



Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Adanmışlıklarına Etkisi: Marmara Bölgesi Örneği

Ufuk DİLEKÇİ¹, Eyüp ACAR²

¹Milli Eğitim Bakanlığı. <https://orcid.org/0000-0001-7859-0301>

²Uşak Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi. <https://orcid.org/0000-0002-1855-2028>

To cite this article/ Atf için:

Dilekçi, U., ve Acar, E. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel adanmışlıklarına etkisi: Marmara bölgesi örneği. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 116-125.

Özet

Araştırmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin örgütsel adanmışlıklarına etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Marmara bölgesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluştururken, araştırmanın evreni içerisinde gönüllülük ilkesi doğrultusunda araştırmaya katılan 474 öğretmen örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma da veri toplama araçları olarak "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ve "Öğretmenlerde Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık" ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22. Paket program kullanılmıştır. Verilerin analiz aşamasında, çoklu regresyon analizine ilişkin ön varsayımlar kontrol edilmiş olup sonrasında oluşturulan hipotezlere ilişkin korelasyon ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel adanmışlık alt boyutları arasında negatif, kişisel başarı ile örgütsel adanmışlık alt boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişlikte duyarsızlaşmanın örgütsel adanmışlık (öğretmenlik mesleğine adanma, okula adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) üzerinde anlamlı bir etkisi görülmezken, duygusal tükenme örgütsel adanmışlığı negatif yönde, kişisel başarı ise örgütsel adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar kelimeler: Mesleki tükenmişlik, Örgütsel Adanmışlık, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

The Effect of Professional Burnout Levels of Physical Education and Sports Teachers on their Organizational Commitment: The Case of Marmara Region

Abstract

The aim of her research is to examine the effect of professional burnout of physical education and sports teachers on their organizational commitment. While the physical education and sports teachers working in the Marmara region constitute the majority of the research, the sample group of 474 teachers who participated in the research in line with the principle of volunteerism from within the universe of the research. Relational screening model was used in the study. In the research, "Maslach Burnout Inventory" and "Multidimensional Organizational Commitment in Teachers" scales were used as data collection tools. In the analysis of the data, SPSS 22. Package program was used. In the analysis phase of the data, the preliminary assumptions regarding the multiple regression analysis were checked and then the correlation and multiple regression analysis of the hypotheses were applied. As a result, negative relationships were found between emotional exhaustion and desensitization and organizational commitment sub-dimensions, which are among the occupational burnout sub-dimensions, and positive significant relationships were found between personal success and organizational commitment sub-dimensions. In professional burnout, desensitization does not appear to have a significant effect on organizational dedication (dedication to the teaching profession, dedication to school, dedication to the study group, dedication to teaching work), while emotional exhaustion negatively affects organizational commitment and personal success positively affects organizational commitment.

Keywords: Occupational burnout, Organizational Commitment, Physical Education and Sports Teacher

GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte dünya da gelişim gösteren devletlerarasında yer almak ve uluslararası alanda söz sahibi olmak eğitim sisteminin güçlülüğüne bağlı olduğu gibi bu sistem de yetiştirilecek gençliğe de önemli ölçüde bağlıdır. Eğitim sisteminin güçlülüğü de sistemin öğrencilerden sonra temel unsurları olan öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerinde gösterecekleri performansa bağlı olarak değerlendirilmektedir.

Eğitim öğretim faaliyetlerinde önemli bir unsur olan öğretmenlerin performansını etkileyen unsurlardan birisi de tükenmişliktir. Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışan bireylerin çoğunlukla başlarına gelen fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur. Yoğun duygusal beklentilere giren birey belli bir zaman geçtikten sonra hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz duygular geliştirmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Tükenmişliğin iş yaşamındaki uzantısı olarak görülen mesleki tükenmişlik ise “başarı ile yönetilemeyen kronik iş yeri stresinin sonucu olarak kavramsallaştırılan bir sendrom” olarak ifade edilmektedir (WHO, 2019). Freudenberger (1974) tükenmişlik kavramını iş koşullarından kaynaklanan fiziksel ve duygusal tükenme durumu olarak tanımlamış ve işe başlarken idealist davranan bireylerin zaman geçtikçe işlerinden soğumaları ilgisizlikleri gibi durumların ortaya çıktığını gözlemlemiştir. İşe başlarken fazla idealizm durumunda kendini mesleğine adanmış olanların tükenmişliğine en fazla eğilimli kişiler oldukları sonucuna varmıştır.

Tükenmişliğin üç boyutundan bahsedilir: kişisel enerji tükenmesi veya bitkinlik duyguları, kişisel işten soğuma, işe karşı olumsuz ve alaycı eğilimler ve işyerinde azalan üretkenlik. Bunun dışında aşırı iş yükü, işveren kısıtlamaları, maddi ve manevi karşılıksızlık, iletişimsizlik, adaletsizlik, değer çatışması durumlarında da tükenmişlik oluşmakta, kişisel değerlerin, iradenin ve ruhun erozyona uğraması duygularını çağrıştırmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997).

Adanmışlık kavramının net bir tanımının olmaması, iş, çalışan ve örgütle ilgili çeşitli kavramların karıştırılmasına ve birbirinin yerine kullanılmasına yol açmıştır (Karagöz, 2007). Adanmışlık kavramının yapılan bazı araştırmalarda kelime anlamı olarak bağlılık kavramıyla aynı anlamda olduğu ifade edilse de içinde bulunduğumuz toplumun yaşantısı gibi kültür ve değer yargılarındaki tutumların önemli olması adanmışlık kavramını bağlılıktan daha kapsamlı ve çok daha fazla manevi bir anlam taşıyor hale getirmektedir.

Adanmışlık kavramı, örgütsel yönetimin yanı sıra performansın da önemli bir konusu olarak karşımıza çıkabilmektedir (Simpson, 2009). Celep (2000) ise adanmışlığı, örgütün bireyden beklenen formal ve normatif beklentilerinin ötesinde bireyin bu amaçları gibi değerlerine de yönelik takındığı davranışlar olarak tanımlamıştır. Örgütsel adanmışlık kurumda çalışanların, kurumun amaçlarını kendi amaçları gibi kabul edip özverili bir şekilde çalışmak olarak söylenebilir.

Kuruma olan adanmışlıkları yüksek olan bireyler kuruma olan bağlılıkları daha yüksek özverili ve çalışkan bireylerdir. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar ise iş ve mesleğin gerekliliklerini yapamaz duruma gelmektedir (Arı ve Bal, 2008). Tükenmişlik çalışma yaşamındaki performansı olumsuz etkilemekte, kuruma olan aidiyet, bağlılık gibi birçok

unsur üzerinde de etkili olabilmektedir. Örgütsel adanmışlık ise kurumların çalışanlarından beledikleri bir özellik olarak görülmektedir. Örgüte adanan bireyler kendilerini işine daha çok bağlamakta daha özeverili ve gayretli çalışmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler özellikle çalışma ortamındaki diğer özelliklerini de kaybetmedir ki örgütsel adanmışlık ta bunlardan birisi olabilir. Dolayısıyla bu çalışma beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin adanmışlıklarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel adanmışlıklarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Mesleki tükenmişlik ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Mesleki tükenmişliğin örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Duygusal tükenmenin örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Duyarsızlaşmanın örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Kişisel başarının örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Çalışma Grubu

Araştırma evreni, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Marmara bölgesi illerinde (İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Kırklareli, Balıkesir, Çanakkale, Bursa, Bilecik, Sakarya, Kocaeli, Yalova) illerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırma grubunu belirlemede kolay örneklem yöntemi kullanılmış olup evren içerisinden araştırmaya gönüllü olarak katılan 474 beden eğitimi ve spor öğretmeni örneklem grubunu oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama araçları “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, ve “Öğretmenlerin Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır.

Maslak Tükenmişlik Envanteri

Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ölçek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt faktörden ve toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Türkçe'ye ilk defa Ergin (1992) ve Çam (1992) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin faktör yapısının orijinal İngilizce versiyonu ile tutarlı olduğu ortaya çıkmıştır. İç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha) duygusal tükenme için 0,83, kişisel başarı için 0,72 ve duyarsızlaşma için 0,65 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.83, 0.67 ve 0.72'dir. Yapılan bu çalışmada ise ölçeğe ait Cronbach's alpha değerleri duygusal tükenme 0.79, duyarsızlaşma 0.77, kişisel başarı 0.80, ölçek toplamı 0.82 olarak bulunmuştur. Duygusal tükenme alt faktörü 9 (dokuz), Duyarsızlaşma alt faktörü 5 (beş) Kişisel başarı alt boyutu için de 8 (sekiz) sorudan oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981)

Öğretmenlerin Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adanmışlık seviyeleri belirlemek amacıyla Celep (2000) tarafından geliştirilen öğretmenlik mesleğine adanma, okula adanma, çalışma grubuna adanma ve öğretim işlerine adanma olarak dört alt faktörden oluşan “Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplamda 28 (yirmi sekiz) maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait yapılan faktör analizi sonuçlarında faktör değerleri okula adanmışlık 0.38 ile 0.79 arasında öğretim işlerine adanmışlık 0.38 ile 0.77 arasında öğretmenlik mesleğine adanmışlık 0.56 ile 0.72 arasında, çalışma grubuna adanmışlık 0.57 ile 0.77 değerleri arasında tespit edilmiştir (Celep, 2000). Yapılan bu çalışmada Cronbah alfa değerleri öğretmenlik mesleğine adanma 0.76, okula adanma 0.79, çalışma grubuna adanma 0.80, öğretim işlerine adanma 0.84 ölçek toplam soruları 0.80 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma da elde edilen verilerin analizi için SPSS 22 paket program kullanılmıştır. Araştırma da kullanılan verilerin normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında yer alması durumunda, ilgili verinin normal dağıldığı söylenebilir (George ve Mallery, 2010). Verilerin bu değerler arasında olduğu için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Ölçekler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için pearson korelasyon analizi değişkenlerin birbirlerine etkileri de regresyon analizleriyle ölçülmüştür. Çoklu doğrusal regresyon modeli kurulması için gerekli olan varsayımların tümünün bağımsız değişken ile bağımlı değişkenlerin doğrusal bir ilişkiye sahip olması, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmaması, hata terimlerinin normal dağılması, hata terimlerinin birbirinden bağımsız olması (otokorelasyon olmaması) ve hata terimlerinin sabit varyanslı olması gibi varsayımların sağlandığı görüldüğünden regresyon analizine geçilmiştir. Mesleki tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt faktörleri ve örgütsel adanma da okula, öğretmenlik mesleğine, öğretim işlerine ve çalışma grubuna adanma alt faktörleri üzerindeki etkisi çoklu regresyon analiziyle test edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde oluşturulan hipotezlerin doğruluğu test etmek için yapılan analiz çıktılarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Mesleki tükenmişlik ve örgütsel adanmışlık arasındaki korelasyon değerleri

Ölçekler	Ölçek Alt Boyutları	1	2	3	4	5	6	7
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	1						
	Duyarsızlaşma	,631**	1					
	Kişisel Başarı	-,330**	-,339**	1				
Örgütsel Adanmışlık	Öğretmenlik Mesleğine	-,500**	-,334**	,406**	1			
	Okula Adanma	-,347**	-,219**	,373**	,523**	1		
	Çalışma Grubuna Adanma	-,287**	-,240**	,228**	,434**	,475**	1	
	Öğretim İşlerine Adanma	-,271**	-,317**	,518**	,513**	,467**	,339**	1

*p<0.05 **p<0.01

Mesleki tükenmişlik ve örgütsel adanmışlığın tüm alt faktörleri arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi vardır (p<0.05). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel adanmışlık alt boyutları (öğretmenlik mesleğine adanma, okula adanma, çalışma grubuna

adanma, öğretim işlerine adanma) arasında negatif yönde, kişisel başarı ile örgütsel adanmışlık alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Dolayısıyla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça adanmışlık azalacak ve kişisel başarı arttıkça adanmışlık da artacaktır. Hipotez 1 test edilmiş olup doğrulanmıştır. Mesleki tükenmişlik ile örgütsel adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Regresyon Analizleri

Araştırmada mesleki tükenmişliğin adanmışlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla mesleki tükenmişliğin alt faktörlerinin bağımsız değişkenler olduğu, adanmışlığın alt faktörlerinin ise bağımlı değişkenler olduğu modeller kurulmuştur. Mesleki Tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının, yine adanmışlığın alt boyutları olan okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlık üzerindeki etkisi, adanmışlığın her bir alt boyutu bir bağımlı değişken olmak üzere 4 (dört) farklı çoklu regresyon modeliyle test edilmiştir.

Tablo 2. Mesleki tükenmişliğin öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerindeki etkisi

Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık		
Mesleki Tükenmişlik	Beta	Sig.
Duygusal Tükenme	-,427	,000
Duyarsızlaşma	,029	,568
Kişisel Başarı	,275	,000
(Düzeltilmiş) R ²		,311
N		474
F		72,174
Sig		,000
S.E.		0,052
Durbin-Watson		1,998
VIF		1,159

Mesleki tükenmişliğin alt faktörlerinden olan duyarsızlaşmanın öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir ($p>0.05$). Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarının öğretmenlik mesleğine adanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($p<0.05$). Bu anlamlı etki duygusal tükenme alt boyutu için negatif, kişisel başarı alt boyutu için pozitif yönde değer taşımaktadır. Duygusal tükenme alt boyutunda ki artışın öğretmenlik mesleğine adanmışlığı azaltacağı ancak kişisel başarı alt boyutundaki artışında da öğretmenlik mesleğine adanmışlığı artıracığı söylenebilir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarının etkileri R² değeri 0.311 yani %31,1'dir. Kişisel başarı ve duygusal tükenme öğretmenlik mesleğine adanmışlığı %31,1'ni açıklamaktadır. Öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerinde standardize beta katsayılarına bakıldığında duygusal tükenmenin etkisinin kişisel başarının etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Mesleki tükenmişliğin okula adanmışlık üzerindeki etkisi

Okula Adanmışlık		
Mesleki Tükenmişlik	Beta	Sig.
Duygusal Tükenme	-,289	,000
Duyarsızlaşma	,065	,230
Kişisel Başarı	,300	,000
(Düzeltilmiş) R ²		0,193
N		474
F		38,677

Sig	,000
S.E.	0,42
Durbin-Watson	1,938
VIF	1,159

Mesleki tükenmişliğin alt faktörlerinden olan duyarsızlaşmanın öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir ($p>0.05$). Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarının öğretmenlik mesleğine adanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($p<0.05$). Bu anlamlı etki duygusal tükenme alt boyutu için negatif, kişisel başarı alt boyutu için pozitif değer taşımaktadır. Duygusal tükenme alt boyutunda ki artışın okula adanmışlığı azaltacağı ancak kişisel başarı alt boyutundaki artışın da okula adanmışlığı artıracığı söylenebilir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları etkileri R^2 değeri 0.193 yani %19,3'tür. Kişisel başarı ve duygusal tükenme okula adanmışlığın %19,3'nü açıklamaktadır. Okula adanmışlık üzerinde standardize beta katsayılarına bakıldığında kişisel başarının etkisinin duygusal tükenmenin etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Mesleki tükenmişliğin çalışma grubuna adanmışlık üzerindeki etkisi

Çalışma Grubuna Adanmışlık		
Mesleki Tükenmişlik	Beta	Sig.
Duygusal Tükenme	-,198	,001
Duyarsızlaşma	-,068	,235
Kişisel Başarı	,140	,003
(Düzeltilmiş) R^2		,099
N		474
F		18,400
Sig		,000
S.E.		,066
Durbin-Watson		1,940
VIF		1,706

Mesleki tükenmişliğin alt faktörlerinden olan duyarsızlaşmanın çalışma grubuna adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir ($p>0.05$). Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarının çalışma grubuna adanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($p<0.05$). Bu anlamlı etki duygusal tükenme alt boyutu için negatif, kişisel başarı alt boyutu için pozitif değer taşımaktadır. Duygusal tükenme alt boyutunda ki artışın çalışma grubuna adanmışlığı azaltacağı ancak kişisel başarı alt boyutundaki artışın da çalışma grubuna adanmışlığı artıracığı söylenebilir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları etkileri R^2 değeri 0,099 yani %9,9'dur. Kişisel başarı ve duygusal tükenme çalışma grubuna adanmışlığın %9,9'nü açıklamaktadır. Çalışma grubuna adanmışlık üzerinde standardize beta katsayılarına bakıldığında duygusal tükenmenin etkisinin kişisel başarının etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Mesleki tükenmişliğin öğretim işlerine adanmışlık üzerindeki etkisi

Öğretim İşlerine Adanmışlık		
Mesleki Tükenmişlik	Beta	Sig.
Duygusal Tükenme	-,028	,584
Duyarsızlaşma	-,1,44	,005
Kişisel Başarı	,460	,000
(Düzeltilmiş) R^2		,287

N	474
F	64,496
Sig	,000
S.E.	,036
Durbin-Watson	1,791
VIF	1,716

Mesleki tükenmişliğin alt faktörlerinden olan duygusal tükenmenin öğretim işlerine adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir ($p>0,05$). Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının öğretim işlerine adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($p<0,05$). Bu anlamlı etki duyarsızlaşma alt boyutu için negatif, kişisel başarı alt boyutu için pozitif yönde değer taşımaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutunda ki artışın öğretim işlerine adanmışlığı azaltacağı ancak kişisel başarı alt boyutunda artışın da öğretim işlerine adanmışlığı artıracığı söylenebilir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları etkileri R^2 değeri 0,287 yani %28,7'dir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı öğretim işlerine adanmışlığın %28,7'nü açıklamaktadır. Öğretim işlerine adanmışlık üzerinde standardize beta katsayılarına bakıldığında kişisel başarının etkisinin duyarsızlaşmanın etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünya da son yıllarda teknolojinin de etkisiyle hızlanan küreselleşme sürecinde eğitim sisteminin önemi artarken bu sistem içerisinde öğretmenlerin önemi ve etkileri çok daha fazla önemli hale gelmiştir. Eğitim öğretim faaliyetlerinde teknolojinin etkisiyle birçok kolaylık oluşmasına rağmen vazgeçilemeyecek tek kaynağın öğretmen olduğu sürekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen, öğrenciler için bir figür değil, onunla duygusal bir bağ kurarak rol model aldığı önemli bir eğitim öğretim etkenidir.

Adanmışlık kavramının eğitim faaliyetlerine olumlu etki yaptığı gibi tükenmişlik kavramının da olumsuz etkileri olacaktır. Yapılan araştırmada olumsuz kavram olarak değerlendirilen tükenmişliğin öğretmenlerde adanmışlığın anlaşılmasında kolaylık sağlayacağı düşünülmüştür. Araştırmada katılımcı öğretmenlerden elde edilen veriler istatistiksel olarak analiz edilerek tükenmişliğin adanmışlık üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Araştırmada değişkenler arasında korelasyon ve mesleki tükenmişliğin alt faktörleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının örgütsel adanmışlık alt faktörleri öğretmenlik mesleğine adanmışlık, okula adanmışlık, öğretim işlerine adanmışlık ve çalışma grubuna adanmışlık etkisi 4 (dört) farklı “Çoklu Regresyon Modeli” ile test edilmiştir.

Mesleki tükenmişlik ve örgütsel adanmışlığın tüm alt faktörleri arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi vardır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel adanmışlık alt boyutları (öğretmenlik mesleğine adanma, okula adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma) arasında negatif yönde, kişisel başarı ile örgütsel adanmışlık alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Dolayısıyla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça adanmışlık azalacak ve kişisel başarı arttıkça adanmışlık da artacaktır. Çoban (2020) İmam hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinde mesleğe adanmışlık ve mesleki tükenmiş düzeylerini incelediği çalışmasında mesleğe adanmışlık ve tükenmişlik arasında

negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Esen (2019) sağlık çalışanlarında iş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkilerini incelediği çalışmada değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Örgütsel adanmışlık alt faktörü olan öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerinde mesleki tükenmişlik alt faktörü duyarsızlaşmanın herhangi bir anlamlı etkisi görülmemiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt faktörlerinin ise öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bu etki kişisel başarıda pozitif iken duygusal tükenme için negatiftir. Mesleki tükenmişlik alt faktörü bu iki değişkenin öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerinde ki etkileri 0,311 yani % 31,1'dir. Bu oran orta derecede bir orandır. Kişisel başarı ve duygusal tükenme değişkenlerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlık üzerindeki etkisinde, duygusal tükenme alt faktörünün kişisel başarı alt faktöründen daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenler de duygusal tükenme, yaşadıkları olumsuz durumlar sonucunda belli bir zaman diliminden sonra ortaya çıkarken duygusal tükenme boyutunda olan öğretmenlerde adanmışlıkta düşmektedir. Benzer sonuç olarak Kalay (2020), muhasebe meslek mensubu çalışanlarının tükenmişliği ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelerken, muhasebe meslek mensuplarının duygusal bağlılığı azaldıkça tükenmişliğin arttığı sonucuna varmıştır. Yılmaz (2014) çalışanların iş tükenmişliği ve işe adanma durumunu incelemiş ve duygusal tükenmişlik ve işe adanmanın arasında negatif, kişisel başarı ve işe adanma arasında ise pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmiştir. Görür ve Günaydın (2019) ise tükenmiş seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar çalışmadaki sonuçlarını destekler niteliktedir. Öğretmenlik gibi önemli bir mesleğe adanma konusunda tükenme yaşayan öğretmenlere yönelik adanmayı artırıcı ve duygusal tükenmeyi azaltıcı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Örgütsel adanmışlık alt faktörü olan okula adanmışlık üzerinde mesleki tükenmişlik alt faktörü duyarsızlaşmanın herhangi bir anlamlı etkisi görülmemiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt faktörlerinin ise okula adanmışlık alt faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bu etki kişisel başarıda pozitif iken duygusal tükenme için negatiftir. Mesleki tükenmişlik alt faktörü bu iki değişkenin okula adanmışlık üzerinde ki etkileri 0,193 yani % 19,3'dir. Kişisel başarı ve duygusal tükenme değişkenlerinin okula adanmışlık üzerindeki etkisinde, kişisel başarı alt faktörünün duygusal tükenme alt faktöründen daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki tükenmişlik alt faktörü duygusal tükenmenin okula adanmışlığı olumsuz etkilemesinin okul paydaşlarının yanında okul dış paydaşlarını da olumsuz etkileyecektir. Öğretmenlerin okula adanmaları eğitim öğretim faaliyetleriyle alakalı tüm unsurlar için de çok önemlidir. Eğitim öğretim faaliyetlerinde informal öğrenmelerinde olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin okula adanmışlıklarının önemi ortaya çıkacaktır. Tükenmişliğin boyutlarından biri olan duygusal tükenmenin, sınıf yönetimini önemli ve olumsuz yönde etkileyebileceğini gösteren araştırmalar, öğretmenlerin öz yeterliğinin öğrencilerin de öğrenme isteklerinin belirleyicisi olduğuna işaret etmektedir (Watts ve Robertson, 2011: 35).

Örgütsel adanmışlık alt faktörü olan çalışma grubuna adanmışlık üzerinde mesleki tükenmişlik alt faktörü duyarsızlaşmanın herhangi bir anlamlı etkisi görülmemiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt faktörlerinin ise çalışma grubuna adanmışlık alt faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bu etki kişisel başarıda pozitif iken duygusal tükenme için negatiftir.

Öğretmenlerde kişisel başarıyla birlikte çalışma grubuna adanmışlığın artış göstermesi özellikle çalışma grubuyla ilgili olarak mesleki ve sosyal ilişkilerin yüksekliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Eğitim öğretim kurumlarında öğretmenlerin birbiriyle olan mesleki ve sosyal ilişkilerin bağlılığı ve güçlülüğü verilen eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğini destekleyeceği gibi öğretmenlerin okula adanmışlığını da olumlu etkilemektedir.

Tükenmişlik bireyin sadece iş hayatını değil; sosyal hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlik gibi çalışma grubuyla uyum içerisinde sürdürülecek olan eğitim öğretim faaliyetlerinde öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları için okul yönetimlerinin öğretmenlerin tükenmişliği engelleyici tedbirler almaları gerekmektedir. Çalışma grubuyla iyi ilişkiler oluşturulması eğitim öğretim faaliyetleri, öğrenci ve okul paydaşlarının da eğitim sisteminin içerisine dâhil olmasını sağlayacaktır. Çalışma grubuna adanmanın yükselmesi için okullarda çeşitli sosyal ve sportif etkinlikler düzenlenmesi olumlu etki yapacaktır.

Örgütsel adanmışlık alt faktörü olan öğretim işlerine adanmışlık üzerinde mesleki tükenmişlik alt faktörü duygusal tükenmenin herhangi bir anlamlı etkisi görülmemiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt faktörlerinin ise öğretim işlerine adanmışlık alt faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Bu etki duyarsızlaşma da negatifken kişisel başarıda pozitifdir. Kişisel başarı ve duyarsızlaşma değişkenlerinin öğretim işlerine adanmışlık üzerindeki etkisinde, duyarsızlaşma alt faktörünün kişisel başarı alt faktöründen daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğinin artması öğretmenlerin öğretim işlerine olan adanmalarının yükselmesiyle daha üst seviyelere çıkacağı ve tüm eğitim paydaşlarına da olumlu yönde etkisinin olacağı söylenilebilir. Öğretmenlerde kişisel başarı artışının öğrencilerin başarılarına yönelik olarak ortaya çıkan verimliliğin bir sonucu olarak da değerlendirilebilir. Araştırmalar, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Fiziksel ve zihinsel olarak tükenmiş bireyler, kendilerine ve danışanlarına karşı olumsuz tutumlara sahip, iş taleplerini karşılamakta güçlük çeken, diğer iki yapıyla birlikte kişisel yeterlik duygusunda ve kişisel tatmin duygusunda azalma yaşarlar (Maslach ve Leiter, 1997). Brock ve Grady'ye (2000) göre tükenmişlik, eğitimciler arasında ciddi ve yaygın bir sorundur (aktaran Tomic, W. ve Tomic, E., 2008). Eğitimciler arasında tükenmişliğin yaygınlığı, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin tükenmişliğin olumsuz etkileriyle mücadele etme olasılığını artırabilir.

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik örgütsel adanmışlığı etkilemektedir. En yüksek etki düzeyi duygusal tükenme ile örgütsel adanmışlık arasında görülmektedir. Duygusal olarak tükenen bireyler adanmışlıkta önemli derecede düşüş yaşamaktadır. Öğretmenlerin duygusal tükenmelerini önleyecek tedbirler adanmışlıklarına da dolaylı olarak etki edecektir.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması: Serbest bildiri raporu*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.
- Çoban, F.M. (2020). *İmam hatip liseleri meslek dersleri öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Bursa.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Esen, M. (2019). İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Economic & Social Research*, 15(1).
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)* Boston: Pearson.
- Görür, D., ve Günaydın, S.C (2019). Tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alüminyum fabrikası örnek olay çalışması. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1) s.6-12.
- Karagöz, L. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adanma ile örgütsel yurttaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 2(22), 99-113.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout Sanfrancisco*. CA: Josey-Bass
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Tomic, W. ve Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of Beliefs & Values*, 29(1), 11–27.
- Watts, J. Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33- 50.
- World Health Organization (WHO). Burn-out an “occupational phenomenon”: international classification of diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenoninternational-classification-of-diseases> (Erişim tarihi: 10.06.2023).
- Yılmaz, E. (2014). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: samsun ilinde bir araştırma. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 7(3), 49-70.