepkisiz kaldığı davranışlar göstermektedir. Sorunlarla başa çıkamayan birey tepkisel bir şekilde örgütten uzaklaşmaktadır (Şanlı ve Tan, 2017).

Kişisel başarısızlık: İşte yeteneklerinde ve üretkenlikte azalma olarak açıklanır. ve işin talepleriyle baş edememesi ve depresyonla bağlantılıdır ve bu süreçte desteklenmesi uygun olacaktır (Leiter ve Maslach, 2000).

2.17.4. Gaines ve Jermier'in Tükenmişlik Modeli

Örgütteki çalışanların duygu değişimleri yaşamasıyla duygusal tükenmişlikoluşur. Duygusal tükenme tükenmişliğin birinci safhası olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Tükenmişliğin sonraki safhalarında kronikleşebileceğini ve bireylerde yorgunluğa neden olacağını açıklamışlardır (Gaines ve Jermier, 1983).

2.17.5. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğe ilişkin tüm araştımaların sentezini yaparak kendilerine has bir açıklamaya ulaşan bu model bireysel değişkenleri ve çevreyi yorumlayan, algısal bir öze sahip benzeri olmayan bir modeldir (Karapınar ve Gürbüz, 2011). Ayrıntılı bir şekilde tükenmişlik çalışması gerçekleştirmiş ve tükenmişlik araştırmasında önemli görülen bütün değişkenleri içeren bir model ortaya çıkarmışlardır. Tükenmişlik, sürekli yaşanan strese verilen bir tepkidir. Üç etmeni bulunur. Bu etmenler; duygusal, fiziksel ve davranışsal boyut, iş üretkenliğinde düşüklük tepkileridir. Perlman ve Hartman modelinin en önemli noktası strestir. Stresin etkileriyle tükenmişlik sendromu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada tükenmişliği oluşturan kişisel ve örgütsel değişkenler irdelenmiştir. Kişisel değişkenler; yetenekleri, işe bağlılık, iş beklentileri, mesleki kariyerleri olarak açıklanırken örgütsel değişken olarak da iş koşulları, ücret, rol karmaşası gibi durumlar açıklanır. Bu etmenler bireylere göre farklılık gösterebilir bu etmenlerle başa çıkamayan bireyler tükenmişlik yaşamaktan kaçamazlar (Özmen, 2016).

2.17.6. Leiter Tükenmişlik Modeli

İki koşula dayanır. Birinci koşulda Maslach tükenmişlik modelindeki üç boyutun iş saatleri dışındaki zamanlarda geçerli olduğu belirtilmektedir. İkinci koşulda Maslach tükenmişlik modelindeki üç boyutun çevresel etmenler ve farklı kişilik özellikleri sebebiyle farklı ilişkiler oluşturduğu belirtilmektedir (Demirbaş, 2006).

2.17.7. Kristensen ve Arkadaşlarının Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliği; bireye, işe ve müşterilere ilişkin üç açıdan açıklamışlardır (Kristensen vd., 2005):

Kişisel tükenmişlik: Bireyin deneyimlerinin sebep olduğu fiziksel yorgunluk, psikolojik yorgunluk ve bitkinlik derecesidir.

İşe ilişkin tükenmişlik: İşine dair bireyin düşündüğü fiziksel yorgunluk, psikolojik yorgunluk ve bitkinlik derecesidir.

Müşterilere ilişkin tükenmişlik: Müşterileri ile yaptığıçalışmalara dair bireyin yaşamış olduğu fiziksel yorgunluk,psikolojik yorgunluk ve bitkinlik derecesidir (Kristensen vd., 2005).

2.17.8. Pines Tükenmişlik Modeli

İnsanların yaşaış olduğu halsizlik durumu olarak açıklanır. Bireyin içgüdüsel olarak hayattaki önemini sorgularken karşılaştığı yoğun stresle birlikte tükenme durumun oluştuğu belirtilmiştir. Tükenmişliğin özünde oluşan etkenlerin büyük kısmının örgütsel etmenlere ait olduğu yapılan araştırmalarda Pines tarafından ortaya konmuştur (Pines, 2003).

2.17.9. Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modeli

Bireylerde gelişim açısından benzerlikler görülen özelliklerde yaşanan doyumsuzluk ve çatışma durumlarıyla tükenmişlik meydana gelir. Bu modele göre tükenmiş birey işine ve hayata olumsuz duygular besler, işten ayrılmak ister, alınan kararlara katılmaz ve iş veriminde düşme olur (Güven ve Sezici, 2016).

2.18. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik

Her meslekte olabileceği gibi okul yöneticileri de mesleklerinde tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Okul yöneticilerinde tükenmişlik birçok yönden olumsuz bir etkiye sahiptir (Izgar, 2003). Bu durumu yaşayan yöneticiler, sorunlarından kaynaklı öğretmenlere, yardımcı personele, öğrencilerine ilgisiz yaklaşır, onlara yardımcı olup çözüm üretemez. Bununla birlikte, okul ve çevre uyumunu sağlıklı olarak yönetmekte sorunlar yaşar, yönetsel durumlarla ilgili kontrolü kaybetmeye başlar ve örgütün hedefine ulaşmasını sağlayamaz. Karşılaştığı sorunlar karşısında geçimsiz, problemlere karşı duyarsız, başarısızlıklarını başkasına mal eden bir bireye dönüşürler (Izgar, 2003).

2.19. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Okul idareciliği; okullarda etkisinde bırakan yoğun stres, kişilerin sağlığının özellikle psikolojik sağlığının bozulabileceği bir meslektir (Aydın, 2002). Tükenmişlik

seviyelerinin ilköğretim okulu müdürlerinde birtakım değişkenlere göre farklılıklarının olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. İzmir'de merkez ilçelerde görev yapan yöneticilere ölçme araçları uygulamıştır. Araştırma sonucunda, ilköğretim okul müdürlerinin tükenmişlikleri eğitim düzeylerine, yöneticilik kıdemlerine ve görev yerlerine göre anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır. Fakat, ekonomik gelirlerine ve cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık oluşturmamaktadır (Aksu ve Baysal, 2005).

İnal (2022), örgüt kültürü ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan çalışmasında defterdarlık çalışanlarına Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulamıştır. Çalışma sonucunda örgüt kültürü alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır.

Kızılcan (2022), çalışmasında kabin ekiplerinin tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi ve elde edilen sonuçların demografik faktörlere göre değerlendirilmesi amaçlamıştır. Verileri elde etmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanmış ve Antalya'da faaliyet gösteren bir özel havayolu şirketinin kabin ekibi çalışanlarına anket çalışması uygulamıştır. Araştırma sonucuna göre yaş, medeni durum,çalışma statüsü gibi demgrafik değişkenlerde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Babaoğlan (2006), 204 yöneticiye Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak yöneticilerin tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından farklılığa sahip olup olmadığını bulmayı amaçlamıştır. Sonuç olarak duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık tükenmişlikleri az düzeydeyken, duyarsızlaşma bakımından tükenmişliği çok daha az olarak gözlemlemiştir. Farklı cinsiyetteki yöneticilerin Maslach'ın üç boyuttundaki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar yokken, genel tükenmişlikte ise kadın yöneticilerin daha fazla tükenme hissine girdiklerini gözlemlemiştir.

Aydemir (2021), yönetici ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmasında farklı kurumlarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ve işe bağlılık durumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda çeşitli kurumlarda görev yapan öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma tespit etmiştir.

Friesen ve Sarros (1989), çalışmasında iş stresi, rol belirsizliği vb. kavramların örgütlerde yönetici ve öğretmenler açısından tükenmişlikte belirleyici olup olmama durumu ölçülmüştür. Sonuç olarak, oldukça önemli bir etkiye sahip oldukları açıklanmıştır.

Göçmen (2021) , yeraltı kömür madeni çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında Zonguldak bölgesindeki TTK'den rastgele seçilen çalışanlara Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda yaş, mezuniyet durumu, kronik rahatsızlık ve mobbing gibi demografik sorular ile istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları açıklanmıştır.

Beausaert vd., (2016), çalışmalarında, çevre desteğinin, okul müdürlerinin tükenmişliklerine olan etkilerini araştırmışlardır. Sonuç olarak çevrenin tükenmişlik düzeyini azalttığını ancak bu azalmanın verilen desteğin çeşidine göre değiştiğini belirtmişlerdir .

Karamanlı (2021), çalışmasında kişilik özellikleri ile örgütsel davranış ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında Kişilik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu yönde etkiye sahipken, tükenmişlik düzeyini ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Freidman (1995), çalışmasında okul müdürlerinde tükenmişliği içsel ve dışsal olarak iki farklı açıdan açıklamıştır. Okul müdürlerinin yaşadığı tükenmişlik ile ilgili en önemli özelliklerin depresyon, yorgunluk ve işten soğuma olduğunu belirtmiştir.

BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın desenine, çalışma grubunun özelliklerine, veri toplama (ölçme) araçları bilgisine ve veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerin analizinde kullanılan istatistikî tekniklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma ile okul idarecilerinin, birey-örgüt uyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığının araştırılması amaçlandığından, betimsel nitelikte ve ilişkisel tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. "Tarama araştırmaları genellikle geniş kitlelerin görüşlerini hedeflemekte ve mevcut durumu tespit ederek, betimleme yapmaktadır" (Yöyen, 2020, s. 15). İlişkisel tarama modelleri, birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesinde kullanılabileceği gibi değişkenlerin karşılaştırılmasını da kapsayan araştırmalarda kullanılabilir. Karasar'a (2017) göre ilişkisel tarama modelleri "iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir" (s.114). Bu açıklamalara uygun olarak, yapılan araştırmada, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul idarecilerinin, birey-örgüt uyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bazı bağımsız değişkenlere bağlı olarak birey-örgüt uyumu ile mesleki tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olup olmadığını araştırmak üzere fark analizlerini de içeren ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İli Maltepe İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren özel ve devlet ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 186 okul idarecisi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında gerekli izin alınmış olup İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü uygulama izin onay yazısı Ek 1 de sunulmuştur. Çalışma grubunda yer alan okul idarecilerinin demografik özellikleri Tablo 1-Tablo 9 arasında özetlenmiştir.

Tablo 1. Okul İdarecilerinin Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
Kadın	94	50,5	50,5	50,5
Erkek	92	49,5	49,5	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan okul idarecilerinin %50,5'i kadın ve kalan %49,5'i erkektir.

Tablo 2. Okul İdarecilerinin Yaşa Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
30 yaş ve altı	24	12,9	12,9	12,9
31-40 yaş	72	38,7	38,7	51,6
41-50 yaş	51	27,4	27,4	79,0
51 yaş ve üstü	39	21,0	21,0	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Yaşa göre en büyük idareci grubunu %38,7 ile 31-40 yaş arasında olan idareciler oluştururken en küçük yaş grubunu %12,9 ile 30 yaş ve altında olanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Okul İdarecilerinin Medeni Duruma Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Medeni durum	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
Evli	107	57,5	57,5	57,5
Bekar	57	30,6	30,6	88,2
Diğer (Ayrı, dul, boşanmış, vb)	22	11,8	11,8	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Okul idarecilerinin %57,5'i evliyken, %30,6'sı bekâr ve kalan %11,8'i ayrı, dul, boşanmış vb. durumdadır.

Tablo 4. Okul İdarecilerinin Eğitim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim durumu	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
Ön lisans	10	5,4	5,4	5,4
Lisans	127	68,3	68,3	73,7
Y. Lisans/Doktora	49	26,3	26,3	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Okul idarecilerinin büyük bir bölümü %68,3 ile bir lisans programından mezunken en küçük eğitim grubunu %5,4 ile bir ön lisans programından mezun olanlar oluşturmaktadır.

Tablo 5. Okul İdarecilerinin Okuldaki Görevlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Görev	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
Müdür	81	43,5	43,5	43,5
Müdür Yrd.	105	56,5	56,5	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Katılımcıların %43,5'i okullarında müdür olarak görev yaparken, %56,5'i müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Tablo 6. Okul İdarecilerinin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Okul kademesi	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
İlkokul	68	36,6	36,6	36,6
Ortaokul	75	40,3	40,3	76,9
Lise	43	23,1	23,1	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Okul idarecilerinin %36,6'si bir ilkokulda, %40,3'ü bir ortaokulda ve kalan %23,1'i bir lisede görev yapmaktadır.

Tablo 7. Okul İdarecilerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Okul türü	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
Devlet okulu	159	85,5	85,5	85,5
Özel okul	27	14,5	14,5	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Okul idarecilerinin büyük bir bölümü, %85,5 ile bir devlet okulunda görev yapmaktadır.

Tablo 8. Okul İdarecilerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki kıdem	***f***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
1-5 yıl	18	9,7	9,7	9,7
6-10 yıl	60	32,3	32,3	41,9
11-15 yıl	53	28,5	28,5	70,4
16-20 yıl	32	17,2	17,2	87,6
21 yıl ve üstü	23	12,4	12,4	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan okul idarecileri arasında en büyük kıdem grubunu %32,3 ile mesleğini 6-10 yıldır yapanlar oluştururken en küçük kıdem grubunu %9,7 ile mesleğini 1-5 yıldır yapanlar oluşturmaktadır.

Tablo 9. Okul İdarecilerinin Kurum Yönetimi Eğitimi Alma Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kurum yönetimi eğitimi alma	***F***	***%***	***Geç. %***	***Yığ. %***
Evet	101	54,3	54,3	54,3
Hayır	85	45,7	45,7	100,0
Toplam	186	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan okul idarecilerine hizmet içi eğitim dışında başka bir okul veya kurum yönetimi eğitimi alıp almadıkları sorulduğunda %54,3'ü bir eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

3.3. Veriler ve Toplanması

3.3.1. Ölçme Araçları

Bu çalışmada dört bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Çalışmaya katılan okul idarecilerinin demografik özelliklerini belirlemek üzere araştırmacı tarafından geliştirilen bir kişisel bilgiler formu, okul idarecilerinin görev yaptıkları kuruma ilişkin uyum düzeylerini belirlemek üzere Cable ve Judge (1997) tarafından geliştirilen ve Ünal ve Turgut (2013) tarafından Türkçeye çevirisi yapıldıktan sonra geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan biri ideal diğeri ise gerçek durumu ölçen iki 39 maddelik "Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği" ve mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 22 maddelik "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına yönelik detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgiler Formunda , okul idarecilerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, görevi, görev yaptığı okul kademesi, görev yaptığı okul türü (devlet/özel), mesleki kıdemi ve hizmet içi eğitim dışında bir kurum/okul yönetimi eğitimi alıp almadıklarına yönelik toplam dokuz soru yer almaktadır (Tablo 1-Tablo 9).

3.3.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği

Okul idarecilerinin görev yaptıkları kuruma ilişkin uyum düzeylerini belirlemek üzere Cable ve Judge (1997) tarafından geliştirilen ve Ünal ve Turgut (2013) tarafından Türkçeye çevirisi yapıldıktan sonra geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan biri ideal diğeri ise gerçek durumu ölçen iki 39 maddelik ve tek boyutlu "Birey-Örgüt Uyumu

Ölçeği" kullanılmıştır. Ek 2'de sunulan ölçeğin kullanımı için gerekli izin elektronik posta aracılığı ile alınmış ve bu izne ilişkin yazışmalar EK 3'te sunulmuştur. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği, katılımcıların çalıştıkları/görev yaptıkları kurum/işe bağlı olarak ideallerindeki ve gerçekte durumdaki birey-örgüt uyumuna ilişkin görüşlerini sorgulayan iki bölümden oluşmaktadır. İdeal ile gerçek arasındaki fark (mutlak değer olarak) katılımcıların çalıştıkları yere karşı birey-örgüt uyumu düzeyine ilişkin görüşlerini ifade etmektedir. İdeal puanlar ile gerçek puanlar arasındaki fark sıfıra yaklaştıkça birey-örgüt uyumu düzeyi artmakta, sıfırdan uzaklaştıkça (ideal-gerçek farkı artıkça) ise birey-örgüt uyum düzeyi azalmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması aşamasında tek boyutlu yapısıyla ölçeğin iç tutarlılık katsayısının (Cronbach Alfa) 89 olduğu bulunmuştur (Akkaya, 2019). 6'lı likert tipindeki Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin ideal ve gerçeğe ilişkin maddeleri araştırmaya katılanlarca 'Hiç' (0) ile 'Pek çok' (5) derecelendirmelerinden biri seçilerek yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek ortalama puan 5 (en düşük birey-örgüt uyumu düzeyi) ve en düşük puan 0'dır (en yüksek birey-örgüt uyumu düzeyi).

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin bu araştırma için uygunluğu Cronbach Alpha modeli ile güvenirlik katsayılarına bakılarak hesaplanarak incelenmiştir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçek ve alt boyutlarının güvenirliliği aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek/boyut güvenilir değildir,
$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin/boyutun güvenilirliği düşük,
$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek/boyut oldukça güvenilir ve
$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek/boyut yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2006, s. 405; Karagöz, 2016, s.941; Özdamar, 2004, s.673).

Tablo 10. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde	İdeal BÖU			Gerçek BÖU		
	Madde-Top. Korelasyonu	Madde Silindiğinde α	Ölçeğe İlişkin α Katsayısı	Madde-Top. Korelasyonu	Madde Silindiğinde α	Ölçeğe İlişkin α Katsayısı
BÖU_01	0,825	0,984	0,984	0,826	0,989	0,989
BÖU_02	0,794	0,984		0,864	0,989	
BÖU_03	0,875	0,984		0,867	0,989	
BÖU_04	0,858	0,984		0,860	0,989	
BÖU_05	0,530	0,985		0,749	0,989	
BÖU_06	0,799	0,984		0,817	0,989	
BÖU_07	0,716	0,984		0,748	0,989	
BÖU_08	0,872	0,984		0,890	0,989	
BÖU_09	0,745	0,984		0,858	0,989	
BÖU_10	0,866	0,984		0,863	0,989	
BÖU_11	0,856	0,984		0,824	0,989	
BÖU_12	0,884	0,984		0,874	0,989	
BÖU_13	0,875	0,984		0,884	0,989	
BÖU_14	0,832	0,984		0,869	0,989	
BÖU_15	0,074	0,986		0,523	0,990	
BÖU_16	0,803	0,984		0,872	0,989	
BÖU_17	0,892	0,983		0,897	0,989	
BÖU_18	0,874	0,984		0,858	0,989	
BÖU_19	0,916	0,983		0,915	0,989	
BÖU_20	0,874	0,984		0,874	0,989	
BÖU_21	0,880	0,984		0,867	0,989	
BÖU_22	0,904	0,983		0,853	0,989	
BÖU_23	0,842	0,984		0,867	0,989	
BÖU_24	0,885	0,984		0,866	0,989	
BÖU_25	0,746	0,984		0,737	0,989	
BÖU_26	0,806	0,984		0,807	0,989	
BÖU_27	0,895	0,983		0,853	0,989	
BÖU_28	0,440	0,985		0,778	0,989	
BÖU_29	0,847	0,984		0,838	0,989	
BÖU_30	0,287	0,986		0,739	0,989	
BÖU_31	0,745	0,984		0,821	0,989	
BÖU_32	0,909	0,983		0,915	0,989	
BÖU_33	0,818	0,984		0,874	0,989	
BÖU_34	0,915	0,983		0,901	0,989	
BÖU_35	0,925	0,983		0,893	0,989	
BÖU_36	0,886	0,984		0,862	0,989	
BÖU_37	0,904	0,983		0,894	0,989	
BÖU_38	0,732	0,984		0,764	0,989	
BÖU_39	0,909	0,983		0,869	0,989	

Tablo 10'datek boyuttan/faktörden oluşan Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği için yapılan güvenirlilik analizi sonucu verilmiştir. Buna göre; ideal örgüt-birey uyumu için güvenirlik katsayısı (α) 0,984; gerçek örgüt-birey uyumu için 0,989 olarak hesap

edilmiştir. Bu değerler, ölçeği (her iki durumu için) oluşturan maddelerin arasında güvenirliğin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin hem ideal hem de gerçek durumu için de her hangi bir madde ölçekten silindiğinde α katsayısının (ölçeğin ve boyutların güvenirlilik katsayısının) yükselmeyeceği görüldüğünden (ideal için üçüncü ve gerçek durumu için altıncı sütun) tüm maddelerin ölçek altında kalmasına karar verilmiştir. Ölçeğin madde-toplam korelasyon katsayıları da ideal durum için 0,440 ile 0,925 arasında, gerçek durum içi ise 0,523 ile 0,915 arasında değişmekte olup yeterli düzeyde ilişki olduğu anlaşılmıştır ($r \geq 0{,}30$) (Bursal, 2017, s.194).

Bu değerler, güvenirliğin (iç-tutarlılığın) ölçeğin her iki durumunun da yüksek olduğunu ve yapılan çalışma için de yeterli olduğunu göstermektedir.

3.3.1.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Okul idarecilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 22 maddelik "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ek 4'de sunulan ölçeğin kullanımı için gerekli izin elektronik posta aracılığı ile alınmış ve bu izne ilişkin yazışmalar EK 5'de sunulmuştur. Ölçeğin orijinal formunda 7'li likert tipi bir düzenleme varken Türkçe uyarlaması sonrası ölçeğin 'Hiçbir zaman' (0) ile 'Her zaman' (4) şeklinde 5'li likert olarak uygulanmasına karar verilmiştir. Ergin (1993) tarafından yapılan geçerlik-güvenirlik çalışmaları sonucu üç faktörlü bir yapı elde etmiş ve güvenirlik katsayısının ilk faktör (Duygusal Tükenme) için .83, ikinci faktör (Duyarsızlaşma) için .65 ve üçüncü faktör (Kişisel Başarı) için .72 olduğu bulunmuştur. Ölçeğin genel bir puanı olmayıp üç ayrı puan elde edilmektedir. İlk iki faktör için yüksek puan ve üçüncü faktör için düşük puan yüksek düzey mesleki tükenmişliği göstermektedir. Ölçeğin boyutları ve bu boyutlarda yer alan maddeler aşağıdaki gibidir:

1. **Duygusal Tükenme:** 9 maddeden oluşmaktadır (Madde 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20). Maddelerin tümü de olumsuz yüklemli.

2. **Duyarsızlaşma:** 5 maddeden oluşmaktadır (Madde 5, 10, 11, 15 ve 22). Maddelerin tümü de olumsuz yüklemli.

3. **Kişisel Başarı:**8 maddeden oluşmaktadır (Madde 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21). Maddelerin tümü de olumlu yüklemli.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bu çalışma için uygunluğu/güvenirliği bir madde (*Alpha* modeli) analizi yoluyla araştırılmış sonuçları aşağıda, Tablo 11'de özetlenmiştir.

Tablo 11. Maslach Tükenmişlik Ölçeğineİlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa (α) Katsayısı	Boyutun Cronbach Alfa (α) Katsayısı
Duygusal Tükenme			**0,943**
MT01	0,752	0,937	
MT02	0,859	0,931	
MT03	0,833	0,933	
MT06	0,812	0,934	
MT08	0,887	0,930	
MT13	0,748	0,938	
MT14	0,616	0,941	
MT16	0,817	0,934	
MT20	0,691	0,940	
Duyarsızlaşma			**0,890**
MT05	0,762	0,859	
MT10	0,789	0,854	
MT11	0,801	0,851	
MT15	0,730	0,867	
MT22	0,587	0,890	
Kişisel Başarı			**0,925**
MT04	0,621	0,924	
MT07	0,799	0,910	
MT09	0,747	0,915	
MT12	0,787	0,911	
MT17	0,781	0,912	
MT18	0,777	0,913	
MT19	0,765	0,913	
MT21	0,692	0,919	

Tablo 11'de üç alt boyuttanoluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği için yapılan güvenirlilik analizi sonucu verilmiştir. Buna göre; ölçeğin ilk alt boyutu *Duygusal Tükenme* boyutu için güvenirlik katsayısı (α) 0,943; ikinci alt boyutu *Duyarsızlaşma* için güvenirlik katsayısı 0,890 ve üçüncü alt boyutu *Kişisel Başarı*için 0,925 olarak hesap edilmiştir. Bu değerler, ölçeğin alt boyutlarında yer alan maddeler arasında güvenirliğin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin madde-toplam

korelasyon katsayıları da ilk faktör için 0,616 ile 0,887; ikinci fakör için 0,587 ile 0,801 ve üçüncü faktör için 0,621 ile 0,799 arasında değişmekte olup yeterli düzeyde ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Bu değerler, ölçeğin alt boyutlarını oluşturan maddelerin arasında güvenirliğin oldukça yüksek olduğunu ve yapılan çalışma için de yeterli olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Çalışmaya katılan okul idarecilerinden, Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanan verilerin tümü SPSS 26.0 istatistik programına aktarılmış ve istatistiki çözümlemeleri yapılmıştır.

Çalışma için okul idarecilerinden toplana verilerin çözümüne geçilmeden önce, bu verilerin ölçeklerde belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı ve önemli oranda eksiklikleri olup olmadığı incelenmiştir. İkinci olarak, çalışmanın belirlenen amaçları (araştırma soruları) doğrultusunda uygulanacak istatistikî analizlerin seçimi için Kolmogorov-Smirnov (K-S) ve *Shapiro-Wilk* (*S-W*) testi ile veri gruplarının normallik dağılımları incelenmiştir (Tablo 12). Çalışma için uygulanacak istatistikî testlere (parametrik veya non-parametrik) aşağıda sonuçları özetlenen *K-S* testi sonrasında karar verilmiştir.

Tablo 12. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğive Maslach Tükenmişlik Ölçeğive Alt Boyutları PuanlarınınBağımsız Değişken Gruplarına Göre Normallik Dağılımlarına İlişkin Kolmogorov-Smirnov (*K-S*) ve Shapiro-Wilk (*S-W*) Testi (*N*=186)

	Bağımlı Değişkenler			
	Birey-Örgüt Uyumu	Tükenmişlik Ölçeği		
Bağımsız Değişkenler		Duygusal T.	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Cinsiyet	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05
Yaş	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05
Medeni durum	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05
Eğitim durumu	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05
Görev	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05
Okul kademesi	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05
Okul türü	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05
Mesleki kıdem	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05	*p*<.05
Kurum yönetimi eğitimi	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05	*p*>.05

Veri grubunun normallik dağılımı göstermesi için *p*>.05 olmalıdır (Pallant, 2005). Normallik dağılımı incelenen grubun büyüklüğüne (n) bağlı olarak n<50 için Shapiro-Wilk (*S-W*) ve n>50 için *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) testi sonuçları dikkate alınmıştır (Bursal, 2017, s.45). Tablo 12'den de görüleceği gibi araştırmaya katılan okul idarecilerinin, Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarıile Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine ilişkin puanlarının dağılımları cinsiyet, görev (müdür/müdür yardımcısı), okul kademesi ve kurum/okul yönetimi eğitimi alma durumuna göre normal (*p*>0,05), diğer değişkenlerine göre ise normallik göstermemektedir (*p*<0,05). Normallik dağılımına ilişkin yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilktesti sonrası, araştırmanın amacına bağlı olarak aşağıdaki analizler gerçekleştirilmiştir.

Veri gruplarının normallik dağılımına ve araştırmanın amacına bağlı olarak aşağıdaki analizler yapılmıştır;

1. Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin ölçek ve alt boyut puanlarının ortalaması ($\overline{X}$) ve standart sapma (*ss)* değerleri hesaplanmıştır.

2. Okul idarecilerinin, cinsiyet, görev ve kurumu/okul yönetimi eğitimi alma durumlarına bağlı olarak birey-örgüt uyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere bağımız (ilişkisiz) gruplar *t*-testi uygulanmıştır.

3. Okul idarecilerinin, görev yaptığı okul türüne bağlı olarak birey-örgüt uyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere normallik varsayımı sağlanamadığından non-parametrik Mann-Whitney *U* testi yapılmıştır.

4. Okul idarecilerinin, görev yaptığı okul kademesine bağlı olarak birey-örgüt uyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere tek-yönlü varyans (ANOVA) analizi uygulanmış, anlamlı fark bulunduğu durumda hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu araştırmak üzer post-hoc Tukey *HSD* testi yapılmıştır.

5. Okul idarecilerinin, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdemlerine bağlı olarak birey-örgüt uyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak üzere normallik varsayımı

sağlanamadığından non-parametrik Kruskal-Wallis *H* testi uygulanmış, anlamlı fark bulunduğu durumda hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu araştırmak üzer post-hoc Mann-Whitney *U* testi yapılmıştır.

6. Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasındaki ilişkileri araştırmak üzere Pearson momentler çarpımı korelasyonu katsayıları (*r*) hesaplanmıştır.

Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi *.05* olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, okul idarecilerinin, birey-örgüt uyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri önce genel daha sonra ise bazı bağımsız değişkenlere (cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, görevi, görev yaptığı okul kademesi, görev yaptığı okul türü, mesleki kıdemi ve hizmet içi eğitim dışında bir kurum/okul yönetimi eğitimi alıp almadıklarına) bağlı olarak incelenmiştir. Bundan sonra ise, okul idarecilerinin, birey-örgüt uyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

4.1. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Okul idarecilerinin görev yaptıkları kuruma ilişkin uyum düzeylerini belirlemek üzere biri ideal diğeri ise gerçek durumu ölçen iki 39 maddelik ve tek boyutlu "Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği, katılımcıların çalıştıkları/görev yaptıkları kurum/işe bağlı olarak ideallerindeki ve gerçekte durumdaki birey-örgüt uyumuna ilişkin görüşlerini sorgulayan iki bölümden oluşmaktadır. İdeal ile gerçek arasındaki fark katılımcıların çalıştıkları yere karşı birey-örgüt uyumu düzeyine ilişkin görüşlerini ifade etmektedir. İdeal puanlar ile gerçek puanlar arasındaki fark sıfıra yaklaştıkça birey-örgüt uyumu düzeyi artmakta, sıfırdan uzaklaştıkça (ideal-gerçek farkı artıkça) ise birey-örgüt uyum düzeyi azalmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek ortalama puan farkı (ideal puanı-gerçek puan) 5 (en düşük birey-örgüt uyumu düzeyi) ve en düşük puan 0'dır (en yüksek birey-örgüt uyumu düzeyi).6'lı likert tipi Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğindeki seçenekler arasındaki aralıkların eşit olduğu varsayımından hareketle iki aralık arası değer 0,85 olarak hesaplanmıştır ($5_{aralık}/6_{seçenek}$=0,83). Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğinin maddeleri ve geneli için belirlenen puan aralıkları ve seçenekler aşağıdaki gibidir.

Seçenek	Puan Aralığı	Uyum Düzeyi
Hiç	0,00 – 0,83	Uyum yok
Pek az	0,84 – 1,67	Çok düşük
Biraz	1,68–2,51	Orta
Oldukça	2,52–3,35	Biraz yüksek

Çok	3,36–4,19	Yüksek
Pek Çok	4,20–5,00	Çok yüksek

Tablo 13. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt UyumuDüzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (*N*=186)

Maddeler	İdeal ÖB Uyumu	İdeal ÖB Uyumu	Fark/Sapma (İdeal-Gerçek)
BÖ_01	3,92	2,84	1,08
BÖ_02	3,90	2,87	1,03
BÖ_03	4,03	2,79	1,24
BÖ_04	4,06	2,88	1,18
BÖ_05	3,16	2,54	0,62
BÖ_06	3,76	2,75	1,01
BÖ_07	3,54	2,85	0,69
BÖ_08	3,87	2,87	1,00
BÖ_09	3,75	2,90	0,85
BÖ_10	3,99	2,85	1,14
BÖ_11	3,95	2,87	1,08
BÖ_12	4,10	3,02	1,08
BÖ_13	4,09	3,03	1,06
BÖ_14	4,01	3,01	1,00
BÖ_15	2,46	2,16	0,30
BÖ_16	3,80	2,87	0,93
BÖ_17	4,03	2,99	1,04
BÖ_18	3,94	2,81	1,13
BÖ_19	4,05	2,92	1,13
BÖ_20	4,05	2,95	1,10
BÖ_21	4,10	3,05	1,05
BÖ_22	3,97	2,88	1,09
BÖ_23	3,84	2,95	0,89
BÖ_24	4,03	2,99	1,04
BÖ_25	3,94	2,01	1,93
BÖ_26	3,96	2,94	1,02
BÖ_27	4,11	3,00	1,11
BÖ_28	3,35	2,83	0,52
BÖ_29	3,92	2,95	0,97
BÖ_30	2,97	2,84	0,13
BÖ_31	3,75	2,76	0,99
BÖ_32	4,08	2,99	1,09
BÖ_33	3,86	2,86	1,00
BÖ_34	4,07	2,99	1,08
BÖ_35	4,06	2,97	1,09
BÖ_36	3,97	2,95	1,02
BÖ_37	4,05	2,99	1,06
BÖ_38	3,62	2,74	0,88
BÖ_39	4,08	2,97	1,11
orta.	**3,85**	**2,86**	**0,99**

Tablo 13'de okul idarecilerinin, Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Ölçeğinin ideal ve gerçek boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapma değerleri

verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan okul idarecilerinin ideal birey-örgüt uyum düzeyleri 'yüksek'ken ($\overline{X}_{\text{İdeal ÖB Uyumu}}$=3,85±0,93; 'Yüksek' düzeyde), çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri gerçek birey-örgüt uyum düzeyleri ise 'biraz yüksek' ($\overline{X}_{\text{Gerçek ÖB Uyumu}}$=2,86±0,97; 'Biraz yüksek' düzeyde) olarak bulunmuştur. Bu iki değer arasındaki fark okul idarecilerinin ideallerindeki uyumundan sapma değerini vermektedir. Bu değer sıfıra yaklaştıkça bireyin idealindeki çalışma ortamına ilişkin uyumunun yüksekliğini, sıfırdan uzaklaştıkça ise uyumsuzluğunu göstermektedir. Bu çalışmadaki fark 0,99±1,14 olduğundan, yani sıfıra oldukça yakın sayılabileceğinden çalışmaya katılan okul idarecilerinin çalıştıkları örgütle (okulla) oldukça yüksek bir uyum içinde olduklarını söylemek mümkündür.

Okul idarecilerinin, bazı demografik özelliklerine bağlı olarak birey-örgüt uyumu düzeylerinde (puanlarında) anlamlı farklılaşmalar olup olmadığı aşağıda incelenmiştir.

Tablo 14. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt UyumuDüzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İst.			t-test			Etki (*d*)
		n	$\overline{X}$	*ss*	*T*	*Sd*	*P*	
Birey-Örgüt Uyumu	Kadın	94	1,17	1,18	2,08	184	0,039*	0,31
	Erkek	92	0,82	1,08				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) cinsiyete göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testine göre, kadın ve erkek okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyleri arasında anlamlı fark vardır [$t_{(184)}$=2,08;p=0,039] (Tablo 14). Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, erkek idarecilerin ($\overline{X}_{\text{Erkek}}$=0,82)birey-örgüt uyumu düzeylerinin kadın idarecilerden ($\overline{X}_{\text{Kadın}}$=1,17) daha yüksek (sıfıra yakın) olduğu görülmektedir. *T* testi sonrası anlamlı fark bulunduğu durumda, etki derecesini (effect size) belirlemek üzere Cohen's *d* hesaplanmıştır. Leech, Barrret ve Morgan'a (2005) göre etki derecesinin değerlendirilmesinde, "Cohen's *d* değeri .20 ve altı 'küçük', .50'ye kadara 'orta', .80'e kadar 'büyük' ve .80'in üzerinde olduğunda ise 'çok büyük' etki olarak kabul edilir" (Leech, Barrett ve Morgan, 2005, s.56). Buna göre, okul idarecilerinin cinsiyetinin,

birey-örgüt uyumu düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' olduğu bulunmuştur (d_{Cohen}=0,31).

Tablo 15 Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Yaş	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*P*		
Birey-Örgüt Uyumu	30 yaş ve altı (1)	24	99,56	9,12	3	0,013*	4 ile 1, 2, 3	0,049
	31-40 yaş (2)	72	101,50					
	41-50 yaş (3)	51	100,58					
	51 yaş ve üstü (4)	39	67,05					

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) yaşa göre farklılık gösterip göstermediği non-parametrik Kruskal-Wallis *H* ile incelenmiş ve yaşın anlamlı bir farka neden olduğu bulunmuştur ($X^2_{(3)}$=9,12; *p*=0,013) (Tablo 15). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; 51 yaş ve üstünde olan okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{51\ yaş\ ve\ üstü}$=67,05) birey-örgüt uyum düzeyleri diğer (daha genç) okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{30\ yaş\ ve\ altı}$=99,56; Sıra Ortalaması $_{31\text{-}40}$ yaş=101,50; Sıra Ortalaması $_{41\text{-}50\ yaş}$=100,58) daha yüksektir. Kruskal-Wallis *H* sonrası anlamlı fark bulunduğu durumda, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki derecesini (effect size) belirlemek üzere Eta-kare (*η2)* değeri hesaplanmıştır.Green ve Salkind'e (2014) göre, "η^2 (Eta) değeri 0,010-0,060 arası 'küçük', 0,060-0,140 arası 'orta' ve 0,140'ten yukarısı 'büyük' etki derecesini göstermektedir" (Green ve Salkind, 2014, s.158).Buna göre; yaşın, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumuüzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir (η^2=0,049).

Tablo 16. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Medeni durum	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*P*		
Birey-Örgüt Uyumu	Evli (1)	107	88,70	2,13	2	0,344	-	-
	Bekar (2)	57	98,68					
	Diğer (3)	22	103,45					

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği non-parametrik Kruskal-Wallis *H* ile

incelenmiş ve anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür ($X^2_{(3)}$=2,13; p>0,05) (Tablo 16). Başka bir deyişle okul idarecilerinin medeni durumu onların birey-örgüt uyumu algıları üzerinde etkili değildir.

Tablo 17. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Eğitim durumu	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*P*		
Birey-Örgüt Uyumu	Ön lisans (1)	10	66,95	8,44	2	0,019*	1 ile 2, 3	0,046
	Lisans (2)	127	98,90					
	Y. L. /Doktora (3)	49	92,91					

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) yaşa göre farklılık gösterip göstermediği non-parametrik Kruskal-Wallis *H* ile incelenmiş ve eğitim durumunun anlamlı bir farka neden olduğu bulunmuştur ($X^2_{(3)}$=8,44; p=0,019) (Tablo 17). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; ön lisans mezunu okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{\text{Ön lisans}}$=66,95) birey-örgüt uyum düzeyleri diğer okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{Lisans}}$=98,90 ve Sıra Ortalaması $_{\text{Y.L./Doktora}}$=92,91) daha yüksektir. Eğitim durumunun, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumuüzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük'olduğu görülmektedir (η^2=0,046).

Tablo 18. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Göreve Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Görev	Betimsel İst.			t-test			Etki (*d*)
		N	$\overline{X}$	*ss*	*t*	*sd*	*p*	
Birey-Örgüt Uyumu	Müdür	81	0,75	1,14	2,63	184	0,009**	0,39
	Müdür Yrd.	105	1,19	1,12				

***p<.01*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) göreve göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testine göre,müdür ve müdür yardımcılarının birey-örgüt uyumu düzeyleri arasında anlamlı fark vardır [$t_{(184)}$=2,63;p=0,009] (Tablo 18). Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, müdür olarak görev yapan okul idarecilerinin ($\overline{X}_{\text{Müdürü}}$=0,75)birey-örgüt uyumu düzeyleri, müdür yardımcısı olarak görev yapan okul idarecilerinden ($\overline{X}$

Müdür Yrd.=1,19) daha yüksektir. Okul idarecilerinin görevinin, birey-örgüt uyumu düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' olduğu bulunmuştur (d_{Cohen}=0,39).

Tablo 19. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Okul kademsi	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		N	$\overline{X}$	*ss*	*F*	*p*		
Birey-Örgüt Uyumu	İlkokul (1)	68	0,96	1,14	4,96	0,022*	3 > 2	0,067
	Ortaokul (2)	75	1,11	1,14				
	Lise (3)	43	0,85	1,17				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) görev yapılan okul kademesine göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan tek-yönlü varyans analizine (ANOVA) göre,okul kademesi anlamlı bir farka neden olmaktadır [$F_{(2;\ 183)}$=4,96;p=0,022] (Tablo 19). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Tukey *HSD* testine göre; liselerde görev yapan okul idarecilerinin ($\overline{X}_{Lise}$=0,85)birey-örgüt uyumu düzeyleri, ortaokulda görev yapan okul idarecilerinden ($\overline{X}_{Ortaokul.}$=1,19) daha yüksektir. Görev yapılan okul kademesinin, birey-örgüt uyumu düzeyiüzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta'olduğu görülmektedir (η^2=0,067).

Tablo 20. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney *U*Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Okul türü	Betimsel İst.			Mann-Whitney U			Etki (η^2)
		n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	*U*	*Z*	*P*	
Birey-Örgüt Uyumu	Devlet O.	159	97,34	15477,00	1536,00	-2,36	0,018*	0,030
	Özel O.	27	70,89	1914,00				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) görev yapılan okul türüne göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan non-parametrik Mann-Whitney *U* testine göre,okul türü anlamlı bir farka neden olmaktadır (*U*=1536,00; *p*=.018) (Tablo 20). Sıra ortalamalarına bakıldığında; özel okullarda çalışan okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir(Sıra Ortalaması $_{Devlet\ O.}$=97,34; Sıra Ortalaması $_{Özel\ O.}$=70,89). Okul

türünün, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyiüzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük'olduğu görülmektedir (η^2=0,030).

Tablo 21. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Mesleki kıdem	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*p*		
Birey-Örgüt Uyumu	1-5 yıl (1)	18	73,28	12,94	4	0,012*	1, 5 > 2, 3, 4	0,070
	6-10 yıl (2)	60	107,53					
	11-15 yıl (3)	53	110,98					
	16-20 yıl (4)	32	102,83					
	21 yıl ve üstü (5)	23	73,37					

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği non-parametrik Kruskal-Wallis *H* ile incelenmiş ve kıdemin anlamlı bir farka neden olduğu bulunmuştur ($X^2_{(4)}$=12,94; *p*=0,012) (Tablo 21). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; 1-5 yıl ile 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{\text{1-5 yıl}}$=73,28; Sıra Ortalaması $_{\text{21 yıl ve üstü}}$=73,37) birey-örgüt uyum düzeyleri diğer okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{6-10 yıl}}$=107,53; Sıra Ortalaması $_{\text{11-15 yıl}}$=110,98; Sıra Ortalaması $_{\text{16-20 yıl}}$=102,83) daha yüksektir. Mesleki kıdemin, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta'olduğu görülmektedir (η^2=0,070).

Tablo 22. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Kurum/Okul Yönetimi Eğitimi Almalarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik*t* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Kurum yöntemi e.al.	Betimsel İst.			t-test			Etki (*d*)
		n	$\overline{X}$	*ss*	*T*	*sd*	*p*	
Birey-Örgüt Uyumu	Evet	101	0,91	1,12	2,03	184	0,042*	0,30
	Hayır	85	1,08	1,18				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) kurum/okul yönetimi eğitimi almalarına göre farklılaşma gösterip göstermediğini araştırmak üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testine göre,eğitim alan ve almayan okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyleri arasında anlamlı fark vardır [$t_{(184)}$=2,03;*p*=0,042] (Tablo 22). Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, kurum/okul yönetimi eğitimi alan

idarecilerin ($\overline{X}_{Evet}$=0,91)birey-örgüt uyumu düzeyleri, kurum/okul yönetimi eğitimi almayan idarecilerden ($\overline{X}_{Hayır}$=1,17) daha yüksektir. Kurum/okul yönetimi eğitimi almanın, okul idarecilerininbirey-örgüt uyumu düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur (d_{Cohen}=0,30).

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin bazı değişkenlere bağlı olarak incelenmesi amacıyla yapılan fark analizlerinin (Tablo 14-Tablo 22) sonuçları aşağıda özetlenmiştir (Tablo 23).

Tablo 23. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeylerinin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo

Değişken/Ölçek	Birey-Örgüt Uyumu	
	Anlamlı Fark	Etki Düzeyi
Cinsiyet	*	Orta
Yaş	*	Küçük
Medeni durum	-	-
Eğitim durumu	*	Küçük
Görev	**	Orta
Görev yapılan okul kademesi	*	Orta
Okul türü	*	Küçük
Mesleki kıdem	*	Orta
Eğitim alma	*	Orta

*Fark *p<.05, **p<.01 düzeyinde anlamlıdır.*

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) bazı demografik özelliklerine göre incelenmesine ilişkin yapılan fark analizleri sonuçları Tablo 23'te özetlenmiştir. Tablodan görüleceği üzere; okul idarecilerinin medeni durumu hariç diğer demografik özellikleri birey-örgüt uyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir şekilde etkilidir. Okul idarecilerinin yaş, eğitim durumu ve görev yaptıkları okul türünün (devlet/özel) birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisi 'küçük', diğer değişkenlerin ise 'orta' derecede etkili olduğu bulunmuştur.

4.2. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Okul idarecilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere 22 maddelik "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda 7'li likert tipi bir düzenleme varken Türkçe uyarlaması sonrası ölçeğin 'Hiçbir zaman' (0) ile 'Her zaman' (4) şeklinde 5'li likert olarak uygulanmasına karar verilmiştir.Ölçeğin genel bir puanı olmayıp üç ayrı puan elde edilmektedir. İlk iki faktör için yüksek puan ve üçüncü faktör için düşük puan yüksek düzey mesleki tükenmişliği göstermektedir.Boyutlarda yer alan maddelerin değerlendirilmesinde seçenek aralıkların eşit olduğu [(5-1)/5=0,80] varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir.

Seçenek	**Puan Aralığı**	**Tükenmişlik Düzeyi**
Hiçbir zaman	0,00 – 0,80	Yok
Çok nadir	0,81 – 1,61	Düşük
Bazen	1,62–2,42	Orta
Çoğu zaman	2,43–3,23	Yüksek
Her zaman	3,24–4,00	Çok yüksek

Tablo 24. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler (*N*=186)

Boyut	$\overline{X}$	***Ss***	**Düzey**
Duygusal tükenme	1,63	0,90	Orta
Duyarsızlaşma	1,51	0,89	Düşük
Kişisel başarı	2,11	0,87	Orta

Tablo 24'te araştırmaya katılan okul idarecilerinin mesleki tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları ortalama puan ($\overline{X}$) ve standart sapma (ss) değerleri verilmiştir. Buna göre idarecilerin *Duygusal tükenme*($\overline{X}_{\text{Duygusal tükenme}}$=1,69±0,90) ve *Kişisel başarı*($\overline{X}_{\text{Kişisel başarı}}$=2,11±0,87) düzeyleri 'orta' iken *Duyarsızlaşma* düzeyleri 'düşük'tür ($\overline{X}_{\text{Duyarsızlaşma}}$=1,51±0,89).

Okul idarecilerinin, demografik özelliklerine bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeylerinde (puanlarında) anlamlı farklılaşmalar olup olmadığı aşağıda incelenmiştir.

Tablo 25. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Cinsiyet	Betimsel İst.			t-test			Etki (*d*)
		N	$\overline{X}$	*ss*	*T*	*sd*	*P*	
Duygusal tükenme	Kadın	94	1,75	0,89	2,37	184	0,015*	0,35
	Erkek	92	1,50	0,90				
Duyarsızlaşma	Kadın	94	1,50	0,89	0,18	184	0,855	0,03
	Erkek	92	1,52	0,89				
Kişisel başarı	Kadın	94	2,07	0,86	0,66	184	0,509	0,10
	Erkek	92	2,15	0,89				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), cinsiyetlerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testine göre,cinsiyet değişkeni ölçeğin sadece *Duygusal tükenme* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır(Tablo 25).Buna göre;

Okul idarecilerinin, cinsiyete göre *duygusal tükenme* düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [$t_{(184)}$=2,37;*p*=0,015]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, kadın idarecilerin ($\overline{X}_{\text{Kadın}}$=1,75)*duygusal tükenme* düzeylerinin erkek idarecilerden ($\overline{X}_{\text{Erkek}}$=1,50) daha yüksek olduğu görülmektedir.Okul idarecilerinincinsiyetinin, *duygusal tükenme* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur(d_{Cohen}=0,35).

Cinsiyet değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur (*p*>.05).

Tablo 26. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Yaş	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*p*		
Duygusal tükenme	30 yaş ve altı (1)	24	102,67	8,72	3	0,026*	1, 2 > 4	0,047
	31-40 yaş (2)	72	100,36					
	41-50 yaş (3)	51	90,98					
	51 yaş ve üstü (4)	39	75,72					
Duyarsızlaşma	30 yaş ve altı (1)	24	103,13	3,42	3	0,332	-	-
	31-40 yaş (2)	72	96,95					

	41-50 yaş (3)	51	94,13					
	51 yaş ve üstü (4)	39	80,38					
Kişisel başarı	30 yaş ve altı (1)	24	83,94	6,72	3	0,081	-	-
	31-40 yaş (2)	72	93,79					
	41-50 yaş (3)	51	107,74					
	51 yaş ve üstü (4)	39	80,23					

**p<.05*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), yaşa göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis *H* testine göre, yaş değişkeni ölçeğin sadece *Duygusal tükenme* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır ($X^2_{(3)}$=8,72; p=0,026) (Tablo 26). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş grubunda bulunan okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{30\ yaş\ ve\ altı}$=102,67; Sıra Ortalaması $_{31\text{-}40}$ yaş=100,36) *duygusal tükenme* düzeyleri 51 yaş ve üstünde olan okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{51\ yaş\ ve\ üstü}$=75,72) daha yüksektir. Yaşın, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir (η^2=0,047).

Yaş değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur (p>.05).

Tablo 27. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Medeni durum	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*p*		
Duygusal tükenme	Evli (1)	107	91,20	7,22	2	0,032*	3 > 1, 2	0,039
	Bekar (2)	57	88,44					
	Diğer (3)	22	117,82					
Duyarsızlaşma	Evli (1)	107	89,53	6,97	2	0,044*	3 > 1, 2	0,038
	Bekar (2)	57	90,86					
	Diğer (3)	22	119,66					
Kişisel başarı	Evli (1)	107	111,60	9,09	2	0,011*	1 > 2, 3	0,049
	Bekar (2)	57	75,64					
	Diğer (3)	22	70,39					

**p<.05*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), medeni duruma göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis *H* testine göre,medeni durum değişkeni ölçeğin her üç alt boyutu bakımından da anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 27). Buna göre;

Okul idarecilerinin, *duygusal tükenme* düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($X^2_{(3)}$=7,22; p=0,032). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; dul, boşanmış, ayrı vb durumda olan okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{\text{Diğer (Ayrı, dul, boşanmış, vb)}}$=117,82) *duygusal tükenme* düzeyleri evli ve bekar okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{Evli}}$=91,20; Sıra Ortalaması $_{\text{Bekar}}$=88,44) daha yüksektir. Medeni durumun, okul idarecilerinin *duygusal tükenme*düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir (η^2=0,039).

Okul idarecilerinin, *duyarsızlaşma* düzeyleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($X^2_{(3)}$=6,97; p=0,044). Post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; dul, boşanmış, ayrı vb durumda olan okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{\text{Diğer (Ayrı, dul, boşanmış, vb)}}$=119,66) *duyarsızlaşma* düzeyleri evli ve bekar okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{Evli}}$=89,53; Sıra Ortalaması $_{\text{Bekar}}$=90,86) daha yüksektir. Medeni durumun, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir (η^2=0,038).

Son olarak, okul idarecilerinin, *kişisel başarı* düzeylerinin de medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($X^2_{(3)}$=9,09; p=0,011).Post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; evli okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{\text{Evli}}$=111,60)*kişisel başarı* düzeyleri, bekar ile dul, boşanmış, ayrı vb durumda olan okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{Bekar}}$=75,64; Sıra Ortalaması $_{\text{Diğer (Ayrı, dul, boşanmış, vb)}}$=70,39) daha yüksektir. Medeni durumun, okul idarecilerinin *kişisel başarı* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir (η^2=0,049).

Tablo 28. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Kruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Eğitim durumu	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*P*		
Duygusal tükenme	Ön lisans (1)	10	64,05	4,15	2	0,125	-	-
	Lisans (2)	127	97,65					
	Y. L. /Doktora (3)	49	88,76					
Duyarsızlaşma	Ön lisans (1)	10	55,85	5,72	2	0,057	-	-
	Lisans (2)	127	97,42					
	Y. L. /Doktora (3)	49	91,03					
Kişisel başarı	Ön lisans (1)	10	41,25	11,80	2	0,003**	2, 3 > 1	0,064
	Lisans (2)	127	97,09					
	Y. L. /Doktora (3)	49	101,23					

***p<.01*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), eğitim durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis *H* testine göre,eğitim durumu değişkeni ölçeğin sadece *kişisel başarı* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır ($X^2_{(3)}$=11,80; *p*=0,003) (Tablo 28). Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; lisans ve yüksek lisans/ doktora mezunu okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{\text{Lisans}}$=97,09; Sıra Ortalaması $_{\text{Y. L. /Doktora}}$ =101,23) *kişisel başarı* düzeyleri ön lisans mezunu okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{Ön Lisans}}$=41,25) daha yüksektir. Eğitim durumunun, okul idarecilerinin *kişisel başarı* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu görülmektedir (η^2=0,064).

Eğitim durumu değişkeninin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* ve *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur (*p*>.05).

Tablo 29. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Yaptıkları Göreve Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Görev	Betimsel İst.			t-test			Etki (*d*)
		n	$\overline{X}$	*ss*	*t*	*sd*	*P*	
Duygusal tükenme	Müdür	81	1,40	0,84	2,36	184	0,036*	0,35
	Müdür Yrd.	105	1,82	0,93				
Duyarsızlaşma	Müdür	81	1,38	0,88	1,75	184	-	-
	Müdür Yrd.	105	1,61	0,89				

Kişisel başarı	Müdür	81	2,24	0,95	2,34	184	0,037*	0,35
	Müdür Yrd.	105	1,99	0,81				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), yaptıkları göreve göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testine göre, görev değişkeni ölçeğin *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır(Tablo 29).Buna göre;

Okul idarecilerinin, yaptıkları göreve bağlı olarak *duygusal tükenme* düzeyleriarasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [$t_{(184)}$=2,36;p=0,036]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, müdür yardımcısı olarak görev yapan okul idarecilerinin ($\overline{X}_{\text{Müdür Yrd.}}$=1,82) *duygusal tükenme* düzeyleri, müdür olarak görev yapan okul idarecilerinden ($\overline{X}_{\text{Müdür}}$=1,40) daha yüksektir. Yapılan görevin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur (d_{Cohen}=0,35).

Okul idarecilerinin, yaptıkları göreve bağlı olarak *kişisel başarı* düzeyleri arasındada anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [$t_{(184)}$=2,34;p=0,037]. Müdür olarak görev yapan okul idarecilerinin ($\overline{X}_{\text{Müdür}}$=2,24) *kişisel başarı* düzeyleri, müdür yardımcısı olarak görev yapan okul idarecilerinden ($\overline{X}_{\text{Müdür Yrd.}}$=1,99) daha yüksektir. Yapılan görevin, okul idarecilerinin *kişisel başarı* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur(d_{Cohen}=0,35).

Görev değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür (p>.05).

Tablo 30. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Okul kademsi	Betimsel İst.			ANOVA		Tukey HSD	Etki (η^2)
		n	$\overline{X}$	*ss*	*F*	*P*		
Duygusal tükenme	İlkokul (1)	68	1,52	0,84	5,22	0,016*	3 > 1	0,036
	Ortaokul (2)	75	1,64	0,93				
	Lise (3)	43	1,77	0,95				
Duyarsızlaşma	İlkokul (1)	68	1,48	0,91	0,12	0,885	-	-
	Ortaokul (2)	75	1,55	0,91				

	Lise (3)	43	1,50	0,83				
Kişisel başarı	İlkokul (1)	68	2,29	0,85	7,45	0,001**	1 > 3	0,062
	Ortaokul (2)	75	2,09	0,87				
	Lise (3)	43	1,86	0,84				

**p<.05, **p<.01*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), görev yaptıkları okul kademesine göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan tek-yönlü varyans analizine (ANOVA) göre, okul kademesi, *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır(Tablo 30).Buna göre;

Okul idarecilerinin, görev yaptıkları okul kademesine göre *duygusal tükenme* düzeyleriarasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur [$F_{(2;\ 183)}$=5,22;p=0,016]. Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Tukey *HSD* testine göre; liselerde görev yapan okul yöneticilerinin ($\overline{X}_{\text{Lise}}$=1,77) *duygusal tükenme* düzeyleri, ilkokullarda görev yapan okul idarecilerinden ($\overline{X}_{\text{İlkokul}}$=1,52) daha yüksektir. Görev yapılan okul kademesinin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu bulunmuştur (η^2=0,036).

Okul idarecilerinin, görev yaptıkları okul kademesine göre *kişisel başarı* düzeyleriarasındada anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur [$F_{(2;\ 183)}$=7,45;p=0,001]. Post-hoc Tukey *HSD* testine göre;ilkokullarda görev yapan okul yöneticilerinin ($\overline{X}_{\text{İlkokul}}$=2,29) *kişisel başarı* düzeyleri, liselerde görev yapan okul idarecilerinden ($\overline{X}_{\text{Lise}}$=1,86) daha yüksektir.Görev yapılan okul kademesinin, okul idarecilerinin *kişisel başarı* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur (η^2=0,062).

Görev değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür (p>.05).

Tablo 31. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Mann-Whitney *U* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Okul türü	Betimsel İst.	Mann-Whitney U	Etki

		N	Sıra Ort.	Sıralar Top.	*U*	*Z*	*P*	(η^2)
Duygusal tükenme	Devlet O.	159	97,00	15423,50	1589,50	-2,16	0,031*	0,025
	Özel O.	27	72,87	1967,50				
Duyarsızlaşma	Devlet O.	159	95,90	15248,50	1764,50	-1,48	0,138	-
	Özel O.	27	79,35	2142,50				
Kişisel başarı	Devlet O.	159	96,31	15313,00	1700,00	-1,73	0,084	-
	Özel O.	27	76,96	2078,00				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan non-parametrik Mann-Whitney *U* testine göre,görev yapılan okul türü değişkeni ölçeğin sadece *duygusal tükenme* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (*U*=1589,50; *p*=0,031) (Tablo 31).Devlet okullarında görev yapan idarecilerin (Sıra Ortalaması $_{\text{Devlet O.}}$=97,00) *duygusal tükenme* düzeyleri, özel okullarda görev yapan okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{\text{Özel O.}}$=72,87) daha yüksektir. Görev yapılan okul türünün, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük'olduğu görülmektedir (η^2=0,025).

Görev yapılan okul türü değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur (*p*>.05).

Tablo 32. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına YönelikKruskal-Wallis *H* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Mesleki kıdem	Betimsel		Kruskal-Wallis *H*			M-W	Etki (η^2)
		n	*Sıra Ort.*	χ^2	*sd*	*P*		
Duygusal tükenme	1-5 yıl (1)	18	100,03	12,89	4	0,002**	1, 2, 3 > 4, 5	0,070
	6-10 yıl (2)	60	102,15					
	11-15 yıl (3)	53	107,62					
	16-20 yıl (4)	32	72,48					
	21 yıl ve üstü (5)	23	71,04					
Duyarsızlaşma	1-5 yıl (1)	18	86,50	4,56	4	0,097	-	-
	6-10 yıl (2)	60	93,79					
	11-15 yıl (3)	53	82,00					
	16-20 yıl (4)	32	77,83					
	21 yıl ve üstü (5)	23	76,65					
Kişisel başarı	1-5 yıl (1)	18	71,83	13,44	4	0,001**	4, 5 > 1	0,073

6-10 yıl (2)	60	91,95
11-15 yıl (3)	53	94,12
16-20 yıl (4)	32	105,83
21 yıl ve üstü (5)	23	118,96

**p<.05, **p<.01*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), mesleki kıdem sürelerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan non-parametrik Kruskal-Wallis *H* testine göre, mesleki kıdem değişkeni ölçeğin *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 32). Buna göre;

Okul idarecilerinin, *duygusal tükenme* düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($X^2_{(4)}$=12,89; p=0,002).Farklılığın kaynağını bulmak üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney *U* testine göre; 1-5, 6-10 ve 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip okul idarecilerinin (Sıra Ortalaması $_{1\text{-}5\ yıl}$=100,3; Sıra Ortalaması $_{6\text{-}10\ yıl}$=102,15; Sıra Ortalaması $_{11\text{-}15\ yıl}$=107,62) *duygusal tükenme* düzeyleri, 16-20 ile 21 yıl ve üstü yıllık mesleki kıdeme sahip okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{16\text{-}20\ yıl}$=72,48; Sıra Ortalaması $_{21\ yıl\ ve\ üstü}$=71,04) daha yüksektir. Mesleki kıdemin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu görülmektedir (η^2=0,070).

Okul idarecilerinin, *kişisel başarı* düzeylerinin de mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($X^2_{(4)}$=13,44; p=0,001). Post-hoc Mann-Whitney *U*testine göre; 16-20 ile 21 yıl ve üstü yıllık mesleki kıdeme sahip okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{16\text{-}20\ yıl}$=105,83; Sıra Ortalaması $_{21\ yıl\ ve\ üstü}$=118,96) *kişisel başarı* düzeyleri, 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip okul idarecilerinden (Sıra Ortalaması $_{1\text{-}5\ yıl}$=71,83)daha yüksektir. Mesleki kıdemin, okul idarecilerinin *kişisel başarı*düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir (η^2=0,073).

Mesleki kıdem değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur (p>.05).

Tablo 33. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Kurum/Okul Yönetimi Eğitimi Alma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına Yönelik *t* Testi Sonuçları (*N*=186)

Boyut	Kurum	Betimsel İst.	t-test	Etki

	yöntemi e.al.	*n*	$\overline{X}$	*ss*	*t*	*sd*	*P*	(*d*)
Duygusal tükenme	Evet	101	1,70	0,87	1,16	184	-	-
	Hayır	85	1,54	0,93				
Duyarsızlaşma	Evet	101	1,36	0,86	2,09	184	0,038*	0,31
	Hayır	85	1,64	0,91				
Kişisel başarı	Evet	101	2,04	0,82	1,16	184	-	-
	Hayır	85	2,19	0,92				

**p<.05*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), kurum/okul yönetimi eğitimi alma durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere yapılan bağımsız gruplar *t* testine göre,eğitim alma değişkeni ölçeğin sadece *duyarsızlaşma* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır (Tablo 33). Buna göre;

Okul idarecilerinin, kurum/okul yönetimi eğitimi alma durumuna göre *duyarsızlaşma* düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [$t_{(184)}$=2,09;p=0,038]. Gruplara ait ortalama puanlar incelendiğinde, eğitim almamış okul idarecilerinin ($\overline{X}_{\text{Hayır}}$=1,64) *duyarsızlaşma* düzeylerinin, eğitim almış okul idarecilerinden ($\overline{X}_{\text{Evet}}$=1,36) daha yüksek olduğu görülmektedir. Kurum/okul yönetimi eğitimi almanın, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur (d_{Cohen}=0,31).

Kurum/okul yönetimi eğitimi alma durumu değişkeninin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur (p>.05).

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere bağlı olarak incelenmesi amacıyla yapılan fark analizlerinin (Tablo 25-Tablo 33) sonuçları aşağıda özetlenmiştir (Tablo 34).

Tablo 34. Okul İdarecilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Özet Tablo

Değişken/Ölçek	Maslach Tükenmişlik Ölçeği					
	Duygusal tükenme	Etki Düzeyi	Duyarsızlaşma	Etki Düzeyi	Kişisel Başarı	Etki Düzeyi
Cinsiyet	*	Orta	-	-	-	-

Yaş	*	Küçük	-	-	-	-
Medeni durum	*	Küçük	*	Küçük	*	Küçük
Eğitim durumu	-	-	-	-	**	Orta
Görev	*	Orta	-	-	*	Orta
Görev yapılan okul kademesi	*	Küçük	-	-	**	Orta
Okul türü	*	Küçük	-	-	-	-
Mesleki kıdem	**	Orta	-	-	**	Orta
Eğitim alma	-	-	*	Orta	-	-

*Fark *p<.05, **p<.01 düzeyinde anlamlıdır.*

Okul idarecilerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere bağlı olarak incelenmesi ilişkin yapılan fark analizleri sonuçları Tablo 34'te özetlenmiştir. Buna göre;

a) Duygusal Tükenme Boyutu

Okul idarecilerinin, görevi (müdür/müdür yardımcılığı) ve hizmet içi eğitim dışında kurum/okul yönetimi konusunda eğitim alma durumlarının, *duygusal tükenme* düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür (p>.05). Öte yandan, okul idarecilerinin cinsiyeti, görev yapılan okul kademesi ve mesleki kıdem *duygusal tükenme* düzeyleri üzerinde 'orta' derecede etkiliyken, yaş, medeni durum, görev yapılan okul kademesi ve okul türünün ise 'küçük' derecede etkisi olduğu bulunmuştur.

b) Duyarsızlaşma

Okul idarecilerinin, hizmet içi eğitim dışında kurum/okul yönetimi konusunda eğitim alma durumlarının *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde 'orta' derecede, medeni durumun ise 'küçük' derecede etkisi olduğu bulunmuştur. Diğer demografik özelliklerin ise okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır (p>.05).

c) Kişisel Başarı

Okul idarecilerinin, cinsiyet, yaş, okul türü (devlet/özel) ve hizmet içi eğitim dışında kurum/okul yönetimi konusunda eğitim alma durumlarının, *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür (p>.05). Öte yandan, okul idarecilerinin eğitim durumu, görev, görev yapılan okul kademesi ve mesleki kıdemin *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde 'orta' derecede, medeni durumun ise 'küçük' derecede etkisi olduğu bulunmuştur.

4.3. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Bu bölümde, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasındaki ilişkileri incelemek üzere yapılan ilişki analizi (Pearson momentler çarpımı korelasyonu) sonuçları sunulmuştur. Korelasyon katsayıları(*r*) yorumlanırken aşağıdaki kriterler dikkate alınmıştır.

R	**İlişki**
0,00-0,10	Yok
0,10-0,30	Zayıf
0,30-0,50	Orta
0,50-0,70	Güçlü
0,70-1,00	Çok güçlü (Jawlik, 2016, s.132)

Tablo 35. Okul İdarecilerinin Birey-Örgüt Uyumu Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Katsayıları

Ölçek/Boyut		Birey-Örgüt Uyumu
Duygusal tükenme	*r*	,371***
	p	0,000
Duyarsızlaşma	*r*	,338***
	p	0,000
Kişisel başarı	*r*	-,583*
	p	0,000

**p<.05, ***p<.001*

Tablo 35'deokul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri (puanları) arasındaki ilişkileri incelemek üzere yapılan ilişki analizi sonuçları verilmiştir. Birey-örgüt uyumu puanları sıfıra yaklaştıkça bireyin idealindeki çalışma ortamına ilişkin uyumunun yüksekliğini, sıfırdan uzaklaştıkça ise uyumsuzluğunu göstermektedir. Öte yandan, mesleki tükenmişlik boyutlarından ilk ikisinin yüksekliği olumsuzluğu, üçüncü boyutunun (kişisel başarı) yüksekliği ise mesleki tükenmişliğin tersine (olumlu) bir durumu ifade etmektedir.

Buna göre; araştırmaya katılan okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyleri (puanları) ile *duygusal tükenme* (*r*=,371; *p*<.001) ve *duyarsızlaşma* puanları (*r*=,338; *p*<.001) arasında pozitif yönde ve 'orta' güçlükte anlamlı bir ilişki varken *kişisel başarı* düzeyleri ile negatif yönde ve 'güçlü' bir ilişki (*r*=-,583; *p*<.001) olduğu bulunmuştur. Başka bir deyişle, çalışmaya katılan okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu puanları arttığında (birey-örgüt uyum düzeyleri idealden saptığında) *duygusal tükenme* ve *duyarsızlaşma* (mesleki tükenmişlik) puanları da artmaktadır (veya tersi). Öte yandan, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu puanları arttığında (birey-örgüt uyum düzeyleri idealden saptığında) *kişisel başarı* puanları düşmektedir (veya tersi).

BÖLÜM 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki önce genel daha sonra ise bazı bağımsız değişkenlere; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, görevi, görev yaptığı okul kademesi, görev yaptığı okul türü, mesleki kıdemi ve hizmet içi eğitim dışında bir kurum/ okul yönetimi eğitimi alıp almadıklarına bağlı olarak incelenmiştir.

Araştırmanın birinci araştırma sorusu kapsamında birey örgüt uyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre, çalışmaya katılan okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu puanları arttığında (birey-örgüt uyum düzeyleri idealden saptığında) *duygusal tükenme* ve *duyarsızlaşma* (mesleki tükenmişlik) puanları da artmaktadır (veya tersi). Öte yandan, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu puanları arttığında (birey-örgüt uyum düzeyleri idealden saptığında) *kişisel başarı* puanları düşmektedir (veya tersi). Literatürde birey-örgüt uyumu ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki Sürgevil (2014), Akkaya (2019), Dündar (2016) tarafından incelenmiş olup anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu çalışma birey ve örgüt arasındaki uyumunun organizasyonlarda önemli bir yere sahip olduğunu belirten diğer araştırmalardan elde edilen bulguları pekiştirmekte olup okul idarecilerinin birey-örgüt uyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırmanın ikinci araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) cinsiyete göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin cinsiyetinin, birey-örgüt uyumu düzeyi üzerindeki ilişkisinin anlamlı ve 'orta' olduğu bulunmuştur. Benzer olarak Taşdelen (1998), Akkaya (2020) ve Orhan (1997) da birey ve örgüt uyumu açısından cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu araştırmada bulunan sonuçların aksine Özkan (2018) ve Sezgin'in (2006), çalışmalarında birey örgüt uyumunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık belirlenememiştir.

Araştırmanının üçüncü sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) yaşa göre farklılaşma gösterip göstermediği

incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre yaşın, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki ilişkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir. Benzer olarak Erkutlu vd.nin (2018) çalışmalarında, ileriki yaştaki işgörenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri genç yaştaki işgörenlerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanının dördüncü sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) medeni duruma göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre medeni durumun, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki ilişkisine göre anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür. Ancak bu araştırmada bulunan sonuçların aksine Kaya (2020), Özkan (2018) tarafından yapılan çalışmalarda, katılımcıların birey-örgüt uyumu algılarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur.

Araştırmanın beşinci sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) eğitim durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre eğitim durumunun, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki ilişkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile paralel olarak (Kaya, 2020) çalışmasında gruplar arasında birey ve örgüt arasındaki uyumun ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından farklılık sergilediğini tespit etmiştir. Fakat Durmuşçelebi (2017) yaptığı araştırmada eğitim durumu değişkeninin birey örgüt uyumu açısından anlamlı farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir.

Araştırmanın altıncı sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) görevlerine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin görevinin, birey-örgüt uyumu düzeyi ile ilişkisinin anlamlı ve 'orta' olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın aksine Akyaka (2019) araştırmasında akademik unvana göre birey örgüt uyumunun anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını saptamıştır.

Araştırmanın yedinci sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) görev yapılan okul kademesine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre görev yapılan okul kademesinin

okul idarecilerinin birey- örgüt uyumu düzeyi ile ilişkisinin anlamlı ve orta olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, (NCSL, 2007) de okulun seviyesinin liderlerin okulda çalışma şeklini ve eylem önceliklerini etkileyeceği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın sekizinci sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) görev yapılan okul türüne göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul türünün, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyi üzerindeki ilişkisinin anlamlı ve 'küçük' olduğu görülmektedir. Benzer olarak Canıtez (2019) de yapmış olduğu yöneticilerin örgüt çalışanlarını motive etme becerisi adlı araştırmasında okul türü değişkeninde anlamlı farklılığa rastlamıştır.

Araştırmanın dokuzuncu sorusu kapsamında okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) mesleki kıdemine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre mesleki kıdemin, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu üzerindeki ilişkisinin anlamlı ve 'orta' olduğu görülmektedir. (Sezgin, 2006), tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin birey ve örgüt arasındaki uyum hakkındaki düşüncelerinde işe karşı tutumlarının ve mesleki kıdemlerinin etkili olduğu belirtilirken Erkutlu, Elden ve Özdemir (2018), akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada 10 yıldan fazla kıdeme sahip olan akademisyenlerin diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek birey-örgüt uyumuna sahip olduğunu belirlemiştir.

Araştırmanın onuncu sorusu kapsamında okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) kurum/okul yönetimi eğitimi almasına göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre kurum/okul yönetimi eğitimi almanın, okul idarecilerinin birey-örgüt uyumu düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur. Literatürde benzer olarak idarecilerin okul yönetimi eğitimi almasının önemi üzerinde durulmuştur. (NCSL, 2007) de bireylerin liderlik etme fırsatlarını, becerilerini, deneyimlerini artırmak ve ihtiyaçlarını karşılamak için mentorluk, koçluk, performans yönetimi vb. görevlerin ve deneyimlerin dikkatli bir şekilde planlanması ve uygulanmasına işaret edilmektedir .

Okul idarecilerinin, birey-örgüt uyumu düzeylerinin (puanlarının) medeni durumu hariç diğer demografik özellikleri birey-örgüt uyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir şekilde etkilidir. Okul idarecilerinin yaş, eğitim durumu ve görev yaptıkları okul türünün (devlet/özel) birey-örgüt uyumu üzerindeki etkisi 'küçük', diğer değişkenlerin ise 'orta' derecede etkili olduğu bulunmuştur.

Literatürde birey-örgüt uyumunun örgütte başarıyı arttırdığı ve örgütte olumlu bir ortam oluşturduğu gözlemlenmiştir. Hoffman ve Woehr (2006), Schneider (1987), Wheeler vd. (2007) birey örgüt uyumları fazla olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının, sorumluluk alma davranışlarının ve üretkenliklerinin de arttığını ortaya çıkarmışlardır. Bu açıdan birey örgüt uyumunun incelenmesi ve uyumun sağlanmasına yönelik çaba sarfedilmesi önem taşımaktadır.

Araştırmanın on birinci araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, cinsiyete göre *duygusal tükenme* düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu fakat *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Eker vd. (2007), Denizoğlu vd. (2005), Küçüksüleymanoğlu (2007), Derinbay (2012), tarafından yapılan tükenmişlik çalışmalarında, kadınların duygusal tükenmişlik alt boyut düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilirken Friedman (1991) ile Kilfedder, Power ve Wells'in (2001) çalışmalarında ise, toplam tükenmişlik puanı erkeklerde daha yüksek olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın on ikinci araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), yaşa göre *Duygusal tükenme* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Fakat okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Friedman ve Farber (1992) çalışmalarında tükenmişliğin yaş açısından anlamlı olarak farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

Araştırmanın on üçüncü araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma gösterip

göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), medeni durum değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutları bakımından da anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Benzer olarak Maslach ve Jackson (1981), Dinibütün (2013), Toker (2011) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durumun tükenmişlik açısından anlamlı farklılık oluşturduğunu açıklamışlardır. Göçmen (2021), de yaptığı araştırmada medeni duruma göre tükenmişlik düzeyi incelerken evlilerin kişisel başarı alt boyutunun bekarlara göre daha yüksek çıktığı sonucuna varmıştır. Ancak Shanafelt, vd., (2009), Gavrilovici (2009) demografik değişkenlerden biri olan medeni durum değişkeninin tükenmişlik açısından anlamlı farklılık yaratmadığını araştırma sonuçlarında tespit etmiştir.

Araştırmanın on dördüncü araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre eğitim durumunun, okul idarecilerinin *kişisel başarı* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkeninin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* ve *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Aydemir (2021), çalışmasında yöneticilerin eğitim durumuna göre tükenmişlik düzeylerini incelediğinde doktora mezunu yöneticilerin diğer öğrenim durumundakilere göre işlerinde daha istekli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karasu (2019) da çalışmasında mezun olunan okul türüne göre tükenmişlik alt boyutlarından 'duyarsızlaşma' ve 'kişisel başarı' alt boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Araştırmanın on beşinci araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin yaptığı görev değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), yaptıkları göreve göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek üzere *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Görev değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Aydemir (2021), çalışmasında yöneticilerin görev bazında genel tükenmişlik ortalama puanının, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları için anlamsız olduğunu, duygusal tükenme alt boyutu için ise anlamlı olduğunu bulmuştur.

Araştırmanın on altıncı araştırma sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin görev yaptığı okul kademesi değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının) okul kademesine göre, *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. *Duyarsızlaşma* alt boyutu bakımından anlmalı bir farklılaşmaya neden olmadığı görülmüştür. Akyürek (2020) de benzer olarak çalışmasında tükenmişlik durumu ile okul kademesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmanın on yedinci sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), okul türü değişkeni ölçeğin sadece *duygusal tükenme* alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Görev yapılan okul türü değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Akkaya (2020), Balcı (2021) bireylerde tükenmişlik düzeylerinin okul türü açısından anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Araştırmanın on sekizinci sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre okul idarecilerinin, tükenmişlik düzeylerinin (puanlarının), mesleki kıdem sürelerine göre *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Mesleki kıdem değişkeninin, okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Karasuvan (2014), Ökmen (2021) çalışmalarında tükenmişlikle mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Araştırmanın on dokuzuncu sorusu kapsamında okul idarecilerinin tükenmişlik düzeylerinin kurum/okul yönetimi eğitimi alma durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen sonuca göre kurum/okul yönetimi eğitimi alma durumu değişkeninin, okul idarecilerinin *duygusal tükenme* ve *kişisel başarı* düzeyleri üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Fakat okul idarecilerinin *duyarsızlaşma* düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı ve 'orta' derecede olduğu bulunmuştur. Fakat Izgar (2000), çalışmasında okul yöneticilerinin tükenmişlik

düzeyleri katılmış oldukları kurs veya seminer sayısına göre her üç alt boyutta da anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna varmıştır.

Literatür incelendiğinde tükenmişlik konusunda benzer çalışmalar olduğu gibi farklı sonuçlarda elde edilmiştir. Çünkü tükenmişlik bireysel bir algı olup herkeste ve her iş kolunda farklı sonuçlar elde edilebilir. Çokluk (2000), Çam (1982), Maslach & Zimbardo (1982) çalışmalarında birey desteklenmezse ve örgütle uyum yakalayamazsa mesleki tükenmişlik yaşar. Böylelikle insanlarla ilişkileri bozulur ve işe kendini veremeyerek verimsiz süreçler yaşayacağını ortaya çıkarmışlardır. Bright (2007), birey örgüt uyumunun oluşması halinde çalışanların iş doyumlarının ve örgüte bağlılıklarının arttığını açıklar.

5.1. Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda ileride yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yönelik öneriler;

Araştırmalara Yönelik Öneriler:

Eğitim öğretim süreci okullarla, ilköğretimden üniversite eğitimine kadar her alanda ve her düzeyde yöneticisi ve çalışanıyla meslek elemanı yetiştirmektedir. Bu sebeple yaşamın her alanıyla bu kadar ilişkili olan okulların vazgeçilmez öğelerinden biri olan okul idarecilerinin tükenmişliği konusu büyük bir öneme sahiptir. Okul idarecilerindeki birey örgüt ilişkisinin sağlanması ve mesleki tükenmişliğin sona erdirilmesi için, konuyla ilgili derinlemesine araştırmalar yapılarak çeşitli çözüm önerlerinde bulunulabilir.

Bu inceleme Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışan okul idarecilerinde tekrarlanabilir. Bu sayede daha geniş bir kanıya varılabilir. Ayrıca yapılan çalışmanın daha geniş ölçekte tekrarlanması, hatta yurtdışındaki kurumlarla Türkiye'dekilerin karşılaştırılması, eğitim sektörü ve akademik alanyazın açısından faydalı olabilir.

Uygulamalara Yönelik Öneriler:

Birey örgüt uyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye başka değişkenler de eklenerek daha geniş çapta araştırmalar elde edilebilir. Okul idarecilerinin birey örgüt uyumları ve tükenmişliğinin diğer örgütsel davranışlarla örgütsel güven, adalet, bağlılık, vatandaşlık, vb. ilişkisi irdelenebilir. Bu sayede araştırma konusu daha da derinleşecektir.

Yapılan çalışma okul idarecileri üzerine gerçekleştirilmiştir. Yapılacak diğer çalışmalarda farklı sektörlerde faaliyette bulunan işgörenler üzerinde gerçekleştirilebilir. Hatta aynı anda bir kaç farklı sektörde yapılarak sektörler arası karşılaştırmalar yapmak da mümkün olabilir. Ayrıca araştırma kapsamındaki değişkenler ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiler de test edilebilir.

EK'LER

EK 1. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Uygulama İzin Yazısı

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 2. Birey Örgüt Uyumu Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelerin;

*<u>**idealinizdeki**</u> iş yerini ve orada çalışan insanları ne ölçüde tanımladığını birinci sütunda,

*<u>**halen çalıştığınız**</u> işyerini ve orada çalışan insanları ne ölçüde tanımladığını ikinci sütunda değerlendiriniz.

Lütfen her ifade için, en uygun olduğunu düşündüğünüz yanıta ait kutucuğu (X) ile işaretleyiniz.

	İdealinizdeki iş yerini ve orada çalışanları ne ölçüde tanımlıyor?						Halen çalıştığınız işyerini ve orada çalışanları ne ölçüde tanımlıyor?					
	Hiç	Pek az	Biraz	Oldukça	Çok	Pek çok	Hiç	Pek az	Biraz	Oldukça	Çok	Pek çok
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1. Değişikliklere uyum sağlayabilmek												
2. İstikrarlı olmak												
3. Yenilikçi olmak												
4. Fırsatlardan yararlanmada hızlı olmak												
5. Risk almak												
6. Özerk olmak												
7. Kuralcı olmak												
8. Analitik olmak												
9. Detaycı olmak												
10. Takım çalışmasına önem vermek												
11. Bilgiyi serbestçe paylaşmak												
12. İnsana önem vermek												
13. Adil olmak												
14. Hoşgörülü olmak												
15. Resmiyetten uzak olmak												
16. Soğukkanlı olmak												

Araştırmamızda Cable ve Judge (1997) tarafından kısaltılmış olan 40 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ‘‘işi hevesle yapmak’’ ifadesi Çalışmaya Tutkunluk ölçeğinde

	Hiç	Pek az	Biraz	Oldukça	Çok	Pek çok	Hiç	Pek az	Biraz	Oldukça	Çok	Pek çok
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17. Destekleyici olmak												
18. Atılgan olmak												
19. Kararlı olmak												
20. Düşünceli olmak												
21. Başarıya önem vermek												
22. Bireysel sorumluluk almak												
23. Yüksek performans beklemek												
24. Mesleki gelişim için fırsatlar vermek												
25. İyi performansa yüksek ücret vermek												
26. İş güvencesi vermek												
27. İyi performansı takdir etmek												
28. Çatışma ile doğrudan yüzleşmek												
29. İş yerinde arkadaşlıklar geliştirmek												
30. Uzun saatler boyunca çalışmak												
31. Kurallar ile kısıtlanmamak												
32. Kaliteye önem vermek												
33. Diğerlerinden farklı olmak												
34. Saygın olmak												
35. Sosyal sorumluluk sahibi olmak												
36. Sonuç odaklı olmak												
37. Yol gösterici net bir felsefeye sahip olmak												
38. Rekabetçi olmak												
39. Planlı olmak												

yer alan ‘‘İşimi hevesle yaparım’’ ifadesi ile aynı olduğundan ölçekten çıkartılmış, böylece birey-örgüt uyumu 39 ifade ile ölçülmüştür.
Katılımcılar 39 ifadenin her birini ‘‘ideallerindeki iş yeri’’ ve ‘‘halen çalıştıkları iş yeri’’ için ayrı ayrı değerlendirmişlerdir. Böylece birey-örgüt uyumu, bireysel ve örgütsel değerlerin farkının cebirsel mutlak değeri ile ölçülmüştür.
Referans adresi: Cable, D. and Judge, T. (1997) Interviewers’ perceptions of person–organization fit and organizational selection decision. Journal of Applied Psychology, 824, 546–561.
Türkçe Referans adresi: Ünal, Z. M. (2013). The Contribution Of Person-Organization Fit To Employee Engagement. Master Thesis T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı.

EK 3. Birey Örgüt Uyumu Ölçeği İzin Onayı

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach, C. ve Jakson , S.E. (1986) Maslach Burnout Inventory
(2 nd. Ed.) Palo Alto, Ca.: Consulting Psychologist Press.

Türkçe Uygulaması:

Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Uygulama:

Ölçek katılımcılara tek tek ya da grup halinde uygulanabilir. Bazı maddelerin hassas özeliklerinden dolayı mümkünse anonim olarak uygulanmalıdır. Ayrıca , ölçeğin tükenmişlik konusuyla ilişkili olduğu belirtilmemeli, bunun yerine "İşe İlişkin Tutumlar"'ın ölçüldüğü bir araştırma olduğu söylenmelidir. Uygulama sırasında, katılımcıların yöneticisi durumunda olan hiç kimsenin cevapları görmeyeceği konusunda güven sağlanmalıdır.

Puanlama:

Puanlama, ölçeğin her alt boyutu için ayrı ayrı yapılmalıdır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle puanlama sırasında, kişisel başarı boyutundaki sorular tersine puanlanabilir. Ancak, her alt boyutun puanı ayrı ayrı kullanıldığı ve bu ölçekten bileşik bir puan elde edilmediği için bu işlem gerekli değildir.

İstendiği takdirde, bu boyutlardan elde edilen puanlar için bazı kesme noktaları konarak, düşük, orta, yüksek gibi gruplama yapılabilir. Örneğin, Türkiyedeki sağlık personeli için bir norm çalışması yapılmış ve oradaki meslek grupları için kesme noktaları saptanmıştır. Bkz:

Ergin, C. (1996) Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları. ***3P Dergisi,*** 4(1), 28-33.

Bu ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlar, demografik bilgiler, iş özellikleri, iş performansı, kişilik özellikleri vb. verilerle olan korelasyonları yönünden incelenebilir. MBI ölçeğinden elde edilen puanları en iyi yordayan etmenler çoklu regresyon yöntemi ile saptanabilir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sırasında, özgün formunda 7 basamaklı olan cevap seçeneklerini kültürümüze uygun olmadığı görülmüştür. Daha sonra basamak sayısı 5'e indirilmiştir. Sonuç olarak maddelerin yapısı şu şekildedir:

0	1	2	3	4
Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman

Güvenirlik:

Bu ölçeğin güvenirliği iki yöntemle hesaplanmıştır. Birincisi, her alt boyut için iç tutarlığın hesaplanmasıdır. (n = 552). İkincisi de, test / tekrar – test güvenirliğidir (n = 99). Aşağıda parantez içinde gösterilen değerler, ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenirlik katsayılarıdır.

	İç Tutarlık	Test/ Tekrar-test
Duygusal Tükenme:	.83 (.90)	.83 (.82)
Duyarsızlaşma:	.65 (.79)	.72 (.60)
Kişisel Başarı:	.72 (.71)	.67 (.80)

Geçerlik:

Ölçeğin yapı geçerliği faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Ölçeğin özgün formuna uygulandığı gibi, varimax rotation uygulanış ve 3 temel faktör elde edilmiştir. Aşağıdaki tabloda (Tablo–1) ölçeğin madde faktör ağırlıkları gösterilmektedir. Ayrıca bu tablodan, ölçeğin alt boyutlarının kapsadığı madde numaraları görülebilir.

Geçerliğe ilişkin ikinci bir analizde, yanıtların sosyal beğenirlikten etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Kozan'ın (1983) sosyal beğenirlik ölçeği ile tükenmişlik ölçeği karşılaştırıldığında, yanıtların sosyal beğenirlikten bir miktar etkilendiğini

göstermiştir. Tükenmişlik ölçeğinin, sosyal beğenirlik ölçeği ile gösterdiği korelasyon katsayıları şu şekildedir:

Duygusal Tükenme: -.32

Duyarsızlaşma: -.48

Kişisel Başarı: .36

TABLO-1

		I	II	III
I.	**DUYGUSAL TÜKENME**			
	1	.74	-.11	.14
	2	.78	-.05	.10
	3	.77	-.17	.12
	6	.58	-.12	.30
	8	.79	-.19	.23
	13	.54	-.09	.29
	14	.46	.16	-.02
	16	.38	-.03	.44
	20	.50	-.14	.12
II.	**KİŞİSEL BAŞARI**			
	4	.12	.57	.08
	7	-.005	.65	-.17
	9	-.04	.57	-.12
	12	-.12	.64	.06
	17	-.12	.56	-.17
	18	-.30	.50	-.32
	19	-.05	.64	-.09
	21	-.17	.37	-.03
III.	**DUYARSIZLAŞMA**			
	5	.11	-.09	.61
	10	.13	-.12	.78
	11	.19	-.05	.71
	15	.15	-.19	.30
	22	.06	-.01	.58

Yönerge:

Bu araştırmada değişik mesleklerden kişilerin iş ile ilgili tutumları incelenmektedir. Bu amaçla hazırlanan elinizdeki ankette, insanların işleriyle ilgili

tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifadenin örneklediği durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

Bu ankette size verilen cümlelerde "işim gereği karşılaştığım insanlar" ifadesi, doktor için hasta, öğretmen için öğrenci, tüccar için müşteri gibi örnekleri anlatmak için kullanılmıştır. Siz de, bu ifade ile karşılaştığınızda, kendi işiniz dolayısıyla hizmet verdiğiniz, sorunlarıyla uğraştığınız ya da işi yürütmek için muhatap olduğunuz insanları düşününüz.

Bu ankette kimliğiniz gizli tutulacaktır. Yani, araştırmacıların dışında hiç kimse cevaplarınızı öğrenemeyecektir.

Verdiğiniz cevaplar bizim için çok değerlidir. Bu araştırmada bize yardımcı olduğunuz için size teşekkür ederiz.

(Bu yönerge, özgün yönergeden bir miktar farklıdır. İngilizce deki "Recepient" kelimesi için Türkçe'de "İşim gereği karşılaştığım insanlar" ifadesi kullanılmıştır. Ancak, anlamayı kolaylaştırmak için, yönergeye bir açıklama eklenmiştir.)

MADDELER:

1) İşimden soğuduğumu hissediyorum
2) İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum
3) Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum
4) İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım
5) İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum
6) Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.
7) İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.
8) Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.
9) Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum
10) Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim
11) Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum
12) Çok şeyler yapabilecek güçteyim

13) İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.
14) İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum
15) İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.
16) Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor
17) İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım
18) İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim
19) Bu işte birçok kaydadeğer başarı elde ettim.
20) Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum
21) İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım
22) İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

(Ölçeğin özgün formunda "Recepient" olarak kullanılan ifadenin, "öğrencilerim" ya da "müşterilerim" olarak değiştirildiğini bazı araştırmalar bulmaktadır. Araştırmacılar gerekli gördükleri takdirde, böyle bir değişiklik yapabilirler.)

EK 5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği İzin Onayı

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 6. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 7. Etik Kurul Kararı

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A. (1995). Toplumsal, Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği. Personel Geliştirme Merkezi. Yayın No:10, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Akkaya, A. (2019). Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 41, 7-24.

Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde Tükenmişlik. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (37) , 35-47.

Altunay, C, H. (2019). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Andrews, M.C, Baker, T. & Hunt, T.G. (2011). Valuesand Person-Organization Fit: Does Moral Intensity Strengthen Outcomes? Leadership & Organization Development Journal, 32(1), 5-19.

Ardıç, K., ve Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 32, 21-46

Argun, M. (2007). Kurumsal Sosyalizasyon Uygulamalarının Birey-Kurum Uyumuna Etkileri, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 18.

Argyris, C. (1964). Integrating the individual and the organization. John Wiley & Sons.

Argyris, C. (1972). Integrating the Individual and the Organization: Transaction Publishers.

Arı, G. ve Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi.Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1): 131-148

Aydemir, F.S. (2021). Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenleri İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Aydın, L. (2002). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, P.(2002). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Yayıncılık, 38

Babaoğlan, E. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik, düzce ili örneği.(Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ. F., & Kefe, İ.. (2015). Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (14).

Balcı, A. (1993). Etkili Okul Kuram Uygulama ve Araştırma, Ankara

Balcı, B.D.(2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri. (1. Cilt) İstanbul: Fatih Yayınevi.

Başar, H. (1995). Eğitim denetçisi. Ankara: Pegem Akademi.

Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (2006). Eğitim Psikolojisi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. Bright, L. (2007). Doesperson-organization fit mediate there lationship between public service motivation and the job performance of public employees? Review of public personnel administration, 27(4), 364-365.

Baysal, A. (1995). "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler". (Yüksek lisans tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beausaert, S., Froehlich, D. E., Devos, C. & Riley, P. (2016). Effects of support on stress and burnout in school principals. Educational Research, 58(4), 347–365.

Bursal, M. (2017). SPSS ile Temel Veri Analizleri. Ankara: Anı.

Bursalıoğlu, Z.(2002). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem A yayınları

Büyüköztürk, Ş. Kılıç, Ç. E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş.ve Demirel, F., (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Yayınları.

Cable, D. &Judge, T. (1997) Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decision. Journal of Applied Psychology, 824, 546–561.

Cable, D. M. &Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization

Cable, D. M. (1995). The Role of Person-Organization Fit in Organizational Entry. (Unpublished Doctoral Dissertation). Cornell University.

Cable, D.M. ve Judge, T. A.(1996). Person-Organization Fit, JobnChoicenDecisions, and Organizational Entry, Organizational Behaviorand Human Decision Processes, Vol. 67, No. 3, 294-311.

Canıtez, M. (2019). Özel ve Devlet Okulu Yöneticilerinin Örgüt Çalışanlarını Motive Etme Becerisi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Cardinell, C. F. (1981). "Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses", The Annual Meeting of the National Conferance of Professors of Educational Administration, Seattle.

Carless, S.A. (2005). Person-Job Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 411-429.

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Academy of Management Review, 14 (3), 333-349.

Chatman, J.A.(1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms, Administrative Science Quarterly, 36 (3), 459-484.

Chatman, Jennifer A. (1989). Improving interactional organizational research: a model of personorganization fit. Academiy of Management Review, 14(3), 333-349

Cordes, C. L. &Dougherty, T. W. (1993). "A Reviewand an Integration of Research on JobBurnout" Academy of Management Review, 18(4): 621-656.

Coşkun, G. (2007). Therelationship between person-organization value fit and organizational commitment (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.

Cumming, O.W., Nall, R.L. (1983). Relationships style and burnout to counselors perceptions of their jobs, themselves and their clients, counselor. Education and Supervision, 22, pp.227-234,

Çam, O. (1992)."Tükenmislik Envanterinin Geçerlik ve GüvenilirligininArastırılması", 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalısmaları, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve _. Dag, Ankara, 155-160.

Çam, O. (1995). Tükenmişlik, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık, 1. Baskı, 143.Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Adana, 27-28.

Çelik, E. Tuğrul, B. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(2): 1-11.

Çetinkaya B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.

Çiçek, Işık. (2013). İş Krakteristikleri, Örgüt ve ĠliĢkisel Demografi Uyumunun ÇalıĢanlara Yönelik Etkileri. Doktora Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü

Çokluk, Ö.(2000). Örgütlerde Tükenmişlik: Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. (Edit: Cevat Elma ve Kamile Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.

De Cooman,R., De Gieter, S. & Hofmans, D. (2010).The Impact of Perceived and Actual PO fit on Employees' Work-Related Attitudes and Behaviors, Erişim adresi: www.conference.fit/images/2010arch/wed01.pdf.

Demirbaş, A.R. (2006). Üç Farklı Hastanenin Yöneticilerinin Ve Klinikte Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Denizoğlu, S., Yılmaz, B., Akyıl, R. & Akyıl, M.Ş. (2005). Atatürk üniversitesinde diş hekimliği fakültesinde çalışan diş hekimlerinin ve hemşirelerin mesleki durum değerlendirmesi, Bölüm II: Tükenmişlik. Atatürk Ünivesitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, 15 (2), 33-42.

Dinibütün, S. R. (2013). Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Diri, M. S. (2015). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Aydın ili örneği (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik sendromu. Örgütsel davranışta güncel konular, p. 287-308.

Dönük, O. (2019). Ortaokul matematik öğretmenlerinin tükenmişliklerinin yordayıcısı olarak okul iklimi ve örgütsl bağlılık (Malatya ili örneği) (568737) [Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=FgmkGchPKo23qQqBeqzVZi_L5yyJkSdV7yTQ6n647pDvvoNEeJ3XF0F2BffLRbgh

Durmuşçelebi C. (2017). Kişi-örgüt uyumu ve çalışanların emniyet davranışı üzerindeki etkileri ve emniyet ikliminin aracılık rolü: Bir hava yolu işletmesinde uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi. Hatay

Dündar, M. (2016). Birey-Örgüt Uyumunun Tükenmişliğe Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.Ankara.

Edelwich, J. And Brodsky, A. (1980). Burn-Out "Stages Disillusionment İn The Helping Professions, Newyork: Human Sciences Press.

Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A conceptual integration, literatüre review and methodological critique. İçinde C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.) International review of industrial ana organizational psychology (pp.283-357), New York: John Wiles and Sons.

Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person environment fit approach to stress. Academy of Management Journal, 39(2), 292 339.

Eker, M., Anbar, A. & Karabıyık, L. (2007). The relationship between demographic characteristics and burnout among academicians in Turkey. Akademik Araştırmalar Dergisi, 34, 14-35.

Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İşletme Fakültesi Yayını, No.5, İstanbul.

Erdoğan, İ., Serin, H. ve Mete, Y.A. (2018). Çağdaş Eğitim Bilimleri. Ankara: Murat Yayınları

Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.

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

Erkutlu, H., Elden, B. ve Özdemir, H. (2018). Bireysel Demografik Değişkenlerin Birey-Örgüt Uyumu ile İlişkisisin İncelenmesi. International Journal of Social Science, 1 (3), 52-60

Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Ersoy F., Yıldırım C., Edirne T. (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 10(2), 46- 47.fit. PersonnelPsychology, 54 (1), 1-23.

Freidman, A. İ. (1995). School principal burnout: The concept and ıt's components. Journal of Organizational Behavior, 16(2), 191-198.

Freudenberger, H. J. ve G. Richelson (1981). Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success, Bantam Boks, Doubleday & Company, Inc., New York.

Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. Journal of Organizational Behavior, 10 (2), 179-188.

Gaines, J. and Jermier, J. (1983). Emotional exhoustion in a high stres organazition. Academy Of Management Journal, 26(4), 567-586.

Gavrilovici, O. (2009). Romanian Teachers' Burnout and Psychological and Professional Difficulties. Ana Stoica-Constantin and Ticu Constantin (Eds.), In Conflict, Change, and Organizational Health, 135-146, "Alexandru Ioan Cuza" University Press

Gençdoğan, B. (2004). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Bölümleri İle Doktora Tez Konuları Arasındaki Uyumun İncelenmesi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (13) , 19-28.

Göçmen, S. (2021). Yer altı Kömür Madeni Çalışanlarında Tükenmişlik Düzeyinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği İle Ölçülmesi,Üsküdar Üniversitesi, İstanbul

Green, S.B. and Salkind, N.J. (2014). Using SPSS for Windows and Macintosh. New Jersey: Pearson.

Güven, Ö. Z. ve Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14 (2), 111-132.

Hoffman, B. J., Woehr, D. J. (2006). "A QuantitativeReview of the Relationship Between Person–Organization Fit and Behavioral Out comes". Journal of Vocational Behavior, 68(3), 389-399.

Izgar, H. (2000). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi. Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Izgar, H. (2003). Okul yöneticilerinde tükenmişlik, Ankara: Nobel Yayınları.

İnal, F. (2022). Kurum Kültürü ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi:Bilecik Defterdarlığı Örneği, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik.

İpek, M. (2021). İşveren Markası İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolünün İncelenmesi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Jawlik, A.A. (2016). Statistics from A to Z. New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.

Kaçmaz, N. (2005). "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1): 29-32.

Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2. baskı). Ankara: Asil.

Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karamanlı, M. (2021). Kişisel Özellikler İle Örgütsel Davranış ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Orman Ürünleri İşletmesi Örneği, Artvin Çoruh Üniversitesi, Artvin

Karapınar, Selahattin ve Boyar, Ender. (2011). Mesleki Tükenmişlik Ölçümü: Metodolojik Karşılaştırma, Akademik Araştırmalar Dergisi, 13 (50), 165-178.

Karasar, N. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramsal İlkeler Teknikler. İkinci Yazım 35. Basım. Ankara: Nobel.

Karasu, E. (2019). Hemşirelerde Duygusal Emek Davranışı ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Kayseri Üniversitesi.

Kaya, M. (2020). Algılanan Birey Örgüt Uyumunun İş Doyumu Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Konya, 90-95.

Kesen, M. (2017). Birey Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 8 (18), 75-89.

Kızılcan. S. (2022). Kabin Ekibinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Bir Özel Havayolu Şirketi Örneği. Uşak Üniversitesi. Uşak.

Kilfedder, C.J., Power, K. G. & Wells. T. J. (2001). Burnout in psychiatric nursing, Journal of Advanced Nursing, 34, 383-396.

Koç, M. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki (Ağrı ili, Patnos ilçesi örneği). Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, 102, İstanbul.

Kristensen, Tage S., Borritz, Marianne, Villadsen, Ebbe ve Christensen, Karl B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assessment Of Burnout, Work and Stres, 19 (3), 192-207.

Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An IntegrativeReview of ItsConceptualization, Measurement and Implications. Personnel Psychology, 49, 1-49.

Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.

Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri [Burnout levels of education faculty teaching staff]. Eurasian Journal of Educational Research, 28, 101-112.

Leech, N.L., Barett, K.C. and Morgan, G.A. (2005). SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.

Leiter, M. P. and Maslach, C. (2000). Burnout And Health. Handbook of Health Psychology, 415-426.

Leymann, H., (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims 5, pp.119-126.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing. at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), pp.165-184, Leyman, H.,

(1997).Information About Psychoterror in The Work Place. The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing, pp.1-2,

Makraiova, J., Woolliscroft, P., Caganova, D. ve Cambal, M. (2013). Person-Organisation fit as an Organisational Learning Tool in Employee Selection. Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning, 568-575.

Maslach C, Jackson SE. (1984). Burnout in organizational settings. Applied social psychology annual.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. (2001). Job burnout. Annual review of psychology;52(1):397-422.

Maslach C, Zimbardo P. (1982). Burnout: The Cost of Caring. NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). Themeasurement of experiencedburnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113

Maslach, C. ve Zımbardo, P. G. (1982) . Burnout- Thecost of Caring.New Jersey: Prentice-Hall, Inc.,Englewood Cliffs.

Meier, S. T. (1983). "Toward a Theory of Burnout", Human Relations, 36(10): 899-910.

Meyer J. P., D. H. Tracy, G. Harjinder, vd. (2010). "Person–Organization (Culture) Fit and Employee Commitment Under Conditions of Organizational Change: A Longitudinal Study", Journal of Vocational Behavior, 2010/76 (3), ss. 458- 473.

Mitchell. (2006).Person-Organization Fit, Organizational Commitment and Intent to Leave among Nursing Leaders, S.112

NCSL (National College for School Leadership). (2007). What we know about school leadership.Nottingham,http://www.learnersfirst.net/private/wpcontent/uploads/Resource-What-We-Know-About-School-Leadership.pdf .

Netemeyer, R. G.,Boles, J. S., Mckee, D. O.,Mcmurrıan, R. (1997). "An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", Journal of Marketing, 61: 85-98.

O"Reilly, Charles A.,Chatman, Jennifer ve Caldwell, David F. (1991). People and organization culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. Academy Of Management Journal, 34 (3), 487-516.

Orhan, K. (1997). İş Doyumu ve Değerler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Oruç, S. (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği): 70-80.

Ökmen, V.(2021). Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Performansı İlişkisinde Denetim Odağının Rolü: Bilecik Belediyesi Örneği. Bilecik.

Özdamar, K. (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler) (5. baskı). Eskişehir: Kaan.

Özdemir, O. (2017). Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).

Özkan, O. S. (2018). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özlü, M. (2021). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Stresine Etkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Özmen, Z. (2016). Maslach Tükenmişlik Ölçeği Açısından Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi: Bursa Şevket Yılmaz Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Hemşireleri Örneği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Pallant, J. (2005). SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12). Australia: Allen & Unvin.

Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme Yöntemleri (M. Bütün ve S. B. Demir, çev.). Ankara: Pegem Akademi.

Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G.Ç. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 24 (75), 83-104

Pines A, Aronson E. (1983). Combatting burnout. Child Youth Serv Rev 1983; 5(3)263-75.

Pines AM, Nunes R. (2003). The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling. Journal of employment counseling.; 40(2):50-64.

Posner, B., Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. Human Relations, 45, 351- 361.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). Örgütsel psikoloji. Bursa: Ezgi Kitapevi.

Saraç, M. (2014). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tutumları Üzerine Etkisi, (Yayınlanmamış doktora tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Schein E.H .(1978). Örgüt Psikoloji, Mustafa TOSUN (çev.), TODAIE Yayınları, ANKARA.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., ve R.N. Osborn. (1994). ManagingOrganizationalBehavior. (5. Baskı). JhonWiley ve Sons, Inc. ABD

Schneider, B. (1987). E= f (P, B): Theroadto a radical approach to person environment fit. Journal of Vocational Behavior, 31(3), 353–361.

Schneider, B.,Goldstein, H. W., ve Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. Personnelpsychology, Vol: 48, No: 4, ss. 747-773.

Scott, C. R. (2001). Communication, Social Support, and Burnout: A BriefLiterature Review.p.2,http://www.gslis.utexas.edu/~ssoy/pubs/microcommunication/.(23.10.2012)

Sekiguchi, T. (2004). Person- organization fit and person job fit in employee selection: A Review of the literature, Osaka Keidai Ronshu, 54:6, s. 179-196.

Selvi, S., Erdem, Y. ve Kayar, Y. (2014). Örgütsel stres kaynakları ve baş etme yolları: tekirdağ adliyesi örneği. Balkan Journal of Social Science, 3 (6), 56-75.

Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 48, 557-583.

Shallcross, L. (2003). The Workplace Mobing Syndrome, Response And Prevention İn The Public Sector, Workplace Mobing Conference, 16-17.

Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P.J., Poland, G.A., Menaker, R., Rummans, T.A. & Dyrbye, L. N. (2009). Career fit and burnout among academic faculty. Archives of Internal Medicine, 169 (10), 990-995.

Sığrı, Ü. (2007). Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), Bahar, Sayı:18, 49-62.

Steele, S. A. (2016). An Evaluation of Emotional Intelligence And Person-Organization Fit. Published Doctoral Thesis. University of TheRockies School of Organizational Leadership, Online.

Sürgevil, O. (2014). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu-tükenmişlikle mücadele teknikleri. Nobel Akademik Yayıncılık.

Şahin, M. (2019). Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Şanlı, Ö., & Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(2), s. 131-142.

Şerefhanoğlu, O. (2014). Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ile öğretmenlerin örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişki: Balıkesir ili örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taşdelen, A. (1998). Üniversite Öğrencilerinde Ereksel ve Araçsal Değerler Hiyerarşisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz: Mobbing. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.

Toker, B. (2011). Öğretim elemanlarında tükenmişlik: Türkiye'deki üniversitelerde ampirik bir çalışma. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12 (1), 114-127

Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: duygu yönetimi. Kuramsal Eğitimbilim, 1 (1), 33-47.

Törnük, N. (2019). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Mesleki Sosyal Destek Algısı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulutaş, M. (2011).Harmonik Yönetim, 1. bs., Konya

Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı. 1.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. 207-213. Sakarya

Veninga, R.L., Spradley, J.D. (1981). The Work Stres Connection: How To Cope With Job burnout. pp:86-87, http://ccu.opac2.marmot.org/Record/.b10435347(09.11.2012).

VigodaGadot E, Meiri S .(2008). New public management values and person organization fit: A socio psychological approach and empirical examination among public sector personnel. Public Administration 86(1): 111-131.

Wheeler vd. (2007). When Person-Organization (Mis)Fit and (Dis) Satisfaction Lead to Turnover The Moderating Role of Perceived Job Mobility, S.212.

Xiaojun, W. ve Shizong, L. (2010). "TheResearch on Knowledge Worker's Person Organization Fit (POF) ". Third International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining, 9 Jan- 10 Jan 2010, Phuket, Thailand, s. 119-125.

Yahyagil, M.Y. (2005). Birey Organizasyon Uyumu ve ÇalıĢanların İş Tutumlarına Etkisi. Öneri Dergisi, (4), 137-149.

Yıldırım, K. (2021). Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Sosyalizasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kütahya İlinde Bir İşletme Örneği. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya

Yıldız, M. L. (2013). "Algılanan Kişi-Örgü Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Arasındaki İlişkilerin Yapısal eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi", Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, XXXIV(1): 153-173

Yöyen, E. (2020). Araştırma yöntemlerine giriş. F. Bal (Yay. Haz.). Psikologlar için SPSS uygulamaları ve araştırma yöntemleri içinde (s. 5-34). Ankara: Nobel.

Zhang, J. C. , Ling, W. Q. , Zhang, Z. Y ve Xie, J. (2015). Organizational Commitment, Work Engagement, Person- Supervısor Fit, And Turnover Intentıon: A Total Effect Moderation Model. Social Behavior and Personality. 43 (10): 1657- 1666.