

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

Ferudun SEZGİN¹, Ali Çağatay KILINÇ²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmaya Kocaeli ili merkezinde yer alan 14 ilköğretim okulunda görevli 269 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenmesi için “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, çoklu doğrusal regresyon analizi, t-testi ve ANOVA uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel vatandaşlık ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Regresyon analizi sonuçları, yardımseverliğin duygusal tükenmeyi negatif yönde yordadığını göstermiştir. Kişisel başarı değişkeni ise, yardımseverlik ve sportmenlik değişkenleri tarafından anlamlı düzeyde ve pozitif yönde yordanmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algıları cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterirken, yaş, kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: İlköğretim okulu, öğretmen, mesleki tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık

The Relationship between Primary School Teachers’ Professional Burnout and Organizational Citizenship Behaviors

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationships between the burnout and organizational citizenship level of primary school teachers. A total of 269 teachers employed in 14 primary schools in the city centre of Kocaeli participated in the study. The Maslach Burnout Inventory was used to measure the burnout level of teachers and the Organizational Citizenship Scale was applied to determine the level of organizational citizenship behaviors. In order to analyze data, Pearson product-moment correlation coefficients, standard multiple regression analysis, t-test, and ANOVA were used. At the end of the research, it was put forward that burnout level of teachers is related to the level of organizational citizenship. Results of regression analysis showed that altruism was the only significant predictor of teacher emotional exhaustion. Personal accomplishment was positively predicted by altruism and sportsmanship. Moreover, it was understood that teachers’ perceptions about professional burnout reported significant differences according to gender and marital status variables, but it didn’t show significant difference according to age, seniority, and branch variables.

Keywords: Primary school, teacher, professional burnout, organizational citizenship

¹ Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, ferudun@gazi.edu.tr

² Arş. Gör., Gazi Üniversitesi, cagatay0684@hotmail.com

GİRİŞ

Örgütsel yaşamın teknolojik gelişmeler, toplumsal rollerin farklılaşması, insan ilişkilerinde anlaşmazlıkların yaşanması, iş görenlerin kendilerini kanıtlama çabası ve kurumlardan beklentilerin yüksek olması gibi nedenlerle yoğunlaşması, beraberinde stres ve stres yüklü bir ortamı getirmekte ve bireyler böyle bir ortamda görevlerini yerine getirmek durumunda kalmaktadırlar. Yaşanan iş stresi, bireylerin özel hayatlarında karşılaştıkları zorluklarla birleştiğinde hem bireysel hem örgütsel anlamda ciddi sorunlar oluşturabilmektedir. Bu ve benzeri nedenlere dayalı olarak bireylerin sağlığını ve örgütsel verimliliği etkileyen pek çok sorunun temelinde stresin olduğu ileri sürülmektedir (Cemaloğlu, 2007). Bireyler, yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak ve belirli bir mesleği icra etmek zorundadırlar. Bu zorunluluğa ek olarak bir de çalışma koşulları nedeniyle zorlanma yaşıyorlarsa, stres ve sıkıntı verici bir süreç söz konusudur. Böyle bir durum, birçok fiziksel ya da ruhsal sorunu beraberinde getirmektedir (Maraşlı, 2005). İşgörenlerin örgütlerde strese bağlı olarak yaşadıkları sorunlardan birisi de mesleki tükenmişliktir. Aşırı iş yükü ve sorumluluk, yetersiz sayıda ve nitelsiz yardımcılarla ya da meslektaşlarla çalışma, geçim sıkıntısı, maddi sorunlar ve kendine ve özel hayatına zaman ayıramama gibi nedenler de mesleki tükenmişliğe neden olabilmektedir (Özdemir, Özdemir, Coşkun ve Çınar, 1999). Yapılan araştırmalarda iş yerinde yaşanan mesleki tükenmişlik ile öz yeterlik (Betoret, 2006), iş stresi (Betoret, 2009), aşırı iş yükü (van Tonder ve Williams, 2009), işten ayrılma oranı (Leung ve Lee, 2006), iş doyumu (Koustelios ve Tsigilis, 2005; Platsidou, 2010), kişilik özellikleri (Kokkinos, 2007), psikolojik dayanıklılık (Lambert ve Lambert, 1999) ve çatışma yönetimi becerileri (Lopez vd., 2008) arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberg (1974) tarafından kullanılmış ve enerji, güç ve kaynaklara karşı talebin artması nedeniyle yaşanan aşırı yorgunluk ya da bıkkınlık süreci olarak ifade edilmiştir. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) bu kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç bileşenle açıklamıştır. Bunlardan duygusal tükenme, bireyin aşırı iş yoğunluğu altında kendini tükenmiş hissetmesidir. Birey, duygusal olarak tükendiğini hissederek çalıştığı kuruma karşı sorumluluklarını yerine getiremediğini düşünür. Sürekli bir gerginlik ve kaygı durumu hakimdir ve işe gitmek zor gelir. Duyarsızlaşma, bireyin çevresindekilere karşı değer vermeyen ve onları dikkate almayan bir tutum içinde duygudan yoksun davranmasıdır. Bu durum, işgörenlerin hizmet verdikleri kişileri birer insan olarak değil de nesne olarak görmesi biçiminde özetlenebilir. Düşük kişisel başarı hissi ise, sorunlarla başa çıkmada başarısızlık yaşama ve işgörenin kendini sorun çözme konusunda yetersiz algılamasıdır. Kişisel başarıdaki düşüş, bireyin sosyal ilişkilerinde ve karşılaştığı güçlükler karşısında kendisini yetersiz olarak algılaması biçiminde görülür. Bu durumdaki bir birey motivasyonunu kaybeder, kendini başarısız hissettiği için işine ve çalıştığı kuruma bağlılık duymaz. Maslach'a (2003) göre ise tükenmişlik, kıt kaynaklarla yüksek beklentileri karşılamaya çalışan, bireyler arası ilişkiler, görev kapsamına giren işler ya da önemli değerlerle ilgili yoğun

çatışma durumu yaşayan iş görenlerin mesleklerine karşı tutumları ile ilgili bir kavramdır. Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişliğin bir süreç olduğunu ifade ederek bireyin çalışma ortamında yaşadığı stres ve duygusal yorgunluğun bu duruma yol açtığını ifade etmektedir.

Maslach (2003) yüksek iş beklentisi, yüksek iş kontrolü ve düşük otonominin tükenmişliğe yol açan örgütsel değişkenler olduğunu belirtmektedir. Bir başka ifadeyle, genel olarak mesleki tükenmişliğin bireyin çalışma ortamında yaşadığı stres ve maruz kaldığı olumsuz davranışlar sonucu ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Özdemir (2006) tükenmişliğin iş kaynaklı bir sendrom olduğunu ve bireyin talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizliğe ilişkin uzun bir zaman zarfı boyunca oluşmuş algılarına dayandığını ifade etmektedir. Tükenmişliğin örgüt ve birey açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Tükenmişlik yaşayan işgören çaresizlik, mutsuzluk yaşamakta ve amacını gerçekleştirebileceğine dair inancı ciddi biçimde sarsılmaktadır. Bunun yanında, tükenmişlik yaşayan işgörenler fiziksel ve zihinsel olarak olumsuz bir sürece girmektedir (McKenzie, 2009). Cordes ve Dougherty (2003) tükenmişlik hissedilen bireylerin öz benlik algılarını kaybettiğini, endişe yaşadıklarını ve depresyon, uykusuzluk, baş ağrısı, iştahsızlık, göğüs ağrısı gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedir. Öte yandan, işgörenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırarak stresle ve tükenmişlikle başa çıkmalarına yardımcı olduğunda, örgütün işgören kaybından doğan zararları azalmakta ve iş hayatının niteliği yükselmektedir (Judkins ve Furlow, 2003). Çünkü psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, stres verici durumlarla karşı karşıya kaldıklarında problem çözme ve planlama yapma gibi daha yaklaşımcı ve yapıcı stratejiler kullanmaktadırlar. Bu nedenle, etkili başa çıkma stratejilerine sahip bireyler daha az stres yaşarlar (Klag ve Bradley, 2004). İşgörenlerin stres ve mesleki tükenmişlik gibi sorunlarla baş etmelerine yardımcı olacak uygulamaların gerçekleştirilmesi, iş ortamının kalitesini artırarak birey ve örgüt açısından önemli çıktılar sağlayabilir.

Son yıllarda, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında en yaygın çalışılan konulardan birisi de örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009; Feather ve Rauter, 2004; Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı üretkenlik, etkililik, düşük maliyet, iş gören memnuniyeti, iş gücü devri ve iş gören performansı gibi farklı değişkenlerle ilişkisi bulunan bir kavramdır (Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume, 2009). Özellikle örgütsel etkililiğin artırılmasına ilişkin çalışmalarda örgütsel bağlılık, iş doyumunu, motivasyon ve örgütsel adalet gibi kavramların yanında örgütsel vatandaşlık kavramına da vurgu yapılmakta ve iş görenlerin davranışları daha yakından incelenerek konuyla ilgili önemli çözümler yapılmaya çalışılmaktadır (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık kavramı, Chester Barnard'ın "işbirliğine isteklilik" ve Daniel Katz'ın bağımlı iş performansı arasındaki ayrım ve "yenilikçi ve spontane

davranışlar" kavramlarına dayandırılmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Kavrama olan yoğun ilginin nedeni olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel etkililikle ilişki bulunması gösterilmektedir (Podsakoff ve Mackenzie, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt üyelerinin kendilerine verilen rol ve görevlere ilave olarak örgüte gönüllü olarak katkıda bulunmaları ya da buna istekli olmaları şeklinde ifade edilmektedir (Feather ve Rauter, 2004; Schnake ve Dumler, 2003). Nguni, Slegers ve Denessen (2006) örgütsel vatandaşlık davranışlarının temel bileşeninin örgüt üyelerinin birbirlerine karşılık beklemeden yardımda bulunmaları olduğunu belirtmektedir. Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütsel etkililiği artıracak her türlü işgören davranışı olarak özetlemektedir. Oplatka (2006) örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel ya da örgütsel refahın artırılması amacını güttüğünü ifade etmektedir. Feather ve Rauter (2004) eldeki bir işin yarım kalmaması için ve üstelik bu yönde bir beklenti olmamasına rağmen fazla mesai yapma ya da her hangi bir nedenden dolayı örgütte zorluk yaşayan bir çalışana yardım etme gibi davranışların örgütsel vatandaşlık olgusu içinde değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Kavramla ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışlarının gönüllülük esasına dayalı olarak işgörenlerin kendilerine biçilen rolün ötesinde göstermiş oldukları davranışlar olduğu anlaşılmaktadır.

Genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin yapılan araştırmalarda beş boyut kullanılmıştır. Bu boyutlar, özgecilik (altruizm), sivil erdem (civic virtue), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket (courtesy) ve sportmenlik (sportmanship) olarak belirlenmiştir (Ölçüm-Çetin, 2004). Bununla birlikte, farklı çalışmalarda farklı boyutların oluşturulduğu görülmektedir (Schnake ve Dumler, 2003; Turnipseed ve Murkison, 2000). Yücel ve Samancı (2009) örgütsel vatandaşlığı yardımseverlik, kendini geliştirme, gönüllülük, sportmenlik ve vicdanlılık olarak boyutlandırmışlardır. Podsakoff ve diğerleri (2000) örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili 30 farklı boyutun olduğundan bahsetmekte fakat genel olarak tüm davranışların Organ (1987) tarafından belirlenen boyutlarda toplandığını ifade etmektedir. Buna göre, özgecilik, örgütte sorunlar yaşayan, problemi olan ya da iş yükü fazla olan bireylere yardım etmeyi ifade etmektedir. Vicdanlılık, işin gerektirdiklerini yerine getirme, işe devam etme ve rolünün gerektirdiğinin ötesine geçme gibi davranışları ifade etmektedir. Sportmenlik, işgörenin yakınmadan işte karşılaşacağı olumsuzluklara, haksızlıklara ve engellenmelere tolerans göstermesi ile ilgiliyken, nezaket diğerlerinin hakkını gasp etmemek gibi işle ilgili ortaya çıkabilecek sorunların engellenmesine yönelik davranışları belirtmektedir. Sivil erdem ise örgütün etkinliklerine gönüllü olarak katılmayı ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000). Moon, Van Dyne ve Wrobel (2005; akt: Jimmieson, Hannam ve Yeo, 2010) örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili farklı tüm boyutların iki ana eksen etrafında toplanabileceğini öne sürmektedir. Bunlar "kişilerarası/örgütsel" vatandaşlık davranışları ve "koruyucu/destekleyici" vatandaşlık davranışlarıdır. Bireysel vatandaşlık davranışları doğrudan örgütte çalışanlara yöneltilmiş davranışlarken, örgüt odaklı vatandaşlık davranışları daha bütüncül bir bakışla tüm örgüte destek

sağlamaya yönelik davranışlardır. Buna göre, özgecilik ve nezaket boyutları daha çok birey odaklı davranış grubuna girerken, vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik boyutları daha geniş örgütsel amaçlara hizmet etmektedir. Koruyucu vatandaşlık davranışları mevcut örgütsel süreçleri muhafaza eden, statükonun devamını sağlayan ve nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik boyutlarını yansıtan davranışlar, tam tersine destekleyici vatandaşlık davranışları bir birey ya da örgütün etkililiğinin ve fonksiyonlarının gelişim sürecine dahil olmayı ifade etmektedir. Podsakoff ve MacKenzie (1997) genel olarak örgütsel vatandaşlığın tüm boyutlarının "yardım etme" davranışını içerdiğini belirtmektedir. Deluga (1994) ise örgütsel vatandaşlığın her bir boyutunun örgütsel etkililiği artırdığını belirtmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ile ilgili literatür incelendiğinde, genel olarak örgütsel etkililiğin artırılmasında kavramın önemli bir yeri olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, vatandaşlık davranışlarının okul için önemi ve okula sağlayacağı muhtemel katkılarının araştırılması gerektiği düşünülmektedir. Özönay (2004) ve Ekinci (2010) aday öğretmenlerin yetiştirilmesinin okullar için öneminden söz etmektedir. Adaylık sürecinde görevi yeni başlayan öğretmenlerin gerek mesleklerinde başarılı olabilmek gerekse okul kültürüne adapte olmak için yardıma ihtiyaçları olabilir. Konuyla ilgili olarak Seferoğlu (2003) öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayabilecekleri, etkili bir mesleki iletişim ortamı oluşturabilecekleri ve birbirlerine mesleki açıdan destek olabilecekleri bir okul ortamının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda, okulda vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinin ve öğretmenlerin birbirlerine özellikle işleriyle ilgili konularda yardımcı olmalarının okulun etkililiğini artırabileceği ifade edilebilir. Vicdanlılık, iş görenlerin görev tanımları dışına çıkarak örgüt için ilave işler üstlenmeleridir (İşbaşı, 2000). Bu anlamda, öğretmenler sadece ders saatleriyle sınırlı kalmadan, ilave görevler alarak ya da sorumluluklar üstlenerek okulun etkililiğine katkı sağlayabilirler.

Maslach'ın (2003) da ifade ettiği gibi tükenme işgörenlerin örgüt ortamında karşılaştıkları önemli sorunlardan birisidir ve tükenmişlik sendromunun araştırılması örgüt ortamının daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenmesinin ve örgütsel davranış üzerinde etkili olduğu anlaşılan bu iki kavram arasındaki muhtemel ilişkilerin ortaya konmasının hem okuldaki çalışma ortamına hem de örgütsel davranışa ilişkin önemli çıkarımlarda bulunulmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada öncelikle öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri incelenmiş ve sonrasında öğretmenlerin tükenmişlik yaşama düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkiler belirlenmiştir.

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. Öğretmenlik örgütsel vatandaşlık davranışları mesleki tükenmişliğin anlamlı yordayıcısı mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, branş, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel modelde tasarlanmış korelasyonel bir çalışmadır. Araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik açıklayıcı ve yordayıcı korelasyonlar hesaplanmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyet, branş, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre grup karşılaştırmaları yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli il merkezinde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Bu evrenden basit seçkisiz örnekleme yoluyla 16 ilköğretim okulundan seçilen toplam 269 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Bu öğretmenlerin 137'si (%51) erkek, 132'si (%49) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 182'si (%68) sınıf öğretmeni, 87'si (%32) branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 125'i (%47) evli, 144'ü (%53) bekârdır. Mesleki kıdem değişkenine göre dağılımlar incelendiğinde ise, öğretmenlerin 141'inin (%52) 1-10 yıl arası, 90'ının (%34) 11-20 yıl arası ve 38'inin (%14) 31 yıl ve üzeri kıdemi bulunmaktadır. Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralığı 22 ile 58 arasında değişirken, yaş ortalaması 35 olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Aracı

Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE). Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilebilmesi için Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanmış, Girgin (1995) tarafından ilk kez öğretmen örnekleminde kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek, üç alt boyutta toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Birinci alt boyut 9 maddeden oluşan duygusal tükenme alt boyutudur. İkinci alt boyut 5 maddeden oluşan duyarsızlaşma alt boyutu, üçüncüsü ise 8 maddeden oluşan kişisel başarı alt boyutudur (Izgar, 2003). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yüksek değerler yoğun tükenmişlik yaşadığını gösterirken, kişisel başarı alt boyutunda düşük değerlerin elde edilmesi yüksek düzeyde tükenmişliğin mevcut olduğunu göstermektedir (Özdemir, 2006). Bu çalışmada yapılan açılımlayıcı

faktör analizine göre 13, 14 ve 20. maddeler ölçekten çıkarılmış ve ölçekte orijinaline uygun olarak üç boyut bulunmuştur. Bu üç boyut toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıklamaktadır. Alt boyutların kendi içlerinde hesaplanan iç tutarlık katsayıları duygusal tükenme boyutunda .86, duyarsızlaşma boyutunda .75 ve kişisel başarı boyutunda .75 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Yücel (2006) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte vicdanlılık (6 madde), yardımseverlik (5 madde), erdemlilik (4 madde) ve sportmenlik (3 madde) olarak isimlendirilen dört boyut ve toplam 18 madde bulunmaktadır (Mercan, 2006). Bu çalışmada vatandaşlık ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizine sonucu bir madde ölçekten çıkarılmak suretiyle dört boyuta ulaşılmıştır. Bu dört boyut toplam varyansın yaklaşık %71'ini açıklamaktadır. Kalan 17 maddenin madde toplam korelasyonu .53 ile .83 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla her boyutun iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre, yardımseverlik alt boyutunun iç tutarlık katsayısı .89, vicdanlılık boyutunun .87, erdemlilik boyutunun .89 ve sportmenlik boyutunun .76 olduğu bulunmuştur (Tablo 1).

Veri Analizi

Verilerin analizinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca, tükenmişliğin boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları tarafından yordanmasına ilişkin analizlerde çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık algılarının cinsiyet, branş ve medeni durum gibi değişkenlere göre karşılaştırılmasında bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Kıdem değişkenine göre karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda ise Tukey testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin dağılım Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Değişkenler	\bar{X}	S
Tükenmişlik		
Duygusal Tükenme	2.30	.81
Duyarsızlaşma	2.00	.73
Kişisel Başarı	3.52	.72
Örgütsel Vatandaşlık		
Yardımseverlik	3.56	.76
Vicdanlılık	3.07	.84
Erdemlilik	3.44	.83
Sportmenlik	3.50	.85

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin belli bir oranda duygusal tükenme (\bar{X} = 2.30) ve duyarsızlaşma (\bar{X} = 2.00) yaşadıkları, kişisel başarı ortalamalarına bakıldığında ise (\bar{X} = 3.52) tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunun ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, öğretmenlerin yardımseverlik, sportmenlik ve erdemlilik algılarının vicdanlılık boyutuna göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Yardımseverlik, erdemlilik ve sportmenlik boyutu kapsamına giren davranışlar açısından hemen hemen benzer bir algı içinde olan öğretmenler, vicdanlılık boyutu kapsamına giren okulun eğitim-öğretim faaliyetlerini en etkili şekilde gerçekleştirmesi için daha fazla özveride bulunma, herkesten daha fazla çalışma, sadece mesai saatleri içinde değil, mesai saatleri dışında da okulun işleriyle uğraşma gibi davranışları daha az sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Duygusal Tükenme	-	.57**	-.21**	-.21**	-.17**	-.13*	-.09
2. Duyarsızlaşma		-	-.29**	-.13*	-.07	-.09	-.08
3. Kişisel Başarı			-	.45**	.23**	.30**	.33**
4. Yardımseverlik				-	.66**	.71**	.41**
5. Vicdanlılık					-	.61**	.29**
6. Erdemlilik						-	.29**
7. Sportmenlik							-

** $p < .01$; * $p < .05$

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren Tablo 2 incelendiğinde, duygusal tükenme ile vicdanlılık ($r = -.17, p < .01$), yardımseverlik ($r = -.21, p < .01$) ve erdemlilik ($r = -.13, p < .05$) boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutu ile yardımseverlik boyutu arasında ($r = -.13, p < .05$) negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan, kişisel başarı boyutu ile vicdanlılık ($r = .23, p < .01$), yardımseverlik ($r = .45, p < .01$), erdemlilik ($r = .30, p < .01$) ve sportmenlik ($r = .33, p < .01$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları azalmakta, kişisel başarı düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışları da artış göstermektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında algıladıkları mesleki tükenmişliğin yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. *Tükenmişlik Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Duygusal Tükenme ^a			Duyarsızlaşma ^b			Kişisel Başarı ^c		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		11.70	.00		10.20	.00		8.37	.00
Yardımseverlik	-.21	-2.17	.03	-.15	-1.55	.12	.46	5.27	.00
Vicdanlılık	-.06	-.70	.48	.04	.49	.63	-.14	-1.86	.06
Erdemlilik	.06	.67	.51	.01	.10	.92	.01	.13	.90
Sportmenlik	-.01	-.14	.89	-.04	-.53	.60	.18	2.99	.00

^a $R = .22, R^2 = .05; F = 3.31, p < .05$.

^b $R = .14, R^2 = .02; F = 1.35, p > .05$.

^c $R = .49, R^2 = .24; F = 20.34, p < .01$.

Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlığın yardımseverlik, vicdanlılık, erdemlilik ve sportmenlik boyutlarının birlikte duygusal tükenme ($R = .22, p < .05$) ve kişisel başarı ($R = .49, p < .01$) boyutları ile anlamlı ilişkiler vermiştir. Bununla birlikte, bu değişkenlerin duyarsızlaşma boyutu ile olan korelasyonu anlamlı bulunmamıştır ($R = .14, p > .05$). Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal tükenmenin tek anlamlı ve negatif yordayıcısı yardımseverliktir ($\beta = -.21, p < .05$). Örgütsel vatandaşlığın hiçbir alt boyutu duyarsızlaşmanın anlamlı yordayıcısı değildir ($p > .05$). Bununla birlikte, yardımseverlik ($\beta = .46, p < .01$) ve sportmenlik ($\beta = .18, p < .01$) değişkenleri, kişisel başarı boyutunda tükenmişliğin pozitif yönde ve anlamlı yordayıcıları olmuştur. Bu bulgular, yardımseverlik algısı yükseldikçe duygusal tükenme puanlarının azaldığı biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca, yardımseverlik ve sportmenlik puanlarındaki artış, kişisel başarı puanlarının da arttığını göstermektedir.

Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinde cinsiyete göre farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacı ile t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Erkek (n = 137)		Bayan (n = 132)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Duygusal Tükenme	2.35	.83	2.26	.78	.92	.36
Duyarsızlaşma	2.12	.78	1.87	.65	2.87	.01
Kişisel Başarı	3.56	.71	3.47	.72	1.01	.31
Yardıms severlik	3.59	.73	3.53	.79	.59	.56
Vicdanlılık	3.20	.78	2.94	.88	2.55	.01
Erdemlilik	3.41	.83	3.46	.84	-.47	.64
Sportmenlik	3.58	.88	3.41	.81	1.57	.18

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişliğin duygusal tükenme [$t(267) = .92, p > .05$] ve kişisel başarı [$t(267) = 1.01, p > .05$] alt boyutlarına ilişkin algılarında cinsiyete göre farkın anlamlı olmadığı, duyarsızlaşma alt boyutuna [$t(267) = 2.87, p < .05$] göre ise farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre, erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın yardıms severlik [$t(267) = .59, p > .05$], erdemlilik [$t(267) = -.47, p > .05$] ve sportmenlik [$t(267) = 1.57, p > .05$] alt boyutlarına ilişkin algılarında cinsiyete göre farkın anlamlı olmadığı bulunurken, vicdanlılık boyutunda [$t(267) = 2.55, p < .05$] farkın anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Buna göre, erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre vicdanlılık boyutuna ilişkin daha yüksek bir algı düzeyine sahip oldukları ifade edilebilir.

Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Branşa Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin branş değişkenine göre farklılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Branşa Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Sınıf Öğretmeni (n = 182)		Branş Öğretmeni (n = 87)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
	Duygusal Tükenme	2.27	.81	2.36		
Duyarsızlaşma	1.99	.75	2.02	.69	-.36	.72
Kişisel Başarı	3.54	.74	3.48	.68	.63	.53
Yardımsverlik	3.58	.80	3.53	.66	.50	.62
Vicdanlılık	3.07	.85	3.08	.83	-.11	.91
Erdemlilik	3.40	.84	3.52	.82	-1.11	.27
Sportmenlik	3.55	.88	3.38	.77	1.63	.11

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinde branş değişkenine göre yardımsverlik [$t(267) = .50, p > .05$], vicdanlılık [$t(267) = -.11, p > .05$], erdemlilik [$t(267) = -1.11, p > .05$] ve sportmenlik [$t(267) = 1.63, p > .05$] alt boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buna göre, farklı branştaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde branş değişkenine göre duygusal tükenme [$t(267) = -.81, p > .05$], duyarsızlaşma [$t(267) = -.36, p > .05$] ve kişisel başarı [$t(267) = .63, p > .05$] alt boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buna göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri branşa göre değişmemektedir.

Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Evli (n = 125)		Bekâr (n = 144)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
	Duygusal Tükenme	2.23	.84	2.36		
Duyarsızlaşma	1.90	.72	2.08	.73	-2.11	.04
Kişisel Başarı	3.58	.74	3.46	.70	1.37	.17
Yardımsverlik	3.62	.79	3.51	.73	1.12	.27
Vicdanlılık	3.19	.82	2.98	.84	2.70	.04
Erdemlilik	3.43	.82	3.44	.85	-.07	.94
Sportmenlik	3.55	.89	3.45	.81	.90	.37

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarında medeni durum değişkenine göre duygusal tükenme [$t(267) = -1.29, p > .05$] ve kişisel başarı [$t(267) = 1.37, p > .05$] alt boyutlarındaki farkın anlamlı olmadığı, duyarsızlaşma boyutunda [$t(267) = -2.11, p < .05$] ise farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre, bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerine ilişkin algılarında medeni durum değişkenine göre yardımseverlik [$t(267) = 1.12, p > .05$], erdemlilik [$t(267) = -.07, p > .05$] ve sportmenlik [$t(267) = .90, p > .05$] alt boyutlarında farkın anlamlı olmadığı, vicdanlılık boyutunda [$t(267) = 2.70, p < .05$] ise farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre, vicdanlılık boyutu kapsamına giren davranışları evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde göstermektedirler.

Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılığı için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerde Tükenmişliğin ve Örgütsel Vatandaşlığın Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Değişkenler	1-10 Yıl (n = 141)		11-20 Yıl (n = 90)		21 Yıl ve Üzeri (n = 38)		F	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Duygusal Tükenme	2.31	.78	2.37	.81	2.14	.89	1.12	.33
Duyarsızlaşma	2.04	.71	2.00	.79	1.83	.64	1.21	.30
Kişisel Başarı	3.54	.67	3.45	.72	3.60	.89	.70	.50
Yardımseverlik	3.50	.67	3.61	.77	3.66	1.00	.96	.39
Vicdanlılık	2.94	.74	3.19	.85	3.28	1.08	3.93	.02
Erdemlilik	3.43	.84	3.46	.79	3.42	.94	.05	.95
Sportmenlik	3.39	.81	3.58	.81	3.72	1.04	2.97	.05

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algılarında kıdem değişkenine göre duygusal tükenme [$F(2, 266) = 1.12, p > .05$], duyarsızlaşma [$F(2, 266) = 1.21, p > .05$] ve kişisel başarı [$F(2, 266) = .70, p > .05$] alt boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, farklı kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algıları benzerdir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa ilişkin algılarında kıdem değişkenine göre yardımseverlik [$F(2, 266) = .96, p > .05$] ve erdemlilik [$F(2, 266) = .05, p > .05$] boyutlarında farkın anlamlı olmadığı bulunurken, vicdanlılık [$F(2, 266) = 3.93, p < .05$] ve sportmenlik [$F(2, 266) = 2.97, p = .05$] alt boyutlarında farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin farklı kıdeme sahip olmaları vicdanlılık ve sportmenlik boyutları kapsamındaki davranışlara ilişkin algılarının farklılaşmasına neden olmuştur.

TARTIŞMA ve SONUÇ

İlköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, öğretmenlerin nadiren de olsa duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarılarına ilişkin algılarının ise daha olumlu olduğu ortaya konmuştur. Konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalarda öğretmenlerin mesleki tükenmişliğe maruz kaldıkları ortaya konmuştur (Akten, 2007; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Kayabaşı, 2008; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003; Özdemir, 2006; Sari, 2004). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmalar genel olarak tükenmişliğin öğretmenlerin etkililiğini azalttığını, örgütsel bağlılıklarını düşürdüğünü ve performansını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Eker, Anbar ve Karabıyık (2007) tükenmişliği çalışma ortamında yaşanan ciddi bir sorun olarak görmekte ve tükenmişliğin iş doyumunu, performansı ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler. Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için mutlu ve huzurlu bir iş ortamında çalışmalarını gerekmektedir. Sıkıntılı, kaygılı ve mutsuz bir öğretmenin öğrencilerin psikolojisini olumsuz yönde etkileyebileceği, bunun yanında pozitif bir tutum ve ruh hali içinde olan öğretmenin öğrencilerini olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir (Girgin, 2010). Bu noktada, tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerinde yeterince başarılı olmasının zor olduğu belirtilebilir. Sari (2004) öğretmenlerin okuldaki yüksek düzey bürokratik yapı nedeniyle duyarsızlaştıklarını belirtmektedir. Bu görüşten hareketle, okulda bürokratik işlerin yoğun olması nedeniyle öğretmenlerin yapmak istedikleri faaliyetleri özgürce yapamıyor ve yaratıcılıklarını tam anlamıyla sergileyemiyor oldukları söylenebilir. Maslach (2003) ise yüksek iş beklentisi ve kaynakların kıt oluşunu işgörenlerin örgütlerde tükenmişlik yaşama nedenlerinden birisi olarak görmektedir. Son zamanlarda okula yönelik yüksek beklentilerin oluşması ve öğrenci başarısının toplum tarafından daha fazla takip ediliyor olması, öğretmenler üzerinde bir stres oluşturabilir ve onları mesleki tükenmişliğe itebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri incelenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları olumlu yöndedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları daha çok işgörenin iş tanımı haricinde örgüte gönüllü olarak yaptığı katkıyı ifade etmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin görevleri dışında okulda eğitim-öğretim faaliyetlerine katılmaları ve okula ilave katkı sağlamaya istekli olmaları okulun amaçlarına daha etkili şekilde ulaşması adına önemli görülmektedir. Öte yandan, Sezgin (2005) örgütsel vatandaşlık davranışlarının özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlerin okul ortamına ve okul kültürüne uyum sağlamaları ve yaptıkları işten doyum elde ederek okula bağlılıklarının artması bakımından önemli olduğunu öne sürmektedir. Bu noktada, okulda vatandaşlık davranışlarının daha çalışılabilir, daha olumlu, stres ve mesleki tükenmişliğin daha az yaşandığı bir ortamı yaratabileceği ifade edilebilir. Seferoğlu (2003) öğretmenlerin mesleki

gelişimlerinin sağlanması ve okulda olumlu bir iletişim ortamının oluşturulmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarından yararlanılabileceği belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle, daha etkili bir okul için yardımsever, gönüllü ve fedakâr öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu tür öğretmenlerin gösterecekleri vatandaşlık davranışlarının daha etkili bir okul için önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna göre, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki varken, kişisel başarı boyutu ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, yardımseverlik değişkeni duygusal tükenmenin negatif yönde ve anlamlı tek yordayıcısı olarak bulunmuştur. Duyarsızlaşmaya ilişkin regresyon modeli anlamlı bulunmamış ve duyarsızlaşma değişkeni hiçbir örgütsel vatandaşlık boyutu tarafından anlamlı düzeyde yordanmamıştır. Kişisel başarının anlamlı yordayıcıları ise yardımseverlik ve sportmenlik değişkenleridir. Bu iki değişken kişisel başarı ile pozitif ilişki göstermiştir. Chiu ve Tsai (2006) yaptıkları çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha isteksiz davrandıklarını ve düşük kişisel başarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının sıklığını azalttığını ortaya koymuştur. Bu bulgu ile araştırma bulguları paralellik göstermektedir. Bu bağlamda, kişisel başarısının düşük olduğunu düşünen bir öğretmenin okul ortamında daha fazla bulunmak istememesi ve okula katkı yapma konusunda isteksiz davranması beklenebilir. Öğretmenlerin okulda sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları okulun etkililiğine ve okulun başarısına katkı sağlamaktadır (Sezgin, 2005). Bu noktada, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşayan bir öğretmenin enerjisini ve yaratıcılığını kaybedeceği ve okulun amaçlarına katkı sağlayamayacağı düşünülebilir. Fakat bu konuya ilişkin yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Emmerik, Jawahar ve Stone (2005) tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında duygusal tükenme ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü fakat zayıf bir ilişki tespit etmişlerdir. Brown (2007) ise yaptığı çalışmada konuya farklı bir açıdan yaklaşarak örgütsel vatandaşlık davranışını gösteren ve örgüte ekstra katkı yapan iş görenin beklediği ilgiyi ve takdiri göremediği zaman tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılması bu konuda daha detaylı çalışmaların yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, tükenmişlik kavramının örgütsel davranışı etkileyen diğer değişkenlerle ilişkisinin incelenmesinin kavramın daha iyi anlaşılmasına ve analiz edilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, erkek ve bayan öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Buna göre, erkek öğretmenler mesleklerine karşı daha fazla duyarsızlaşmaktadırlar. Cemaloğlu ve Şahin (2007) konuyla ilgili yaptıkları çalışmada öğretmenlerin

cinsiyetlerinin tükenmişlik algıları üzerinde anlamlı farklılıklar ortaya koymadığını bulgulamakla birlikte erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla mesleki duyarsızlaşma yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu bulgu araştırma bulguları ile kısmen paralellik göstermektedir. Toker (2011) akademisyenler arasında yaptığı bir çalışmada cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulgulamıştır. Budak ve Sürgevil (2005) yine akademisyenler arasında yaptıkları bir çalışmada cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik algılarının değişebildiğini ortaya koymuştur. Kayabaşı (2008) da öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda anlamlı farklılıklara neden olduğunu ortaya koymuştur.

Kokkinos (2009) ve Ahmadi (2010) yaptıkları çalışmalarda kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Öte yandan, bu çalışmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış ve örgütsel vatandaşlığın sadece vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Erkek öğretmenlerin vicdanlılık alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri bayan öğretmenlere göre daha yüksektir. Vicdanlılık boyutunda genellikle öğretmenlerin okul için ilave zaman yaratmaları ve hafta sonları da okul için çalışmaları gibi davranışlar yer almaktadır. Bayan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algılarının düşük olmasında okul dışı zamanda farklı meşguliyetlerinin olması önemli bir etken olabilir. Öte yandan, bayanların ev işleri ve çocuk bakımı gibi okul dışı ilave sorumlulukları daha çok üstleniyor olmaları okul için daha az zaman ayırmalarına ya da ilave zaman ayıramamalarına neden olmuş olabilir. Titrek ve diğerleri (2009) cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları arasında anlamlı farklılıkların oluşmadığı sonucuna varmışlardır. Bu bulgu araştırmanın bulgularını kısmen desteklemektedir. Bolat ve diğerleri (2009) de cinsiyetin örgütsel vatandaşlık üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Konuyla ilgili yapılan çalışmaların sonucu cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinin tartışmalı olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada incelenen diğer bir husus medeni durum değişkeninin öğretmenlerin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığı olmuştur. Buna göre medeni durum değişkenine göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda evli ve bekâr öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre yaptıkları işe karşı daha fazla duyarsızlaşmaktadırlar. Bunun bir nedeni bekâr öğretmenlerin daha fazla duygusal sorun ya da uyum problemi yaşamaları olabilir. Diğer bir ifadeyle, evli öğretmenler okulda yaşadıkları sorunlara ilişkin eşleriyle paylaşımında bulunabilirken, bekâr öğretmenlerin bu tür fırsatı olmayabilir. Bu da okula karşı daha fazla duyarsızlaşmalarına neden olabilir. İlgili literatür incelendiğinde, öğretmenlerin medeni durumlarının tükenmişlik üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermektedir (Arabacı ve Akar, 2010; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Girgin, 2010;

Örmen, 1993; Tümkaya, 1996). Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri incelendiğinde, tek anlamlı farklılığın vicdanlılık boyutunda olduğu ve evli öğretmenlerin bu boyuta ilişkin algılarının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bolat ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışmada medeni durumun örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bulgu ile araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada kıdem değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik algıları incelenmiş ve herhangi anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Kayabaşı (2008) ve Kırılmaz ve diğerlerinin (2003) araştırma bulguları bu çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir. Öte yandan, kıdem değişkeninin tükenmişliğe ilişkin algıları etkilediğini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Arabacı ve Akar, 2010; Brewer ve Shapard, 2004; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Eker vd., 2007; Girgin, 2010; Koçak, 2009). Kıdem değişkeninin öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algılarını etkilememesinde öğretmenlerin yaptıkları işe ilişkin heyecanlarını korumaları, herhangi bir bıkkınlık yaşamamaları ve fiziksel ve zihinsel anlamda kendilerini güçlü hissetmeleri önemli bir etken olabilir. Bununla birlikte, araştırma sonucu öğretmenlerin kıdem düzeyleri arttıkça daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları ve kişisel başarılarının arttığı ortaya konmuştur. Bunun nedeni olarak da öğretmenlerin zamanla okul kültürüne daha iyi adapte olmaları, okulla daha fazla özdeşleşmeleri ve yaptıkları işte daha profesyonel hale gelmeleri gösterilebilir. Ayrıca, öğretmenler kıdemleri arttıkça okuldaki prosedürlere, örgütsel süreçlere, örgütsel yapılara ve iklime ilişkin daha derin ve daha detaylı bir farkındalık geliştirmiş olabilirler. Öte yandan, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının sadece vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu ve bu farklılığın ise 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgu ile Köse, Kartal ve Kayalı'nın (2003) araştırma bulguları örtüşmektedir. Dahası, öğretmenler kıdemleri arttıkça vicdanlılık boyutu kapsamında değerlendirilen rolünün ötesine geçip kuruma ekstra katkı yapmayı ifade eden davranışları daha fazla sergilemektedirler. Araştırmadan çıkan bu sonucun okuldaki çalışma ortamının analiz edilebilmesi için önemli olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, kıdemleri fazla olan öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olması ve okul kültürüne uyum sağlamalarında onlara liderlik etmeleri beklenebilir. Atalay'ın (2005) yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemlerinin arttıkça özverilerinin arttığını ortaya koyması bu görüşü desteklemektedir. Kayabaşı (2008) da yaptığı çalışmada benzer bulgulara ulaşmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik algılarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algılarının branş değişkenine göre farklılık göstermemesinin nedenlerinden biri olarak farklı branştan olsalar bile aynı ortamı paylaşmaları sebebiyle öğretmenlerin zamanla birbirlerinden etkilenmeleri ve tükenmişlik davranışlarını aynı anlayışla yorumlamaları

gösterilebilir. Bununla birlikte, araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının da branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya konmuştur.

Özetle, bu araştırma sonucunda öğretmenlerin nadiren de olsa duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarılarına ilişkin algılarının ise daha olumlu olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının olumlu yönde olduğu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkili olduğu, örgütsel vatandaşlığın yardımseverlik boyutunun duygusal tükenmenin negatif yönde ve anlamlı tek yordayıcısı olduğu ve kişisel başarının anlamlı yordayıcılarının yardımseverlik ve sportmenlik değişkenleri olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca bu araştırmada, erkek ve bayan öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının ise örgütsel vatandaşlığın yalnızca vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda evli ve bekâr öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılığa rastlanırken örgütsel vatandaşlık düzeylerinde anlamlı farklılığın yalnızca vicdanlılık boyutunda olduğu, kıdem değişkenine göre de öğretmenlerin tükenmişlik algılarında herhangi anlamlı bir farklılığa rastlanmazken örgütsel vatandaşlık algılarının yalnızca vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu ortaya konmuştur. Son olarak, öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin branşa göre değişmediği tespit edilmiştir.

ÖNERİLER

Araştırma sonucu öğretmenlerin belirli bir düzeyde tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş performansını ve dolaylı olarak öğrenci öğrenmesini olumsuz yönde etkileyebilecek bu durumun daha derinlemesine incelenmesi için farklı örneklerde ve farklı modellerde kurgulanmış çalışmaların yapılması gerekli görülmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamalarına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması, sorunun etraflıca ve katılımcı bir anlayışla ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının olumlu yönde olduğu ortaya konmuştur. Diğer bir anlatımla, öğretmenler gerekli çalışma ortamı ve şartlar sağlandığında okulun amaçlarına katkı sağlamaya hazır görünmektedirler. Bu noktada, insan kapasitesinin en üst düzeyde kullanılmasına olanak tanıyan ve karar verme, problem çözme, okula ilişkin politikalar belirleme ve liderlik süreçlerine tüm okul çalışanlarının dahil edildiği olumlu bir okul ikliminin yaratılması konusunda adımlar atılabilir.

Araştırma sonuçları da kişisel başarı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, okulda öğretmenlerin kişisel başarı hissini yaşaması için özellikle okul müdürü öncülüğünde bir takım faaliyetler gerçekleştirilebilir. Akademik ya da sosyal başarısından dolayı bir öğretmene teşekkür edilmesi ya da öğrenciler tarafından hazırlanan bir sergi çalışmasına liderlik eden bir öğretmene okulda düzenlenecek törenle plaket verilmesi bu amaca hizmet edecek örnekler arasında sayılabilir. Sonuç olarak, takdir etme ve cesaretlendirme öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesine yardımcı olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bu çalışma, mesleki tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin resmi iş tanımlarının ötesine taşan örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının özellikle özgecilik, yardımseverlik ve erdemlilik boyutlarında bir okulun başarı için önemi düşünüldüğünde, öğretmenlerin gönüllü olarak gösterdikleri bu türden olumlu davranışların desteklenmesi ve pekiştirilmesi önemli görülmelidir. Bu nedenle, ortak amaç ve çabaların eşgüdümlü olarak sürdürüldüğü sosyal bir sistem olan okulda, öğretmenler arasında işbirliği, yardımlaşma ve nezaket gibi olumlu özelliklerin geliştirilmesine yönelik okul temelli uygulamaların artırılması, okulun insanî ve değerler boyutu üzerinde dikkatle durulması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Ahmadi, F. (2010). Survey relationship between OCB and internal & external factors impact on OCB. *European Journal of Social Sciences*, 16(3), 469-486.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- Betoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45-68.
- Bolat, İ. Y., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.
- Brown, L. A. (2007). *Extra role time organizational citizenship behavior, expectations for reciprocity, and burnout: Potential organizational influence via organizational support and psychological contract fulfillment* (Doctoral

- dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI: 3259036).
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* 20(2), 95-108.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Chiu, S. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 140(6), 517-530.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.
- Eker, M., Anbar, A. ve Karabıyık, L. (2007). The relationship between demographic characteristics and burnout among academicians in Turkey. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 14-35.
- Emmerik, H. V., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour. *Work & Stress*, 19(1), 93-100.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik envanterinin uygulanması*. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, (143-154). Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Freudenberger, N. D. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 32-48.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British journal of Psychology*, 101, 453-479.
- Judkins, S., & Furlow, L. (2003). Creating a hardy work environment: Can organizational policies help? *Texas Journal of Rural Health*, 21(4), 11-17.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.

- Kırılmaz, A. Y., Çelen Ü. ve Sarp, N. (2007). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda "tükenmişlik durumu" araştırması. *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9.
- Klag, S., & Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology*, 9, 137-161.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Lambert, C. E., & Lambert, V. A. (1999). Psychological hardiness: State of the science. *Holistic Nursing Practice*, 13(3), 11-19.
- Leung, D. Y. P., & Lee, W. W. S. (2006). Predicting intention to quit among Chinese teachers: Differential predictability of the components of burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 19(2), 129-141.
- Lopez, J. M. O., Santiago, M. J., Godas, A., Castro, C., Villardefrancos, E., & Ponte, D. (2008). An integrative approach to burnout in secondary school teachers: Examining the role of student disruptive behaviour and disciplinary issues. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8(2), 259-270.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, 27-33.
- McKenzie, K. E. (2009). *Teacher burnout: A laughing matter* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI: 3379726).
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986) *Maslach burnout inventory* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moon, H., Van Dyne, L., & Wrobel, K. (2005). The circumplex model and the future of organisational citizenship behaviour research. In D. L. Turnipseed (Ed.), *Handbook of organisational citizenship behaviour: A review of 'good soldier' activity in organisations* (pp. 1-22). New York: Nova Science.
- Nguni, S., Sleepers, P., & Denessen, E. (2006) Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward An understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 385-423.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel.

- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, S. (2006). Burnout levels of teachers of students with Ad/hd in Turkey: Comparison with teachers of non-ad/hd shidents. *Education and Treatment of Children*, 29(4), 693-709.
- Özdemir, A. K., Özdemir, H. D., Coşkun, A. ve Çınar, Z. (1999). Dişhekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Dergisi*, 2(2), 98-104.
- Özonay, İ. Z. (2004). Öğretmenlerin adaylık eğitimi programının değerlendirmesi. İçinde, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.
- Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for the future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 283-301.
- Seferoğlu, S. S. (2003). *Öğretmenlerin hizmetiçi eğitiminde yeni yaklaşımlar*. İçinde, *Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*. Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Dođuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.
- Turnipseed, D., & Murkison, G. (2000). Good soldiers and their syndrome: Organizational citizenship behavior and the work environment. *North American Journal of Psychology*, 2(2), 281-302.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Von Tonder, C. L., & Williams, C. (2009). Exploring the origins of burnout among secondary educators. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 1-15.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 113-132.

SUMMARY

When the job stress, the difficulties in people's private life and other problems get together these all cause both personal and organizational problems (Cemaloğlu, 2007). Such a situation causes a lot of physical and mental problems (Maraşlı, 2005). Another problem of the staff related to the stress in organizations is professional burnout. Reasons like, excessive workload and responsibility, working with insufficient quantity and quality of assistants or colleagues, bad straits, financial problems and devotion to oneself or private life can cause professional burnout (Özdemir, Özdemir, Coşkun, & Çınar, 1999). Several studies have examined the relationships between professional burnout and self efficacy (Betoret, 2006), job stress (Betoret, 2009), excessive workload (van Tonder & Williams, 2009), turnover rate (Leung & Lee, 2006), job satisfaction (Koustelios & Tsigilis, 2005; Platsidou, 2010), personal traits (Kokkinos, 2007), and psychological hardiness (Lambert & Lambert, 1999).

In recent years, one of the most commonly studied issues in the area of organizational behavior is organizational citizenship behaviors (Podsakoff & MacKenzie, 1997). Organizational citizenship is a concept related to various variables like, productivity, effectiveness, low cost, staff satisfaction, turnover rate and staff performance (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). The aim of this research is to determine the relationships between teacher burnout and organizational citizenship behaviors. Primary school teachers' perceptions of burnout and organizational citizenship behaviors are also examined according to some demographic variables.

This study is an associational research in which both exploratory and predictive relationships are involved. In addition, teachers' perceptions of burnout and organizational citizenship behavior factors have been compared to the variables of gender, branch, marital status, and seniority. A total of 269 teachers from 16 primary schools selected by random sampling technique participated in the study.

The Maslach Burnout Inventory. This inventory developed by Maslach and Jackson (1986) is composed of 22 items in three sub-dimensions (emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment). According to the exploratory factor analysis carried out in this research, items 13, 14 and 20 were put out of the inventory and three dimensions compatible with the original was enabled. These three dimensions explain nearly 53% of the total variance. The Cronbach's Alpha was found to be .86 for emotional exhaustion, .75 for depersonalization and .75 for personal accomplishment dimensions.

Organizational Citizenship Scale. This scale which was developed by Yücel (2006) was used to measure organizational citizenship behavior. In the scale, there are 18 items and 4 dimensions namely conscientiousness, altruism, civic virtue, and sportsmanship (Mercan, 2006). As a result of the exploratory factor analysis, one item (item 5) was excluded from the scale and four dimensions

were enabled. These dimensions explained approximately 71% of the total variance. In order to test the reliability of the scale, Cronbach's Alpha for altruism is .89, .87 for conscientiousness, .89 for civic virtue and .76 for sportsmanship.

SPSS 15.0 program was used in data analysis. Pearson correlation coefficients and standard multiple regression analyses were performed to determine the exploratory and predictive relationships among variables. Independent sample t-test was used for comparing teachers' level of burnout and organizational citizenship behaviors with variables like gender, branch, and marital status. For comparison from the aspect of seniority one-way ANOVA was used. In multiple comparisons Tukey was used.

Results revealed that teacher emotional exhaustion and depersonalization were negatively related to all dimensions of organizational citizenship behavior. For instance, there was a negative and significant relationship between emotional exhaustion and altruism ($r = -.21, p < .01$). The dimension of personal accomplishment was positively associated with altruism ($r = .45, p < .01$), conscientiousness ($r = .23, p < .01$), civic virtue ($r = .30, p < .01$), and sportsmanship ($r = .33, p < .01$) dimensions of organizational citizenship. Results of regression analysis showed that altruism was the only significant predictor of teacher emotional exhaustion ($\beta = -.21, p < .01$). Personal accomplishment was significantly and positively predicted by the variables of altruism ($\beta = .46, p < .01$) and sportsmanship ($\beta = .18, p < .01$). Teachers' perceptions in the dimension of depersonalization show a significant difference according to the variable of gender. A meaningful difference was also observed in teachers' burnout and organizational citizenship behavior according to the branch variable. Although the difference in teachers' perceptions about burnout didn't show significant difference according to the variable of seniority, it only demonstrated significant difference in the dimension of conscientiousness.

Results showed that altruism was the only significant predictor of teacher emotional exhaustion. Personal accomplishment was positively predicted by the variables of altruism and sportsmanship. Research results show that teachers' level of professional burnout and organizational citizenship behaviors are related to each other. According to this, it was detected that while the depersonalization and emotional exhaustion dimensions of burnout were in a negative relationship with dimensions of organizational citizenship, there was a positive relationship between personal accomplishment and dimensions of organizational citizenship. Chiu and Tsai (2006) pointed out in their research that the staff who experiences emotional exhaustion and depersonalization were acting involuntarily in showing organizational citizenship behaviors and low level of personal accomplishment also decreased the frequency of showing organizational citizenship behavior. In that case it can be expected that a teacher who thinks that his/her personal accomplishment is low might not want to be in the school environment a lot and he/she might act involuntarily in contributing to school.

According to the results, there was a significant difference between male and female teachers' perceptions of depersonalization dimension of burnout. It can be claimed that personal characteristics of teachers who constitute the sample might be effective in the aspect that male teachers face depersonalization more than female teachers. On the other hand, teacher organizational citizenship behavior showed significant difference only in the dimension of conscientiousness according to the variable of gender. In this research, a significant difference was found between the perceptions of married and single teachers in the depersonalization dimension. Single teachers' probability of facing more emotional problems and sharing them with others might be one reason for this. When the related literature is scanned it can be said that there are meaningful effects of marital status on professional burnout (Arabacı & Akar, 2010; Cemaloğlu & Şahin, 2007; Girgin, 2010; Örmən, 1993; Tümkaya, 1996). When the level of organizational citizenship behavior is observed according to the variable of marital status it is pointed out that the only meaningful difference can be seen in the dimension of conscientiousness and married teachers' assumptions about this dimension are higher than the female teachers. In their studies, Bolat, Bolat, and Seymen (2009) put forward that marital status affects the assumptions about organizational citizenship. The fact that married teachers share more about the problems and the efficacy of the school among themselves might be one of the reasons for their higher assumptions about conscientiousness which can be described as extra contribution to school.

Teacher professional burnout was observed according to the variable of seniority and no meaningful differences were found. The research findings of Kayabaşı (2008) and Kırılmaz, Çelen, and Sarp (2003) are in line with the findings of this research. The facts that teachers protect their excitement for the job they are doing, have no surfeit and feel themselves physically and mentally strong might be important reasons for the reality that variable of seniority effects the assumptions about burnout. On the other hand, teachers' assumptions about organizational citizenship showed meaningful difference only in the dimension of conscientiousness and this difference was only seen between the teachers who have seniority between 1-10 years and 11-20 or 21 years. These findings and the findings of Köse, Kartal, and Kayalı (2003) are similar. This result is thought to be very important for analyzing the working environment in schools. At this point teachers who have higher seniority are expected to help newbie teachers and be leaders for them to adopt the school culture.