

Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik
Düzeylerinin İncelemesi¹

Study of School Supervisors' Organizational Psychological Capital Perception and Burnout
Level

Türkan Argon², Hayrettin Tükel³

Öz

Bu araştırma ile maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşleri ortaya konularak, görüşler arasında anlamlı ilişki olup olmadığı saptanmış, kişisel değişkenlere göre görüşlerin anlamlı fark gösterip göstermediği belirlenmiştir. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın çalışma grubunu 124 maarif müfettişi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerinin analizinde ortalama, standart sapma, man whitney-u, kruskal wallis ve korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre müfettişlerin psikolojik sermaye ölçeği geneli ve tüm alt boyutlarına ilişkin görüşleri "beni iyi tanımlıyor" düzeyindedir. Müfettişlerin tükenmişlik ölçeğine yönelik görüşleri toplamda "bazen"; alt boyutlar olan duyarsızlaşmada "hiçbir zaman", kişisel başarıda düşme hissinde "çoğu zaman", duygusal tükenmede "çok nadir" düzeyindedir. Müfettişlerin psikolojik sermaye ile tükenmişliğe yönelik görüşleri arasında hem toplamda hem de alt boyutlar arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişisel değişkenlerden cinsiyet ve yaş psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerine yönelik müfettiş görüşlerinde anlamlı fark ortaya koymazken, mezun olunan okul ve kıdem değişkeni anlamlı fark ortaya koymuştur.

Anahtar Sözcükler: Maarif müfettişi, psikolojik sermaye, tükenmişlik

Abstract

The purpose of this study is to demonstrate the views of school supervisors' about psychological capital and burnout level, to determine whether there is a significant relationship among these views and whether these views Show meaningful differences according to personal variables. The study group in relationally survey model was composed of 124 school supervisors. Psychological Capital Inventory and Maslach Burnout Inventory were used as data collection means. An analysis of average, standard deviation, man whitney-u, kruskal wallis and correlation was conducted in analysis of data. According to results of the study, supervisors' view is "defines me well" level for common and sub dimension of psychological capital Inventory. Interm of Burnout Inventory; their views are "sometimes" in total, "never" for sub dimension of desensitization, "usually" for feeling of fall in personal achievement, "hardly ever" for emotional exhaustion. The study indicated that there is a significant negative relationship between supervisors' views on psychological capital and burnout both in total and among sub dimension levels as well. From personal variables, while age and gender didn't provide a meaningful difference to supervisors' views, the education and seniority variables provide a meaningful difference.

Keywords: School supervisor, psychological capital, burnout

Giriş

Örgütsel Psikolojik Sermaye

¹ Çalışma 5-7 Kasım 2015 tarihinde düzenlenen EYFOR VI'da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Doç. Dr. AİBÜ, Eğitim Fakültesi Bolu, turkanargon@hotmail.com

³ Milli Eğitim Müdürlüğü, Nevşehir, hayrettintukel@hotmail.com

Sürdürülebilirlik ve rekabet kavramlarının kamu kurum ve kuruluşlarına yansıdığı günümüzde farklı ve yenilikçi olarak müşteri memnuniyeti sağlamak, kurumsal kimlik kazanmak ve daha verimli bir şekilde örgüt amaçlarına ulaşabilmek için insan kaynaklarının en uygun şekilde değerlendirmesi gerekliliğinin önemi gittikçe ağırlık kazanmaktadır. Örgütlerin varlık nedeni olan amaçlarını ancak insan ögesi ile gerçekleştirebildikleri düşünüldüğünde, başarısının büyük ölçüde insan kaynağının değerinin anlaşılmasına ve sahip olduğu öneme eşdeğer kalitede yönetilmesine bağlı olduğu söylenebilir. İnsan doğasında olan en iyiyi yapma çabasını temel alan çağdaş yönetim yaklaşımlarının insanın mutluluğunu ve mevcut potansiyelini geliştirmeye çalışmaktadır. Gerçekte de her insanda hayatını pozitif yönde geliştirme doğrultusunda bir eğilim olup, bu eğilim olumlu hayat deneyimleriyle desteklendiği oranda etkinlik ve üretkenliğini artırmaktadır (Aydın, 2015). Bu bakış açısıyla insanların mutluluğu ve başarısını artırarak daha iyi nasıl olabileceklerine odaklanan pozitif psikoloji, ilk kez Seligman (2006) tarafından ileri sürülen bir kavramdır. Örgüte pozitif psikolojinin yansması olan psikolojik sermaye kavramı, çalışanın tanınması, güçlü yönlerinin öne çıkarılması ve yeteneklerinden üst düzeyde faydalanmasına dikkat çekmektedir (Keleş, 2011). Yapılan araştırmalar da psikolojik sermayenin örgütlerde en az fiziki sermaye yatırımları kadar fayda sağlayıp, örgütsel bağlılık, performans ve yaratıcılığı geliştirdiğini, iş tatmini sağladığını gösterip, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamasında stratejik bir unsur özelliği taşıdığını belirtmektedir (Polatçı 2011, Çınar, 2011, Akçay 2011, Keleş 2011, Erkmen ve Esen, 2012; Kara 2014; Kutanış Özen ve Oruç, 2014,).

Psikolojik sermaye, örgütlerde insan kaynağı potansiyeli ve psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin uygulamaları kapsamaktadır (Keleş, 2011). Aynı zamanda herhangi bir sorunla karşılaştığında veya zorlukların üstesinden gelmesinde gereken gayrete cesaret etme (özyeterlik), şuan ve devamında başarılı olacağına ait olumlu düşünme (iyimserlik), amaçlarını elde etmek için gayret gösterme (umut) ile zorluklar ve sorunlar karşısında direnme, bütün olumsuzluklara karşı başarabilme (dayanıklılık) hususlarıyla belirtilen, bireyin ilerlemesine ait olumlu psikolojik durumdur (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Belirtilen bu durumlar aynı zamanda psikolojik sermayenin bileşenlerini de oluşturmaktadır.

Öz yeterlik, bireylerin kendileriyle ilgili düşünüp yargıda bulunarak, bunları çevresine iletme kapasitesinesahip olduğunun kabul edildiği sosyal öğrenme kuramının önemli ilkelerinden biridir. Bireyin olası durumlarla baş etmek için gereken davranışları ne kadar iyi yapabileceğine ilişkin yargısıdır (Bandura, 1982). Aynı zamanda bireyin bir görevi başarıyla tamamlanması için güdülenerek bilişsel kaynaklar ve uygulama aşamalarını davranışa dönüştürebilmesi için kendi yeteneklerine yönelik cesaret veya inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bu inanç, bireyin hedeflerini, bu hedeflere ulaşmak için ne kadar çaba göstereceğini, karşılaştığı zorluklarla ne ölçüde karşı karşıya kalabileceğini ve başarısızlık durumunda nasıl tepkiler göstereceğini etkilemektedir (Bıkmaz, 2004). Nitekim bireyin hedef belirleyip bunlara ulaşma düzeylerini değerlendirmesi, motivasyonunu etkileyip özyeterliğini artırmaktadır (Çubukçu ve Girmen, 2007). Pozitif sermaye açısından önemli olan bu kavramış başarıyla da çok güçlü bir bağlantılı olup (Stajkovic ve Luthans, 1998), pozitif geribildirim, sosyal ikna, fizyolojik ve psikolojik uyarılma, modelleyerek ve dolaylı öğrenme gibi çeşitli metotlarla geliştirilebilen bir özelliğe sahiptir (Bandura, 1997). Geliştirilebilir olması stratejik önemini artırmaktadır (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik sermayenin ikinci bileşeni olan umut hümanist psikolojinin öne çıkardığı bir kavram olmakla birlikte Snyder'in (2000) çalışmalarıyla pozitif psikoloji alanına girmiştir. Umud, somut hedefler tespit ederek başarmak için seçenekler ortaya koyma ve hedeflere varmak için güçlü bir isteği de kapsayan bilişsel bir etkinliktir (Snyder, 2002). Yani başarılı olmanın ön koşullarından biridir. Yapılan araştırmalar umudun, fiziksel ve zihinsel sağlıkta karşılaşılan zorluklarla baş etmede etkili bir özellik olduğu kadar işgörenlerde güdülemeyi sağlayan ve başarıya götüren bir öge olduğunu da belirtmektedir (Luthans ve Jensen, 2005). Umudu yüksek bireylerin daha fazla güdülendikleri ve kendine olan güvenlerinin daha fazla olduğu, hedeflerine ulaşmayı engelleyen zorluklara karşı seçeneklere sahip olduklarından daha yüksek performans ortaya koyabildikleri ileri sürülmektedir (Luthans ve Jensen, 2002). Bu açıdan umut, işgörenlerin performansını olumlu yönde etkileyen ve psikolojik sermayeye katkılar sunan önemli bir unsurdur (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik sermayenin diğer bileşeni iyimserlik, insanların geleceğe ilişkin olumlu beklentilerini yansıtan bir değişken olup (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010) aynı zamanda düşünce ve eylemi olumlu değerlendiren bir tutum ya da kişilik özelliğidir (TDK; 2011). Gelecekte iyi şeyler olacağına yönelik bir his ve başarılı olma konusunda pozitif düşüncedir. İyimser bireyler her şeyin yolunda gideceğine ve olumsuzluklardan çok olumlu olayları yaşayacaklarına inanmaktadırlar (Scheier ve Carver, 1985). Ayrıca bu bireyler başarısızlıkların kendilerinden kaynaklanmadığına inanıp, karşılaştıkları olumsuzluklarda içinde buldukları şartların ve diğer bireylerin etkisi olduğunu düşünerek, herhangi bir yenilgide hemen vazgeçmeyip yeniden denemektedirler. Buna karşın kötümser bireyler ise olumsuz bir durumda çabucak pes edip, moralleri çabuk bozulmaktadır (Dönmez, 2014). Yapılan araştırmalar da iyimserlikle iş başarımı arasında doğrudan bir ilişki olduğunu, iyimser olan kişilerin işe bağlılıkla daha yüksek performans sergilediklerini, daha fazla çalışıp çaba gösterdiklerini, engelleri başarısızlık olarak değil başarı için geliştirilebilir fırsatlar olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Bu açıdan iyimserlik, örgütteki psikolojik sermayeye olumlu yardımlar sağlayan bir unsur olarak görülmektedir (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik dayanıklılık bileşeni ise sıkıntı ve risk karşısında başa çıkma gücü olup, psikolojik sermaye açısından problem, belirsizlik, çatışma, başarısızlık, gelişme ve artan sorumluluktan yeniden kendine gelme kabiliyeti ve kapasitesidir (Luthans ve diğ., 2007). Psikolojik dayanıklılık istenmeyen bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olan risklere maruz kaldığında kişinin olaylara olumlu uyum gösterme özelliği sağlamakta (Masten ve Reed, 2002), stresi azaltarak mücadele becerisini desteklemektedir (Maddi, 2006). Psikolojik dayanıklılık ile performans arasında da doğrusal bir bağlantı olup, dayanıklılığı yüksek olan bireylerin yaratıcı, değişime uyum sağlayıcı, zorluklar karşısında daha mücadeleci ve bu sayede performanslarını artırabilecekleri söylenebilir. Yani psikolojik dayanıklılık yöneticilerde, çalışanlarda ve örgütlerde var olan kapasiteyi ortaya çıkarabilmeyi sağlayan önemli bir unsurdur (Çetin ve Basım, 2012).

Tükenmişlik

İnsan hayatı üzerinde bedensel, zihinsel ve duygusal etkileri olan stres ve stresin yoğunlaşmış şekli olan tükenmişlik, 1970'lerden buyana birçok araştırmaya konu olan bir kavramdır (Çapri, 2006). Tükenmişlik başarısızlık, güç ve takatin azalması, yıpranma ve doyum sağlanamayan beklentiler sonucunda bireyin iç kaynaklarında oluşan tükenme halidir (Freudenberger, 1974, akt: Ardıç ve Polatçı, 2008). Günümüzde en çok benimsenen tanımı "işinden dolayı aşırı duygusal isteklerle karşılaşan ve devamlı başka bireylerle karşılıklı iletişim ve etkileşime girmek durumunda olan kişilerde görülen bedensel bitkinlik, sürekli yorgunluk, çaresizlikle umutsuzluk duygularının iş, yaşam ve çevresindeki bireylere negatif davranışlarla iletilmesiyle ortaya çıkan bir sendrom" şeklindedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Kavramı ilk kez dile getiren Freudenberger (1974) tükenmişliği sadece aşırı bir duygusal yorgunluk olan duygusal tükenmişlik boyutuyla tanımlarken (Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008), Maslach ve Jackson (1986) aynı zamanda tükenmişliğin üç alt boyutunu oluşturan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak üç bileşenden oluştuğunu belirtmiştir. Bireyde tükenmişlik duygusal kaynakların tükenmesiyle belirip, duygusal olarak tükenmişlik yaşamıyla neticelenmektedir. Duygusal olarak tükenen bireyleriç dünyalarına çekilip çevreleriyle olan ilişkilerini sınırlandırmakta, psikolojik olarak uzaklaşmakta böylece duyarsızlaşma boyutu ortaya çıkmaktadır. Son olarak da birey önceki olumlu davranışlarıyla mevcut davranışları arasındaki farkı görüp mesafeli davranışlarıyla çevresine katkılarını sınırladığını düşünmeye başlamaktadır. Bu süreçte olan bir birey meslek ve insan ilişkilerinde kendini yetersiz görerek işini yapma ve hizmet sunmada yetersizlik duygusu yaşamaya başlamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu durum ise çalışanların kurumlarına uyum, çalışma yaşamında doyum, huzur ve mutluluk elde etmelerini engellemektedir. Oysa çalışanların gereksinimlerinin karşılanmasındaki düzey ile örgüt amaçlarının çalışanlar tarafından benimsenmesi ve gerçekleştirilmesi yolunda harcadıkları çaba düzeyleri doğru orantılı olup (Pehlivan, 1995), çalışanların kurumda uyum içinde çalışmalarını sağlıklı bir biçimde yürütebilmesi için önemlidir. Bu durum örgütte verimli bir çalışmanın da gereklerinden biridir. Çünkü çalışanların örgüte

ve işe uyum sağlamasında karşılaştığı problemler onun stres yaşamasına neden olup, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozarak verimini düşürmektedir (Pehlivan, 1995).

Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin belirleyicisi ve en kritik boyutu olup, bireyde yorgunluk ve güç eksikliğiyle duygusal olarak yorulmuş hissetmesine neden olmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Duygusal yönden tükendiğini hissederek birey bitkinlik yaşamakta ve örgütte hizmet verdiği kişilere eskisi gibi verici ve gerektiği gibi davranmadığını düşünerek, yaşadığı gerginlik ve üzüntü duygusunu aşamamakta ve kurumuna gitmek istememektedir. Dolayısıyla bu bireylerde iş saatlerine uyma ve devam konusunda sorunlar olup, işi bırakma gibi hem çalışan hem de kurum yönünden verimsiz bir ortam yaşanmaktadır (Sürgevil ve Budak, 2005). Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu kişilerarası boyutudur. Duyarsızlaşan bireyler, hizmet sundukları kişilere nesne gibi davranmakta, umursamaz ve alaycı bir tutum sergilemekte, küçültücü sözler söylemekte (Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu, 2009), çalıştıkları kuruma karşı da uzak, umursamaz ve kinayeli tavırlar sergileyerek, bu durumdan rahatsızlık da duymamaktadırlar (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Tükenmişliğin son boyutu olan kişisel başarıda düşme hissi ise bireyin kendini olumsuz değerlendirme tutumu olup işinde yetersiz ve başarısızlık algısına sahip değildir. Bu tip duygular yaşayan bireylerin etrafındakiler hakkında geliştirdiği negatif düşünceler kendileri için de olumsuz düşünmelerine neden olmaktadır. Sonunda birey suçluluk hissederek kendi hakkında başarısız olduğu yargısına varmaktadır. Kurumlarda suçluluk duygusu ve çabasının karşılığını alamadığını düşünen çalışanlar ise motivasyonunu azaltarak başarı için gereken davranışları gösterememektedirler (Izgar, 2003; Sürgevil ve Budak, 2005). Bütün boyutlarında görüldüğü gibi tükenmişlik durumu örgütlerde olumsuz ve istenmeyen bir durumdur.

Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Algıları İlişkisi

Sorun odaklı yaklaşımlara karşı geliştirilen ve insanların yaşamını daha istenilen ve etkili kılarak onlardaki gizil gücü ortaya çıkarmak amacıyla olan psikolojik sermaye yaklaşımının ileri sürdüğü iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik çalışanların mutluluğunu arayarak mevcut potansiyelini geliştirmeye çalışmaktadır. Çalışanın performans ve verimliliğini arttırarak örgüt amaçları doğrultusunda kullanılmasını kolaylaştırmayı sağlayan bu süreç, örgütlerde psikolojik sermayenin bilinmesi ve geliştirilmesini gerektirmektedir. Diğer taraftan çalışmada enerji kaybı, yetersizlik, başarısızlık, kendi hakkında geliştirdiği olumsuz düşünceler besleme gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan ve çalışanın beden, psikoloji ve ruh sağlığını etkileyerek iş verimini düşüren tükenmişlik durumunun bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması örgütlerin başarısı için oldukça önemlidir.

Eğitim kurumlarında örgüt ikliminin olumsuzluğu, yapılan işte değişikliklerin gerçekleşmesi, otokratik yönetim ve denetleme şekli, eğitim imkanları, gelişim ve değişimde yetersiz kalma, iş güvenliği, yükselme ve kariyer taleplerinin karşılanamaması gibi durumlar stres yaşanmasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Özellikle eğitim kurumları ve çalışanlarının denetiminden sorumlu olan maarif müfettişleri bu kurumlarda rehberlik, yetiştirme, inceleme, araştırma, soruşturma ve değerlendirme gibi görevlerini yaparken, yaşadıkları olumsuz durumlardan etkilenip stres ve kaygı yaşayabilmektedirler (Yılmaz, 2007). Bunların yanı sıra mesleki görevlerin açık olmamasından dolayı birçok rol üstlendikleri, rol karmaşası ve çatışması yaşadıkları, görevlerini ne kadar yerine getirebildikleri ve bu görevleri yaparken yaşadıkları tükenmişlik düzeyleri; onların zor görevlerin üstesinden gelmek için gereken azmi gösterebileceklerine inanma, başarıya yönelik olumlu beklenti, amaçlar için çaba gösterme, güçlükler karşısında ayakta durabilme ve herşeye karşı başarıya ulaşma şeklinde ifade edilen psikolojik sermaye algılarını etkileyecektir. Çünkü psikolojik sermayenin örgütsel değerler olan bağlılık ve performansı geliştirip iş tatmini sağladığı, yaratıcılığı geliştirdiği ve örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etme açısından stratejik bir unsur özelliği taşıdığı yapılan birçok çalışma ile ortaya konulmuştur (Polatçı 2011; Çınar, 2011; Akçay 2011; Keleş 2011; Kara 2014). Tükenmişlik çalışanın uyumunu zorlaştırarak uyum sorunlarına eşlik eden, bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, verimliliği düşüren önemli etkenlerden biridir. Eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesi ise büyük ölçüde geri-beslemeyi sağlayan denetim sistemi ve bu sistemin temel yapı taşı olan maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye algılarının olumlu olması ve tükenmişlik

yaşamamaları ile doğru orantılıdır. Bu doğrultuda eğitim sisteminde kontrol mekanizması görevini de gören maarif müfettişlerinin tükenmişlik durumlarının tespit edilmesi ve bu durumun psikolojik sermaye algıları ile arasındaki ilişkinin belirlenmesinin eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından önemli olduğu söylenebilir.

Belirtilen gerekçeler doğrultusunda bu araştırma ile maarif müfettişlerinin psikolojik sermaye algıları ve tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşleri ortaya konularak, görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı saptanmış, kişisel değişkenlere göre görüşlerin anlamlı fark gösterip göstermediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular maarif müfettişleri ile ilgili alınan kararlar ve yapılan uygulamalar konusunda yöneticilere ve politika geliştiricilere yön verecektir. Ayrıca müfettişlerin tükenmişlik duygusunun azaltılması, psikolojik sermaye olarak ifade edilen bireyin güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması ve yeteneklerinden üst düzeyde faydalanması noktasında ışık tutacağı umulmaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkilerin araştırılması halinde birlikte değişim varlığı ya/ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelindedir (Karasar, 2011).

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu tüm Türkiye’de görev yapan ve mesleki bilgi, paylaşım grubu olarak internet üzerinden mufettisler@googlegroups.com adresinde kurulan müfettişler grubu üyeleri oluşturmaktadır. Gruba kayıtlı 2533 üye vardır. Araştırmada grubun tamamına ulaşılması hedeflenmiş, bu doğrultuda Google hizmeti olan formlar üzerinden ölçekler hazırlanarak kayıtlı üyelere e-posta ile gönderilmiş (Nisan 2015), ancak 124 ölçek sistem üzerinden doldurularak geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Müfettişlerin kişisel özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Maarif Müfettişlerinin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Kişisel Özellikler		n	%
Yaş	40 yaş ve altı	22	17,7
	41 yaş ve üstü	102	82,3
Cinsiyet	Erkek	117	94,4
	Kadın	7	5,6
Öğrenim durumu	Lisans	66	53,2
	Lisansüstü eğitim	58	46,8
Mesleki kıdem	1-10 yıl	42	33,9
	10-20 yıl	43	34,7
	21 yıl ve üzeri	39	31,4

Tablo 1’e göre maarif müfettişlerinin 22’si 40 yaş ve altı, 102’si 41 yaş ve üzerinde; 117’si erkek, 7’si kadın; 66’sı lisans, 58’i lisansüstü eğitim mezunu olup, mesleki kıdem açısından 42’si 1-10 yıl, 43’ü 10-20 yıl, 39’u da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Luthans ve dğr. (2007) tarafından geliştirilip Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen

Çapri (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik alt boyutlarıyla toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde olup, ifadeler beni hiç tanımlamıyordan beni çok iyi tanımlıyor arasında değişmektedir. Ölçeğin iç geçerliliği faktör analizleriyle sağlanmış, güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının alt boyutlarda ,71 ile ,82 arasında değiştiği belirtilmiştir. Tükenmişlik Ölçeği ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutları ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde olup, ifadeler hiç bir zamanla her zaman arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ve test tekrar test güvenilirlik katsayısı yöntemleri ile hesaplanmış ve Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı toplamda ,93, alt boyutlarda ,75 ile 0,88 arasında değiştiği belirtilmiştir. Bu çalışmada ölçeklerin iç tutarlık katsayısı olan cronbachalpha değerleri psikolojik sermaye ölçeği için ,90, tükenmişlik ölçeği için ,70 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde önce veri dağılımları Kolmogorov Smirnov testiyle incelenmiş ve normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada ortalama, standart sapma, man whitney-u, kruskal wallis ve korelasyon analizi (sperman rho) yapılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Müfettişlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Ölçekler	Boyutları	N	\bar{X}	ss
Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik		3,45	,594
	Psikolojik Dayanıklılık		3,91	,617
	Umut	124	3,80	,666
	Özyeterlik		4,13	,674
	Toplam Ölçek		3,82	,545
Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenme		2,59	,803
	Duyarsızlaşma		1,68	,606
	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	124	3,82	,562
	Toplam ölçek		2,83	,382

Tablo 2'ye göre psikolojik sermayeye ilişkin müfettiş görüşleri bütün alt boyutlarda ve toplamda beni iyi tanımlıyor düzeyindedir. Bununla birlikte en yüksek ortalama özyeterlik ($\bar{X} = 4,13$), en düşük ortalama iyimserlik ($\bar{X} = 3,45$) boyutundadır. Diğer boyutlarda ve toplamda da görüşler birbirine yakın değerlerdedir (psikolojik dayanıklılık ($\bar{X} = 3,91$); umut ($\bar{X} = 3,80$); toplam ölçek ($\bar{X} = 3,82$)). Ulaşılan bulgularmaarif müfettişlerinin psikolojik sermaye unsurlarını temel alan pozitif özelliklerin yani özyeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliklerinin yüksek düzeyde var olduğunu göstermektedir. Yani müfettişler kendine güven, problem çözebilme yeterliliği, işi en iyi yapma isteği, işin iyi tarafını görebilme, geleceğe yönelik umut, işin zor yanlarının üstesinde gelebilme, amaç belirleyebilme, kendini başarılı olarak görme gibi pozitif psikolojik özelliklere yüksek düzeyde sahip olduklarını düşünmektedirler. Literatürde psikolojik sermaye ile ilgili maarif müfettişlerini doğrudan

konu alan bir çalışma olmasa da, Keser (2013) pozitif özelliklerin ilköğretim düzeyinde görev yapan yöneticilerde yüksek düzeyde var olduğunu tespit etmiştir.

Müfettişlerin tükenmişliğe yönelik görüşleri incelendiğinde en düşük ortalamanın hiçbir zaman düzeyi ile duyarsızlaşma ($\bar{X}=1,68$), en yüksek ortalamanın çoğu zaman düzeyi ile kişisel başarıda düşme hissi ($\bar{X}=3,82$) boyutunda olduğu görülürken, duygusal tükenme boyutuna yönelik görüşler çok nadir düzeyindedir ($\bar{X}=2,59$). Toplam ölçeğe yönelik görüşler ise bazen düzeyindedir ($\bar{X}=2,83$). Ulaşılan bulgular doğrultusunda maarif müfettişlerinin duyarsızlaşma boyutunda yer alan yapılan iş nedeniyle çevresindeki insanlara karşı sertleşme, bunu artırmaktan endişe duyma ya da umursamama hususunda düşük düzeyde görüş belirttikleri dolayısıyla ilişkili oldukları insanlara olumsuz, sert ya da aşırı ilgisiz davranmadıkları yani diğer bir ifade ile duyarsızlaşmadıkları anlaşılmaktadır. Maarif müfettişlerinin tükenmişliğin duygusal boyutunda yer alan algılarının çok nadir düzeyinde olması, nadiren de olsa işlerinden soğuduklarını, çalıştıkları gün içinde tükenmişlik hissettiklerini göstermektedir. Bu boyutta ilgili maddeler incelendiğinde insanlarla sürekli çalışıyor olmanın yıpratıcı olduğu ve bu konuda işlerinin kendilerini kısıtladığı konusunda çok nadir algı düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır. Bireyde yorgunluk ve güç eksikliğiyle duygusal olarak kendini yorulmuş hissetmesine neden olan duygusal tükenme, tükenmişliğin en stratejik ve belirleyicisi olduğundan, müfettişlerin duygusal tükenmişlik açısından kritik bir noktada oldukları söylenebilir.

Müfettişlerin tükenmişliğin kişisel başarıda düşme hissi boyutundaki maddelere verdikleri görüşler diğer iki alt boyutun tersine en yüksek ortalamaya sahip olup çoğu zaman düzeyindedir. Duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik daha düşük düzeyde de olsa; bu durum çalışılan insanların hislerini anlama, onların sorunlara çözüm sağlama ve aralarında rahat bir ortam yaratma konusunda çoğu zaman düzeyinde tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca, yaptıkları işte başarılı oldukları ve çok şeyler yapabilecek güçte oldukları hususunda da yeterince enerjik olmadıklarını düşünmektedirler.

Bu konuda Balay ve Engin'in (2007) GAP bölgesinde çalışan ilköğretim müfettişleri üzerinde yaptıkları çalışmada, müfettişlerin orta düzeyde duygusal tükenme, düşük düzeyde duyarsızlaşma, orta ile düşük düzeyde kişisel başarısızlıkta tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir. Yılmaz (2007) ise ilköğretim müfettişlerinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmede az, kişisel başarısızlıkta çoğunlukla tükenmişlik yaşadıklarını belirtirken; Başer Uras ve Çobanoğlu (2011) duyarsızlaşma ve duygusal boyutundaki algıların nadiren, kişisel başarı boyutunda ise çoğu zaman düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen sonuçların tamamı müfettişlerin farklı düzey ve boyutlarda da olsatükenmişlik yaşadığını göstermektedir ki; bu sonuçlar araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Tablo 3. Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Maarif Müfettişlerinin Görüşleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Tablosu

Ölçekler	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Toplam
İyimserlik	-,449**	-,221*	-,376**	-,244**
Psikolojik Dayanıklılık	-,517**	-,326**	-,467**	-,302**
Umut	-,553**	-,273**	-,547**	-,253**
Özyeterlik	-,374**	-,347**	-,525**	,070*
Toplam	-,563**	-,324**	-,582**	-,269**

* p<.05 ** p<.01

Tablo 3’de psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin müfettişlerin görüşleri incelendiğinde, hem toplamda hem de alt boyutlar arasında çeşitli ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu ilişkiler doğrultusunda şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile duygusal tükenme ($r=-,449$; $p<.01$) ve kişisel başarıda düşme hissi ($r=-,376$; $p<.01$) arasında orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutu ($r=-,221$; $p<.01$) ve toplam tükenmişlik ölçeği arasında ($r=-,224$; $p<.01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki mevcuttur. Bu bulgular müfettişlerde iyimserlik arttıkça duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissinde orta düzeyde, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlikte düşük düzeyde azalma olduğunu göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutu ile duygusal tükenme ($r=-,517$; $p<.01$), duyarsızlaşma ($r=-,326$; $p<.01$), kişisel başarıda düşme hissi ($r=-,467$; $p<.01$) ve toplam tükenmişlik ($r=-,302$; $p<.01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki mevcuttur. Bu durumda müfettişlerde psikolojik dayanıklılık arttıkça duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve toplam tükenmişlik orta düzeyde azalmaktadır.

Umut alt boyutu ile duygusal tükenme ($r=-,553$; $p<.01$) ve kişisel başarıda düşme hissi ($r=-,547$; $p<.01$) arasında orta düzeyde, duyarsızlaşma ($r=-,273$; $p<.01$) ve toplam tükenmişlik ($r=-,253$; $p<.01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki mevcuttur. Buna göre müfettişlerde umut arttıkça duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi orta düzeyde, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düşük düzeyde azalmaktadır.

Özyeterlik ile duygusal tükenme ($r=-,374$; $p<.01$), duyarsızlaşma ($r=-,347$; $p<.01$) ve kişisel başarıda düşme hissi ($r=-,525$; $p<.01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki mevcuttur. Bu durumda müfettişlerde özyeterlik arttıkça duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi orta düzeyde azalmaktadır.

Toplam psikolojik sermaye ölçeği ile duygusal tükenme ($r=-,563$; $p<.01$), duyarsızlaşma ($r=-,324$; $p<.01$) ve kişisel başarıda düşme hissi ($r=-,582$; $p<.01$) arasında orta düzeyde, toplam tükenmişlik ölçeği ile ($r=-,269$; $p<.01$) düşük düzeyde negatif yönlü ilişki mevcuttur. Bu bulgu doğrultusunda müfettişlerde psikolojik sermaye algısı arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi orta düzeyde, toplam tükenmişlik düşük düzeyde azalmaktadır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde maarif müfettişlerine işlerini kendi istekleri doğrultusunda sürdürme, alternatif düşünebilme ve çalışma olanağı sağlandığında, rollerinde belirsizlik olmadığında, işlerinin iyi tarafını görüp sevdiklerinde ve başarabileceklerine olan inanç ve güvenleri olduğunda; görevlerinden soğumayacakları, insanlarla çalışıyor olmanın onları yıpratmayacağı, yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetmeyecekleri söylenebilir. Yani müfettişlerin psikolojik sermayelerini, özyeterliklerini, beklentilerini, umutlarını, istekliliklerini ve iyimserliklerini arttırmak, onların tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında müfettişlere yönelik psikolojik sermayeyi geliştirici stratejiler benimsenip uygulandığında tükenmişliğin azaltılabileceği söylenebilir. Karacaoğlu ve İnce (2013) pozitif örgütsel davranışın, bireyin kurumuna karşı negatif tutumları olarak belirtilen sinizm üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Kişisel Değişkenler Açısından Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 4. Cinsiyet Değişkeni Açısından Müfettişlerinin Görüşlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

	Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	Kadın	117	62,77	7344,00	378,000	732
		Erkek	7	58,00	406,00		
	Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	117	62,22	7279,50	376,500	719
		Erkek	7	67,21	470,50		
	Umut	Kadın	117	62,37	7297,50	394,500	870
		Erkek	7	64,64	452,50		
Özyeterlik	Kadın	117	62,95	7365,00	357,000	567	
	Erkek	7	65,00	385,00			
Toplam ölçek	Kadın	117	62,65	7329,50	392,500	854	
	Erkek	7	60,07	420,50			
Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenme	Kadın	117	62,36	7296,50	393,500	862
		Erkek	7	64,79	453,50		
	Duyarsızlaşma	Kadın	117	1,48	7193,00	290,000	192
		Erkek	7	79,57	557,00		
	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Kadın	117	63,44	7422,50	299,500	232
		Erkek	7	46,79	327,50		
Toplam ölçek	Kadın	117	62,54	7317,00	405,000	961	
	Erkek	7	61,86	433,00			

* p<.05

Tablo 4'e göre kadın ve erkek müfettiş görüşleri arasında hem psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarında hem de tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır (p>.05). Bu durumda kadın ve erkek müfettişlerin psikolojik sermaye ve tükenmişliğe yönelik görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile cinsiyet bakımından psikolojik sermayenin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, özyeterlik boyutları ile tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi boyutunda kadın ve erkek maarif müfettişlerinin görüşleri arasında anlamlı fark yoktur. Keser (2013), Kara (2014) ve Berberoğlu (2013) da psikolojik sermayenin çeşitli değişkenler açısından etkilerini inceledikleri araştırmalarında, cinsiyet farklılığının psikolojik sermaye düzeyine yönelik görüşlerde etkili bir değişken olmadığını ortaya koymuşlardır.

Tükenmişlik açısından yapılan araştırmalardan Koçak (2009) ve Akman vd.nin (2010) öğretmenlerle yöneticiler üzerinde yürüttükleri araştırmalarda tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı bulgularına ulaşırken, Deryakulu (2005) erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık algısı ve genel tükenmişlik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Başol ve Altay (2009), Babaoğlu (2006) ile Balay ve Engin (2007) de tükenmişliğin cinsiyete göre farklılaştığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırma sonuçlarının birbirinden farklılığın nedenleri altında ulaşılan grupların değişik özellik ve ortamlarda çalışması olabileceği gibi, bu araştırmada sonucun bu şekilde çıkmasının temel sebeplerinden biri kadın müfettiş sayısının azlığı olabilir.

Tablo5. Yaş Değişkeni Açısından Müfettişlerinin Görüşlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

	Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	40 yaş ve altı	22	54,89	1207,50	954,500	271
		41 ve üzeri	102	64,14	6542,50		
	Psikolojik Dayanıklılık	40 yaş ve altı	22	62,52	1375,50	1121,500	997
		41 ve üzeri	102	62,50	6374,50		
	Umut	40 yaş ve altı	22	56,32	1239,00	986,000	371
		41 ve üzeri	102	63,83	6511,00		
	Özyeterlik	40 yaş ve altı	22	56,07	1233,50	980,500	,351
		41 ve üzeri	102	63,89	6516,50		
	Toplam ölçek	40 yaş ve altı	22	55,59	1223,00	970,000	320
		41 ve üzeri	102	63,99	6527,00		
Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenme	40 yaş ve altı	22	59,00	1298,00	1045,000	614
		41 ve üzeri	102	63,25	6452,00		
	Duyarsızlaşma	40 yaş ve altı	22	62,95	1385,00	1112,000	947
		41 ve üzeri	102	62,40	6365,00		
	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	40 yaş ve altı	22	59,05	1299,00	1046,000	618
		41 ve üzeri	102	63,25	6451,00		
	Toplam ölçek	40 yaş ve altı	22	56,20	1236,50	983,500	,364
		41 ve üzeri	102	63,86	6513,50		

* p<.05

Tablo 5'e göre 40 yaş altı ve üstü müfettiş görüşleri arasında hem psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları hem de tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır (p>.05). Yani 40 yaş altı ve üstü müfettişlerin psikolojik sermaye ve tükenmişliğe yönelik görüşleri birbirine benzerdir. Bu bulgu Keser (2013), Kara (2014) ve Berberoğlu'nun (2013) psikolojik sermayenin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusu ile tutarlılık göstermektedir. Diğer yandan Balay ve Engin (2007) ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlediği araştırmada yaş değişkenine göre görüşlerde anlamlı fark ortaya koyarken, Önal (2010), Koçak (2009), Cemaloğlu ve Şahin (2007) ile Seferoğlu, Yıldız ve Yücel Avcı (2014) öğretmen ve yöneticilere yönelik yaptıkları araştırmalarda yaş değişkeninin tükenmişlik düzeylerinde belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşın Soyer, Can ve Kale (2009), Başol ve Altay (2009), Yılmaz (2007) bu araştırmada olduğu gibi yaş değişkeninin tükenmişlik düzeylerinde farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan bu araştırmada yaş değişkeni açısından anlamlı fark çıkmamasının temel sebeplerinden birinin 40 yaş altı müfettiş sayısının azlığı olduğu söylenebilir.

Tablo 6'ya göre lisans ve lisansüstü eğitim mezunu müfettiş görüşleri arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır (p>.05). Diğer taraftan psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık, özyeterlik alt boyutları ve toplam ölçekte lisansüstü mezun müfettişler lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır (p<.05). Lisansüstü eğitim mezunlarının psikolojik dayanıklılık, özyeterlik ve toplama yönelik algıları lisans mezunlarından daha yüksektir. Bu bulgudan lisansüstü mezunların işlerindeki zorlukların üstesinden daha rahat geldikleri, stresli olay ve durumları daha rahat hallettikleri, herhangi bir tehlike karşısında onu atlama konusunda sıkıntı yaşamadıkları ve işleri başarma yönündeki inançlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu, ayrıca bilgi sunmada, amaç belirlemede, problem çözmede, örgüt içi ve dışı iletişimde kendilerine güven konusunda lisans mezunlarına göre yüksek algı düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile müfettişler lisansüstü eğitim yaptıklarında amaç belirleme, bu amaçlara giden yolu çizme ve başarma konularında kendi kendilerini motive etmede olan inançlarının daha yüksek olacağı ifade edilebilir.

Tablo 6. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Müfettişlerinin Görüşlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p	
Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	Lisans	66	58,24	3844,00	1633,000	,157
		Lisansüstü	58	67,34	3906,00		
	Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	66	55,91	3690,00	1479,000	,028*
		Lisansüstü	58	70,00	4060,00		
	Umut	Lisans	66	57,87	3819,50	1608,500	,124
		Lisansüstü	58	67,77	3930,50		
Özyeterlik	Lisans	66	55,61	3670,00	1459,000	,022*	
	Lisansüstü	58	70,34	4080,00			
Toplam ölçek	Lisans	66	56,31	3716,50	1505,500	,041*	
	Lisansüstü	58	69,54	4033,50			
Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenme	Lisans	66	63,89	4217,00	1822,000	,645
		Lisansüstü	58	60,91	3533,00		
	Duyarsızlaşma	Lisans	66	61,95	4088,50	1877,500	,854
		Lisansüstü	58	63,13	3661,50		
	Kişisel Başarıda Düşme	Lisans	66	58,45	3858,00	1647,000	,180
		Lisansüstü	58	67,10	3892,00		
Toplam ölçek	Lisans	66	62,14	4101,00	1890,000	,904	
	Lisansüstü	58	62,91	3649,00			

* p<.05

Yapılan araştırmalardan Keser'in (2013) yöneticiler üzerinde yürüttüğü araştırmada yüksek lisans mezunu okul yöneticilerinin psikolojik sermaye genel puanının, lisans mezunu olan yöneticilerden dahayüksek olduğu sonucuna ulaşırken; Çınar (2011) aynı sonuca özel sektörde çalışan beyaz yakalılarda ulaşmıştır. Buna karşın Kara'nın (2014) araştırması eğitim durumu değişkeninin görüşlerde etkili bir değişken olmadığını göstermektedir.

Tablo 7. Kıdem Değişkeni Açısından Müfettişlerinin Görüşlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi

Ölçek boyutları	Kıdem	N	Sıra ortalama	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
İyimserlik	1-10 yıl	42	54,39	2	3,264	,196	-
	11-20 yıl	43	66,50				
	21 yıl ve üzeri	39	66,82				
Psikolojik Dayanıklılık	1-10 yıl	42	56,32	2	3,418	,181	-
	11-20 yıl	43	70,29				
	21 yıl ve üzeri	39	60,56				
Umut	1-10 yıl	42	54,80	2	3,311	,191	-
	11-20 yıl	43	68,72				
	21 yıl ve üzeri	39	63,94				
Özyeterlik	1-10 yıl	42	55,73	2	2,466	,291	-
	11-20 yıl	43	67,53				
	21 yıl ve üzeri	39	64,24				
Toplam ölçek	1-10 yıl	42	54,26	2	3,516	,172	-
	11-20 yıl	43	68,29				
	21 yıl ve üzeri	39	64,99				
Duygusal Tükenme	1-10 yıl	42	68,65	2	6,867	,032	1-10/11-20; 11-20/21 ve üstü
	11-20 yıl	43	50,91				
	21 yıl ve üzeri	39	68,65				
Duyarsızlaşma	1-10 yıl	42	73,44	2	6,269	,044	1-10/21 ve üstü
	11-20 yıl	43	58,87				
	21 yıl ve üzeri	39	54,72				

Kişisel Başarıda	1-10 yıl	42	52,95			
Düşme Hissi	11-20 yıl	43	64,62	2	5,059	,080
	21 yıl ve üzeri	39	70,45			
	1-10 yıl	42	65,48			
Toplam ölçek	11-20 yıl	43	53,53	2	4,321	,115
	21 yıl ve üzeri	39	69,18			

Tablo 7'ye göre kıdem değişkeni müfettiş görüşleri arasında psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarına yönelik görüşlerde anlamlı fark ortaya çıkmazken ($p > .05$); tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($p < .05$). Anlamlı fark duygusal tükenme boyutunda 1-10 yıl ile 11-20 yıl; 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasındadır. Müfettiş görüşlerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında mesleğin başında ve ilerisinde kıdeme sahip olanların duygusal tükenmesinin mesleki yaşamın ortasında olanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Duyarsızlaşma boyutunda ise anlamlı fark 1-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasındadır. Mesleğin başında olanların duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişliklerinin 21 yıl ve üzeri olanlardan fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında kıdem değişkeni açısından maarif müfettişleri psikolojik sermaye ve alt boyutlarında birbirine benzer yakın düşünülmektedir. Yani kıdeme göre müfettişlerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlik algıları farklı değildir.

Tükenmişlik ölçeğinde ise duygusal tükenme alt boyutunda mesleğe yeni başlayan 1-10 yıl kıdeme sahip müfettişlerin tükenmişlik düzeyi daha kıdemli olan 11-20 yıl ve 21 yıl üzeri müfettişlerden daha fazla olması dikkat çekicidir. Bunun, mesleğe başlamadan önceki beklenti ve algıların mesleğe başlayınca karşılanamamış olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca 11-20 yıl arası kıdeme sahip müfettişlerde tükenmişlik düzeyinin düştüğü, 21 yıl ve üzerinde ise tekrar yükseldiği görülmektedir. Mesleki yaşamın ortalarında mesleğe adaptasyonun üst düzeyde olduğu, kıdem arttıkça beklentilerin karşılanamadığından ve mesleğin sonuna yaklaşıldığından tükenmişliğin arttığı düşünülebilir. Yine duyarsızlaşma boyutunda 1-10 yıl kıdeme sahip maarif müfettişlerinin tükenmişlik düzeyleri 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip maarif müfettişlerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Meslek öncesi beklentilerinin meslekte karşılanmaması maarif müfettişlerinde çalıştığı kişileri görmezden gelme ve umursamama, insanlara karşı sertleşme, gittikçe katılma gibi duyarsızlaşma belirtilerini artırdığı sonucunu beraberinde getirmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Babaoğlu (2006) da benzer şekilde okul yöneticilerinde tükenmişliği konu aldığı araştırmasında, yöneticilik kıdemi az olanların fazla olanlardan duygusal tükenme ve toplam tükenmişlik boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadığını gözlemiştir. Ancak ulaşılan sonuçlar Yılmaz'ın (2007) ilköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme alt boyutunda en fazla tükenmişliği 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar yaşadığı ve en az tükenmişliği 1-5 yıl arası kıdemi olanların yaşadığı; duyarsızlaşma alt boyutunda en fazla tükenmişliği 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlar yaşarken en az tükenmişliği 1-5 yıl arası kıdemi olanların yaşadığını tespit ettiği araştırmasıyla tutarlılık göstermemektedir. Ortaya çıkan farklılık, araştırma gruplarının farklılığında kaynaklandığı gibi, yapılan iş ve çalışılan ortama yönelik uygulamaların ve buna yönelik araştırma gruplarının algılamalarının değişmesinden kaynaklanabilir.

Sonuç ve Öneriler

Psikolojik sermayeye ilişkin müfettiş görüşlerinde en yüksek ortalama özyeterlik, en düşük ortalama iyimserlik boyutundadır. Ölçeğin bütün alt boyutlarında ve toplama yönelik müfettiş görüşleri beni iyi tanımlıyor düzeyindedir.

Müfettişlerin tükenmişliğe yönelik görüşleri en düşük ortalama hiçbir zaman düzeyi ile duyarsızlaşma, en yüksek ortalama çoğu zaman düzeyi ile kişisel başarıda düşme hissi boyutundadır. Duygusal tükenme boyutuna yönelik görüşler çok nadir düzeyindeyken toplam ölçeğe yönelik görüşler bazen düzeyindedir.

Psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin müfettiş görüşleri arasında toplamda ve alt boyutlarda çeşitli ilişkiler bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutu ile duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi arasında orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutu ve toplam ölçek arasında düşük düzeyde; psikolojik dayanıklılık boyutu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi ve toplam tükenmişlik arasında orta düzeyde; umut boyutu ile duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi arasında orta düzeyde, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında düşük düzeyde; özyeterlik ile duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi arasında orta düzeyde; toplam psikolojik sermaye ölçeği ile duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi arasında orta düzeyde, toplam tükenmişlik ölçeği ile düşük düzeyde negatif yönlü ilişki mevcuttur.

Cinsiyet ve yaş değişkeni müfettiş görüşlerinde hem psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları hem de tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır.

Lisans ve lisansüstü eğitim mezunu müfettiş görüşleri arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik anlamlı fark ortaya çıkmazken, psikolojik sermaye ölçeğinin psikolojik dayanıklılık, özyeterlik alt boyutları ve toplam ölçekte lisansüstü mezunlar lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Kıdem değişkeni müfettiş görüşleri arasında psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarına yönelik anlamlı fark ortaya koymazken; tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Anlamlı fark duygusal tükenme boyutunda 1-10 yıl ile 11-20 yıl; 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme; duyarsızlaşma boyutunda anlamlı fark 1-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasındadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu öneriler geliştirilmiştir:

1. Psikolojik sermayenin iş yaşamı, performans, işe devamlılık, bağlılık gibi konularda olumlu etkisiz göz önüne alındığında psikolojik sermaye algıları yüksek olan müfettişlerin, bu algılarının devamlılığının sağlanması için iş alanlarının daraltılması, belirsizliklerin giderilmesi ve uzmanlaşmanın sağlanmasına (soruşturma, rehberlik, denetimin birbirinden ayrılması gibi) yönelik stratejiler geliştirilmelidir.
2. Müfettişlerin tükenmişlik duygusunu orta düzeyde yaşadıkları göz önüne alınırsa özellikle mesleğe yeni başlayanların tükenmişlik düzeyleri yüksek olduğundan, mesleğin ilk yıllarında verilecek hizmet içi eğitimlerle tükenmişlik ve üstesinden gelme yolları üzerinde durulmalıdır.
3. Müfettişlerin psikolojik sermayelerini, özyeterliklerini, umutlarını, dayanıklılıklarını ve iyimserliklerini arttırmak, onların tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir. Avrupa Birliği projeleri ve öz kaynaklar vasıtasıyla yurtiçi ve dışında sağlanacak programlı eğitimler ve eğitim gezileri ile mesleki yeterliliklerini artırarak psikolojik sermayeyi geliştirme stratejileri benimsenip uygulanmalıdır.
4. Müfettişlerin meslekte kariyer basamakları belirlenerek umut ve iyimserlik bileşenleri hususunda psikolojik sermayenin yüksek tutulması sağlanabilir.
5. Müfettişlerin eğitim düzeyi arttıkça dayanıklılığın ve öz yeterliliğin arttığı ve böylece psikolojik sermaye özellikleri gösterme düzeyinin yükseldiği göz önüne alındığında; lisansüstü eğitim almaları için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu, akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.

- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z. ve Çörtü, F. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinde tükenmişlik üzerine bir çalışma. *İlköğretim Online*, 9(2), 807-815. 15 Eylül 2015 tarihinde <http://ilkogretim-online.org.tr> adresinden erişildi.
- Aydın, A. (2015). *Eğitim politikası*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Balay, R. ve Engin A. (2007). GAP bölgesinde görev yapan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 205-232.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency, *Reprinted from American Psychologist*, 37, 2, 122-147.
- Başer Uras, M. ve Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 125-136.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretiminde özyeterlik inancı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 31(161), 172-180.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu, Ş. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çetin, F. ve Basım H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlik algılarının belirlenmesi. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1). 15 Eylül 2015 tarihinde http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/8_1_Makale_4.pdf adresinden erişildi.
- Deryakulu, D. (2005). Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 35-53.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örneğinde incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yolları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kara, A. U. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karacaoğlu, K. ve İnce F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Keleş, N. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83
- Kutanis Özen R. ve Oruç E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development, *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, K. ve Jensen, S. M. (2005). The link age between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications*, Paper 11. University of Nebraska–Lincoln. 13 Temmuz 2015 tarihinde <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11> adresinden erişildi.
- Maddi, S. R. (2006). Building an integrated positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 1(4), 226-229.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd Ed.). Palo Alto. Ca: Consulting Psychologist Press.
- Masten, A. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. Rick Synderve Shane Lopez, (Ed.). *Handbook of Positive Psychology* içinde (ss.72-82). Oxford: Oxford University Press.
- Önal, M. (2010). *Eğitim işgörenlerinin duygusal zekaları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 132-147.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Basım ve Yayıncılık.
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seferoğlu, S., Yıldız H. ve Yücel Avcı, Ü. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 348-364.

-
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sürgevil, O. ve Budak, G. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: Akademik personel üzerinde bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- TDK (2011). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tümekaya, S., Çam, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun Türkçe'ye uyarlama geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Yılmaz, A. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.