



Araştırma Makalesi/Research Article

<https://doi.org/10.52105/temelegitim.1810645>

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Aidiyet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

An Examination of The Relationship Between Preschool Teachers' Professional Burnout Levels and Their Perceptions of Organizational Belonging

R. Günseli Yıldırım ^{ID}, İlayda Duran ^{ID}, İrem Arı ^{ID}, Meliha Türkün ^{ID},
Endam Düzyol Türk ^{ID}

Received/Geliş: 25 Ekim 2025 Accepted/Kabul: 25 Mart 2026 Published/Yayın: 28 Mart 2026

Öz

Bu araştırma, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde nicel araştırma yöntemiyle yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini, 2024- 2025 eğitim öğretim yılında İzmir ili Buca ilçesinde görev yapan 79 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel aidiyet algıları; deneyim süresi, meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer, yönetim desteği gibi sosyo- demografik değişkenlerle incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu ile Örgütsel Aidiyet Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS 26.0 programı ile analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak betimsel istatistikler ile birlikte bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü ANOVA, Pearson korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler incelendiğinde kendini güvende hissetme değişkenine göre duyarsızlaşma ve örgütsel aidiyet boyutlarında; meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer değişkenine göre duygusal tükenme ve kurumsal aidiyet alt boyutlarında; yönetim desteğine göre duygusal tükenme ve kurumsal aidiyet alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ayrıca Pearson analizi sonuçlarına bakıldığında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları ile kurumsal aidiyet, katılsal aidiyet ve bireysel aidiyet arasında negatif yönlü anlamlı korelasyon saptanmıştır. Yapılan regresyon analizine göre değişkenlerin anlamlı yordayıcı etkileri B= -.63 ile -.25 arasında değişmektedir. Bu bulgular, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkinin önemli ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Aidiyet, Okul Öncesi Öğretmenleri

Abstract

This research aims to examine the relationship between preschool teachers' professional

Sorumlu Yazar İrem Arı

iremari3419@gmail.com

Atıf/Citation: Yıldırım, R.G., Duran, İ., Arı, İ., Türkün, M., & Düzyol Türk, E. (2026). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Temel Eğitim*, 8(31), 163-184. <https://doi.org/10.52105/temelegitim.1810645>

burnout levels and their perception of organizational belonging. The research was carried out with quantitative research method in the relational screening model. The sample of the study consists of 79 preschool teachers working in Buca district of Izmir province in the 2024-2025 academic year. In the study, teachers' professional burnout and organizational belonging perceptions were examined with socio-demographic variables such as length of experience, place where most of their professional life was spent, and management support. Maslach Burnout Inventory-Teacher Form and Organizational Belonging Scale were used as data collection tools. Data were analyzed with SPSS 26.0 program. Descriptive statistics, t-test for independent groups, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient and multiple linear regression analysis were used as the analysis methods. When the obtained data were examined, it was seen that in the dimensions of depersonalization and organizational belonging according to the feeling of safe variable; in the sub-dimensions of emotional exhaustion and depersonalization according to the variable of place where most of their professional life was spent; Significant differences were observed in the emotional exhaustion and organizational belonging sub-dimensions according to management support. Furthermore, Pearson analysis results revealed a negative significant correlation between the emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment sub-dimensions and organizational belonging, participatory belonging, and individual belonging. According to the regression analysis, the significant predictive effects of the variables ranged from $B = -0.63$ to -0.25 . These findings indicate that the relationship between preschool teachers' professional burnout levels and their perceptions of organizational belonging is significant and meaningful.

Keywords: Professional Burnout, Organizational Belonging, Preschool Teacher

Giriş

Günümüzde bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü çalışma hayatında geçirmekte, kalan zamanlarını ise çoğunlukla iş yaşamının gerekliliklerine ve planlamalarına göre düzenlemektedir. İş yaşamındaki yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri, yüksek performans beklentisi ve rekabet ortamı gibi faktörler, bireyin özel hayatındaki problemlerle bir araya geldiğinde uyumunu zorlaştırabilmektedir. Tüm bu sorunlar, bireyin meslektan tükenmişliğine neden olabilmekte ve çalışma performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Son zamanlarda tükenmişliğin her alanda artış göstermesi ve bireylerin yaşamını olumsuz yönde etkilemesi, konunun çeşitli boyutlarıyla ele alınması ihtiyacını doğurmuştur. Tükenme kavramı, ilk olarak insanlara hizmet sunan bireylerde görülen işi bırakma isteği, umutsuzluk ve yorgunluk gibi belirtileri anlatmak için Freudenberg (1974) tarafından belirtilmiş, Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiştir. Maslach ve Jackson tükenmişliği üç ayrı boyutta incelemişlerdir. Bunlar; Duygusal Tükenme (Emotion Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization), Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olarak belirtilmiştir. Duygusal tükenme; bireyin duygusal kaynaklarındaki azalma olarak tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişilerarası ilişkiler kısmını içerir ve ilişkide olunan kişilere yönelik olumsuz ve katı tavırları ifade eder. Kişisel başarısızlık hissi, bireyin kendisini başarısız ve eksik görmesi olarak açıklanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1986). Bu üç boyut birlikte değerlendirildiğinde tükenmişliğin yalnızca bireysel bir yorgunluk hali olmadığı, aynı zamanda kişilerarası ilişkileri ve mesleki yeterlik algısını da etkileyen çok boyutlu bir süreç olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik mesleği, çocuklarla ve gençlerle doğrudan iletişime dayandığı için tükenmişlik açısından en riskli gruplardan biridir. Öğretmenlerin diğer meslek

gruplarına oranla daha fazla stres altında olmaları; veli ilişkileri, okul yönetimi ile ilgili sorunlar, mevcudu çok fazla olan sınıflar, evrak işlerinin çokluğu gibi faktörler etkilidir (Girgin, 2010). Tüm bunların yanında kendilerinden beklenen performans konusunda çok fazla baskı olması, öğrencilerle iletişim kurmakta zorluk yaşanması, özel hayatlarındaki sorunlar da öğretmenleri strese sokmakta ve tükenmişlik yaşama risklerini arttırmaktadır (Seferoğlu ve ark., 2014). Bu durum, öğretmenlerin yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal bağlamda da desteklenmeleri gerektiğini göstermektedir.

Birey ile çalışma çevresi arasında meydana gelebilecek uyum problemleri bireyin iş motivasyonunu, aidiyet ve özgüveni üzerinde azaltıcı bir etkiye sebep olmakta ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Günümüzde bireylerin işlerinden ve görev yaptıkları yerlerden memnun olmamaları, meslek hayatında karşılaşılan önemli olaylar arasındadır. Okul, hastane gibi kurumlar çalışanlarından üst düzeyde performans beklemektedir (Altunkaya, 2019). Üst düzeyde performans göstermesi beklenen çalışanların, bu performansı gerçekleştirebilmek için öncelikli olarak kurumlarına yüksek bir aidiyet göstermeleri gerektiği bilinmektedir (Septiani ve ark. 2024). Bu bağlamda tükenmişlik ile örgütsel aidiyet kavramları birbirinden bağımsız değil, karşılıklı etkileşim içinde olan yapılar olarak değerlendirilebilir.

Aidiyet, bireylerin bir gruba ait hissetmeleri ile ortaya çıkan, grup tarafından sevgi ve destek görmeleri sonucunda şekillenen duygu olarak ifade edilmiştir (Ostermen, 2000). Aidiyet, bireylerin ilişkilerinde empati kurarak karşılıklı anlayışı ön planda tutmalarını sağlayan bir bağlılık biçimidir (Arslan ve ark., 2019). Bireyin aidiyet duygusunun güçlü olması hem bireyin hem de iş ortamının verimli olması için önemlidir. Bu sebeple aidiyet duygusu olan bireyler organizasyonun fayda sağlaması için gereklidir (Koç, 2009). Örgütsel aidiyet ise psikolojik olarak bağlı olma şeklinde ifade edilmiştir ve buna göre bazı tanımlar oluşturulmuştur. Oluşan bu tanımlar üzerinden örgütsel aidiyet; bir iş yerinin parçası olarak kalmak için yüksek seviyede istekli olma, işyeri adına çalışanın yüksek düzeyde çaba gösterme ya da çalışanın işyerinin çıkarları ve kazanımlarıyla özdeşleşmesi olarak ifade edilmiştir (Altunkaya, 2019). Literatürde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, görev yapılan okul kademesi ve branş gibi çeşitli demografik ve mesleki değişkenlere göre incelemiştir (Bayraktar ve Çiller, 2022; Çağlar, 2013). Bu değişkenler; bireysel, örgütsel ve örgüt dışı unsurlar olarak ayrılmıştır (Öztop, 2014). Yaş, cinsiyet gibi değişkenler bireysel unsurlar olarak belirtilmiştir. Yaş ile aidiyet arasında doğrudan bir bağlantı vardır. İleri yaşlardaki bireylerin örgütsel aidiyetleri kendisinden yaşça küçüklere göre üst düzeyde bulunmuştur (Leszczynska, 2018; Mirzaei-Alavijeh ve Jalilian, 2024). Cinsiyet unsurunda araştırmacılar ortak bir yargıya varamamıştır. Erkeklerin iş yerlerine daha bağlı olduklarını iddia edenler olsa da (Küçüközan, 2015), kadınların daha çok örgütsel aidiyet ortaya koydukları, daha az iş değiştirme isteklerinin olduğunu da destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (McLurg, 1999 akt. Durna ve Eren, 2005). Örgütsel unsurlar açısından incelendiğinde, örgüt içinde bağlılığı oluşturan en temel faktörün iletişim olduğu söylenmektedir. İletişim düzeyinin yüksek olması bireylerin bağlılık ve dayanışma duyguları arttırmaktadır ve bu da karşılaşılan problemlerin çözümünü kolaylaştırmaktadır. Örgüt dışı faktörler, genel anlamda ülkenin ekonomik ve sosyal durumu, işsizlik seviyesi, yeni iş

olanakları gibi durumları kapsamaktadır (Dikmen, 2022). Bu bağlamda eğitim örgütleri hem tükenmişlik hem de örgütsel aidiyet kavramları birlikte değerlendirilen yapılar olarak belirtilebilir.

Eğitim örgütlerinin ana bileşenini oluşturan okullar, eğitim sistemlerinin bireysel ve örgütsel amaçlarını hayata geçirmede en önemli ve temel unsurlardır. Bu hedefleri gerçekleştirebilmek için hedefleri içselleştiren ve yüksek motivasyonlu öğretmenlere gereksinim vardır. Öğretmenlerin örgütsel aidiyetlerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; iş birliği, örgüt kültürü, inanç, okul yapısı, öğretmenin yeri, öğrenci ve velilerle olan etkileşimdir. Öğretmenlerden insanlığı oluşturmak ve öğrencileri her yönden geliştirmek gibi önemli görevler beklenmesinin yanında öğrencilere ve işine karşı bağlılık oluşturması da beklenmektedir. Öğretmenlerin beklentileri karşılamaının yüksek bir aidiyet seviyesiyle gerçekleşeceği belirtilmiştir (Atalay, 2022).

Günümüzde eğitimin en temel yapı taşlarından olan okul öncesi eğitim, öğretmenlerin psikolojik durumlarıyla yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik duygusu ve kuruma olan aidiyet duygusu hem öğretmenlerin mesleki performanslarına hem de çocukların gelişimine etki etmektedir (Nagar, 2012). Özellikle yetersiz yönetim desteği, kendini güvende hissetme, meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer gibi faktörlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini artırırken kuruma olan aidiyetlerini zayıflatabileceği düşünülmektedir (Duman ve ark. 2020; Ece ve Gültekin, 2018). Literatür incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerine yönelik örgütsel bağlılık, iş doyum ve performans gibi kavramlar arasındaki ilişkilerin birlikte ele alındığı çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Aslan ve arkadaşları (2021) öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerini, Cemaloğlu ve Kayabaşı (2007) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modellerini ve Şahin (2008) beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerini incelemişlerdir. Ayrıca yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin işgören performansları üzerine etkisini (Öztoprak ve Aydoğan, 2023), öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini (Filiz, 2014) ve zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini (Girgin ve Baysal, 2005) inceleyen çalışmalara rastlanmıştır. Çeşitli meslek gruplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ve ayrıca örgütsel aidiyet algılarını inceleyen çalışmalar bulunmasına rağmen (Al Sabei ve ark. 2022; Guss ve ark., 2025). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algılarını birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın özgün değeri, okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik ile örgütsel aidiyet arasındaki ilişkiyi bütüncül bir yaklaşımla ele alması ve bu ilişkinin deneyim süresi, meslek hayatının çoğunun geçirildiği kurum türü ve algılanan yönetim desteği gibi sosyo-demografik değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemesidir.

Bu çalışmanın literatürdeki diğer araştırmalardan temel farkı, okul öncesi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik ile örgütsel aidiyet arasındaki ilişkiyi birlikte ele alması ve söz konusu ilişkiyi çeşitli sosyo-demografik değişkenler bağlamında analiz etmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi “Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Çalışmanın alt problem cümleleri

ise aşağıdaki şekilde planlanmıştır:

1. Mesleki deneyimin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisi nedir?
2. Kendini güvende hissetmenin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına nasıl etki etmektedir?
3. Meslek hayatının çoğunun geçirildiği yerin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisi nasıldır?
4. Yönetim desteğinin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkileri nelerdir?
5. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasında bir ilişki var mıdır?
6. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları birbirlerini yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel aidiyet düzeylerinin çeşitli sosyo-demografik özelliklere göre değerlendirilmesi amaçlandığı için, araştırma yöntemi olarak kesitsel tarama deseni kullanılmıştır. Bu desen, belirli bir zaman aralığında elde edilen verilerle katılımcıların görüş, tutum ve algılarının nicel olarak ortaya konmasını sağlar (Creswell, 2016). Kesitsel tarama modeli, farklı grupların belirli değişkenler açısından mevcut durumlarının karşılaştırılmasına ve betimlenmesine olanak sunar (Cohen ve ark., 2018).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İzmir ilinin Buca ilçesinde 2024-2025 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı bağımsız anaokullarında ve ilköğretim bünyesindeki anasınıflarında çalışan 102 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde bu öğretmenlerden 81'inden veri toplanmış olup araştırma evreni yüksek düzeyde temsil edilmiştir. Evrenin dar kapsamlı olması ve tüm birimlerine erişilebilmesi durumunda örneklem seçimine gidilmemektedir. Evrendeki bütün bireyler araştırmaya dahil edilmektedir ve bu durum tam sayım olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2009). Araştırmanın Buca ilçesi ile sınırlandırılmasının temel nedeni, veri toplama sürecinde araştırmacının erişilebileceği bağımsız anaokullarının ve ilköğretim bünyesindeki anasınıflarının bu ilçede yoğunlaşması ve evrenin yönetilebilir büyüklükte olmasıdır. Ayrıca Buca ilçesi farklı sosyoekonomik ve yerleşim özelliklerine sahip okulları barındırmaktadır. Tablo 1'de örneklemin sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Örnekleminin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Yaş	25-35	13	16.5
	36-45	46	58.2
	46-55	15	19.0
	56+	5	6.3
Toplam Mesleki Deneyim Süresi	0-5 Yıl	4	5.1

	6-11 Yıl	11	13.9
	12-17 Yıl	29	36.7
	18-23 Yıl	23	29.1
	24 Yıl ve üzeri	12	15.2
Meslek Hayatının Çoğunun Geçirildiği Yer	Köy	6	7.6
	İlçe	22	27.8
	Kent	51	64.6
Yönetim Desteği	Evet	67	84.8
	Hayır	12	15.2
Kendini Güvende Hissetme	Evet	71	89.9
	Hayır	8	10.1
	Toplam	79	100.0

Tablo 1'e göre, çalışmanın örneklemini oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin yaş aralıkları incelendiğinde 13'ünün (%16,5) 25-35, 46'sının (%58,2) 36-45, 15'inin (%19) 46-55, 5'inin (%6,3) 56 yaş ve üzeri şeklinde olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 64'ü (%81) evli ve 15'i (%19) bekârdır. Çalışmaya katılanların 4'ünün (%5,1) 0 ile 5 yıl, 11'inin (%13,9) 6 ile 11, 29'unun (%36,7) 12 ile 17 yıl, 23'ünün (%29,1) 18 ile 23 yıl, 12'sinin (%15,2) 24 yıl ve üzerinde mesleki deneyim süreleri olduğu görülmüştür. Katılımcıların 6'sı (%7,6) köyde, 22'si (%27,8) ilçede ve 51'i (%64,6) kentte meslek hayatlarını geçirmiştir. Yönetim desteğini ise 67'si (%84,8) evet, 12'si (%15,2) hayır olarak belirtmiştir. Katılımcıların 71'inin (%89,9) kendini güvende hissederken, 8'inin (%10,1) güvende hissetmediği görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları: Maslach Tükenmişlik Envanteri - Öğretmen Formu, Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği ve Sosyo-Demografik Bilgi Formudur.

Maslach Tükenmişlik Envanteri – Öğretmen Formu

Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği 22 madde ve üç alt boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçeğin dil uyarlamasını, geçerlilik ve güvenilirliğini Girgin (1995) gerçekleştirmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir. Bu alt boyutlardan “Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion, EE)” bireyin mesleği yoluyla tükenmesini değerlendirmeyi hedefler ve 9 maddeden oluşmaktadır. Bir diğer boyut olan “Duyarsızlaşma (Depersonalisation, DP)” öğretmen tarafından öğrencilere gösterilen duygudan yoksun davranışların derecelendirilmesini hedefler ve 5 maddeden oluşmaktadır. Son boyut olan “Kişisel Başarısızlık Hissi (Personal Accomplishment, PA)” bireyin meslekteki başarı ve yeterliliğini belirlemeyi hedefler ve 8 maddeden oluşur. Ölçeğin güvenilirliğini sınamak amacıyla yapılan Cronbach Alpha hesaplamasında, duygusal tükenme .87, kişisel başarı algısı .74, duyarsızlaşma .63 olarak bulunmuştur (Girgin, 1995). Ölçeklerin bu araştırma kapsamındaki Cronbach Alpha katsayıları incelendiğinde, tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme için Cronbach Alpha değeri .87, duyarsızlaşma için .62 ve kişisel başarı için .69 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Aidiyet Algısı Ölçeği

Tatar (2023) tarafından öğretmenlerin örgütsel aidiyet algısı düzeylerini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

21 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut 7 maddeden oluşur ve “Kurumsal Aidiyet” olarak, ikinci boyut 7 maddeden oluşur ve “Katılımsal Aidiyet” olarak, üçüncü ve son boyut da 7 maddeden oluşur ve “Bireysel Aidiyet” olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında hem açımlayıcı faktör analizi (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. AFA sonucunda ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve bu yapının toplam varyansın %60.726’sını açıkladığı belirlenmiştir. DFA sonuçları ise bu üç boyutlu yapıyı doğrulamış ve modelin genel olarak kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analizlerinde, alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0.907 (kurumsal aidiyet), 0.875 (katılımsal aidiyet) ve 0.859 (bireysel aidiyet) olarak hesaplanmıştır (Tatar, 2023). Ölçeklerin bu araştırma kapsamındaki Cronbach Alpha katsayıları incelendiğinde, kurumsal aidiyetin Cronbach Alpha değeri .87, katılımsal aidiyetin .82 ve bireysel aidiyetin .76 olduğu belirlenmiştir.

Sosyo- Demografik Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formu; katılımcıların yaşları, meslekteki toplam mesleki deneyimleri ile meslektaşları ve okul yönetiminden algıladıkları destek düzeylerine ilişkin soruları içermektedir.

Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, etik kurallar ve bilimsel araştırma ilkeleri doğrultusunda yürütülmüştür. Çalışmanın etik izni Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 29.01.2025 tarihli ve 18 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmanın verileri, saha çalışması yoluyla ve 30 günlük bir süre içerisinde yüz yüze toplanmıştır. Uygulama esnasında öğretmenlere araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmış ve gönüllülük esasına dayalı olarak katılımları sağlanmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Çalışma sonucunda elde edilen veriler araştırmacılar tarafından kodlanarak SPSS 26.0 paket programına işlenmiştir. Araştırma kapsamında 81 öğretmenden veri toplanmıştır. Yapılan uç değer analizi sonucunda iki veri uç değer olarak değerlendirilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Analizler 79 öğretmenden elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veri setinde uç değer analizi sonucunda iki adet uç değer bulunmuş ve veri setinden çıkarılmıştır. Çalışmada önem düzeyi $p < .05$ olarak alınmıştır. Tablo 2’de normallik testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Normallik Testi

	n	γ_1	β_2	Min	Max	\bar{x}	ss
TÖ Duygusal Tükenme	79	.500	-.193	8	43	21.53	8.16
TÖ Duyarsızlaşma	79	1.212	2.425	0	17	3.28	6.39
TÖ Kişisel Başarı	79	.571	-.038	0	18	6.34	4.30
ÖA Kurumsal Aidiyet	79	-.518	.249	7	35	25.04	11.57
ÖA Katılımsal Aidiyet	79	.226	-.267	12	35	25.07	5.10
ÖA Bireysel Aidiyet	79	-.779	-.884	18	35	30.44	3.64

Verilerin normallik dağılımı çarpıklık (γ_1) ve basıklık (β_2) değerleri ile incelenmiştir. Büyüköztürk (2020) ± 2.00 ile dağılımın normal dağılım olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Tablo incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin

± 2.00 arasında olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılımı sebebiyle parametrik testlerin uygulanmasının uygun olacağı düşünülmüştür (Marshall ve Samuels, 2017). Araştırmada elde edilen veriler için parametrik testlerde bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile saptanmıştır. Ayrıca çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın bağımlı değişkenleri (mesleki tükenmişlik ve örgütsel aidiyet) ile bağımsız değişkenleri (deneyim süresi, kendini güvende hissetme, meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer, yönetim desteği) arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Bulgular araştırma alt problemleri başlığı altında aşağıda verilmiştir.

“Mesleki deneyimin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisi nedir? Sorusuna ilişkin sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğretmen Formu ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Deneyim Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>				ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	n	\bar{X}	ss	Var. K.	KT	sd	KO	f	p		
TÖ Duygusal Tükenme	0-5 Yıl	4	26.50	12.06	G.Arası	339.64	4	84.91	1.293	.281		
	6-11 Yıl	11	20.18	7.57	G.İçi	4860.03	74	65.67				
	12-17 Yıl	29	23.45	9.03	Toplam	5199.67	78					
	18-23 Yıl	23	20.17	6.67								
	24 Yıl ve üzeri	12	19.08	7.28								
Toplam	79	21.53	8.16									
TÖ Duyarsızlaşma	0-5 Yıl	4	10.50	5.50	G.Arası	92.12	4	23.03	2.276	.069		
	6-11 Yıl	11	5.82	3.21	G.İçi	748.71	74	1011				
	12-17 Yıl	29	6.79	3.32	Toplam	840.83	78					
	18-23 Yıl	23	5.57	2.84								
	24 Yıl ve üzeri	12	6.17	2.48								
Toplam	79	6.39	3.28									
TÖ Kişisel Başarı	0-5 Yıl	4	8.25	2.75	G.Arası	155.86	4	38.96	2.239	.073		
	6-11 Yıl	11	8.73	3.79	G.İçi	1287.90	74	17.40				
	12-17 Yıl	29	6.86	5.12	Toplam	1443.77	78					
	18-23 Yıl	23	5.13	3.334								
	24 Yıl ve üzeri	12	4.58	3.579								
Toplam	79	6.34	4.302									
ÖA Kurumsal Aidiyet	0-5 Yıl	4	21.75	6.29	G.Arası	76.274	4	19.06	.485	.747		
	6-11 Yıl	11	25.54	4.69	G.İçi	2911.73	74	39.34				
	12-17 Yıl	29	24.85	5.56	Toplam	2988.01	78					
	18-23 Yıl	23	24.79	7.02								
	24 Yıl ve üzeri	12	26.56	7.50								
Toplam	79	25.03	6.18									
ÖA Katılımsal Aidiyet	0-5 Yıl	4	22.25	.957	G.ArasıG.İçi	48.703	4	12.17	.454	.769		
	6-11 Yıl	11	25.00	3.521	Toplam	1985.37	74	26.82				
	12-17 Yıl	29	25.05	4.341							2034.07	78
	18-23 Yıl	23	25.00	6.137								
	24 Yıl ve üzeri	12	26.25	6.757								
Toplam	79	25.07	5.10									

ÖA Bireysel Aidiyet	0-5 Yıl	4	30.25	2.06	G.ArasıG.İçi Toplam	54.35	4	13.59	1.023	.401
	6-11 Yıl	11	28.45	4.41		983.135	74	13.28		
	12-17 Yıl	29	30.59	3.85		1037.49	78			
	18-23 Yıl	23	31.04	3.40						
	24 Yıl ve üzeri	12	30.83	3.07						
	Toplam	79	30.44	3.64						

Çalışmada yer alan birinci alt probleme ilişkin olarak katılımcıların mesleki deneyim sürelerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3 incelendiğinde mesleki deneyimin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

“Kendini güvende hissetmenin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına nasıl etki etmektedir?” sorusuna ilişkin sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğretmen Formu ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kendini Güvende Hissetmeye Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Kendini Güvende Hissetme	n	Ortalama	Standart Sapma	t	sd	p
TÖ Duygusal Tükenme	Evet	71	20.65	7.31	-3.01	7.66	.068
	Hayır	8	29.38	11.37			
TÖ Duyarsızlaşma	Evet	71	5.89	2.58	-2.65	7.38	.031*
	Hayır	8	10.88	5.24			
TÖ Kişisel Başarı	Evet	71	6.08	3.99	-1.59	77	.114
	Hayır	8	8.63	6.30			
ÖA Kurumsal Aidiyet	Evet	71	26.04	5.21	4.88	77	.000*
	Hayır	8	16.12	7.31			
ÖA Katılımsal Aidiyet	Evet	71	25.38	4.96	1.66	77	.100
	Hayır	8	22.25	5.82			
ÖA Bireysel Aidiyet	Evet	71	30.69	3.60	1.82	77	.073
	Hayır	8	28.25	3.49			

*p<.05

Çalışmada yer alan ikinci alt probleme ilişkin olarak, katılımcıların kendilerini güvende hissetmelerine göre kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, kendini güvende hissetmenin duygusal tükenme, kişisel başarı, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kendini güvende hissetme ile tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutu ve örgütsel aidiyet alt boyutlarından kurumsal aidiyet ile anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Duyarsızlaşma puanları (ort=10,88, t=-2.65, p=.031) kendini güvende hissetmeyen katılımcılar arasında kendini güvende hisseden katılımcılara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca örgütsel aidiyet ölçeği alt boyutlarından kurumsal aidiyetin puanlarının (ort=26.04 t=4.88, p=.00) kendini güvende hissedenlerin lehine daha yüksek olduğu görülmüştür (p<.05).

“Meslek hayatının çoğunun geçirildiği yerin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisi nasıldır?” sorusuna ilişkin sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğretmen Formu ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Meslek Hayatının Çoğunun Geçirildiği Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, \bar{x} ve sd Değerleri	ANOVA Sonuçları
--------------------------------	-----------------

Temel Eğitim / Primary Education

Puan	Grup	n	\bar{X}	ss	Var. K.	KT	sd	KO	f	p
TÖ Duygusal Tükenme	Köy	6	19.50	7.76	G.Arası	406.26	2	203.13	3.22	.045*
	İlçe	22	18.23	6.52	G.İçi	4793.40	76			
	Kent	51	23.20	8.48	Toplam	5199.67	78			
	Toplam	79	21.53	8.16						
TÖ Duyarsızlaşma	Köy	6	6.33	1.96	G.Arası	113.37	2	56.68	5.92	.004*
	İlçe	22	4.50	2.17	G.İçi	727.46	76	9.57		
	Kent	51	7.22	3.48	Toplam	840.83	78			
	Toplam	79	6.39	3.28						
TÖ Kişisel Başarı	Köy	6	6.67	6.08	G.Arası	15.19	2	7.59	.404	.669
	İlçe	22	5.64	3.59	G.İçi	1428.58	76	18.79		
	Kent	51	6.61	4.40	Toplam	1443.77	78			
	Toplam	79	6.34	4.30						
ÖA Kurumsal Aidiyet	Köy	6	30.16	4.57	G.Arası	174.62	2	87.31	2.359	.101
	İlçe	22	24.95	4.85	G.İçi	2813.39	76	37.01		
	Kent	51	24.46	6.65	Toplam	2988.01	78			
	Toplam	79	25.03	6.18						
ÖA Katılımsal Aidiyet	Köy	6	27.50	5.01	G.Arası	90.33	2	45.16	1.766	.178
	İlçe	22	23.58	4.70	G.İçi	1943.74	76	25.57		
	Kent	51	25.42	5.20	Toplam	2034.07	78			
	Toplam	79	25.07	5.10						
ÖA Bireysel Aidiyet	Köy	6	31.33	3.83	G.Arası	76.58	2	38.29	3.02	.054
	İlçe	22	28.86	4.59	G.İçi	960.90	76	12.64		
	Kent	51	31.02	2.98	Toplam	1037.49	78			
	Toplam	79	30.44	3.64						

*p<.05

Çalışmada yer alan üçüncü alt probleme ilişkin olarak, katılımcıların meslek hayatının çoğunun geçirildiği yere göre kişisel başarı, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Meslek hayatının çoğunun geçirildiği yere göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan Post-Hoc (LSD Bonferroni) testinin karşılaştırması sonucunda, meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki farklılıklar; duygusal tükenme açısından, kentte çalışan katılımcıların ilçede çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan aldığı görülmüştür (p=.049). Benzer şekilde, duyarsızlaşma alt boyutunda da kent grubunun ilçe grubuna kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir (p=.003). Ancak diğer grup karşılaştırmalarında (kent-köy, köy-ilçe) istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu bulgular, özellikle kentsel bölgelerde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir.

“Yönetim desteğinin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkileri nelerdir?” sorusuna ilişkin sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğretmen Formu ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yönetim Desteğine Göre Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Puan	Yönetim	Desteği	n	Ortalama	Standart Sapma	t	sd	p
TÖ Duygusal Tükenme	Evet		72	20.46	7.40	-2.87	77	.005*
	Hayır		7	27.50	9.90			
TÖ Duyarsızlaşma	Evet		72	5.96	2.65	-1.89	12.06	.083
	Hayır		7	8.83	5.14			
TÖ Kişisel Başarı	Evet		72	6.28	4.31	-.282	77	.778
	Hayır		7	6.67	4.39			
ÖA Kurumsal Aidiyet	Evet		72	26.31	5.14	4.93	77	.001*
	Hayır		7	17.91	6.89			
ÖA Katılımsal Aidiyet	Evet		72	25.34	5.11	1.12	77	.263
	Hayır		7	23.54	5.02			
ÖA Bireysel Aidiyet	Evet		72	30.93	3.70	1.05	77	.293
	Hayır		7	29.42	3.23			

*p<.05

Çalışmada yer alan dördüncü alt probleme ilişkin olarak, katılımcıların yönetim desteğine göre kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 6 incelendiğinde yönetim desteğinin kişisel başarı, duyarsızlaşma, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yönetim desteği ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve örgütsel aidiyet ölçeği alt boyutlarından kurumsal aidiyet ile anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < .05$). Duygusal tükenme düzeyleri incelendiğinde, yönetim desteği algısı olmayan katılımcıların bu boyuttaki puanlarının ($Ort.=27.50$, $t=-2.87$, $p=.00$) yönetim desteği olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca kurumsal aidiyet boyutundaki puanların ($ort= 26.31$ $t=4.93$, $p=.00$) yönetim desteği algısı olan katılımcıların lehine daha yüksek olduğu görülmüştür ($p < .05$).

“Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
TÖ Duygusal Tükenme	1					
TÖ Duyarsızlaşma	.617*	1				
TÖ Kişisel Başarı	.552*	.218	1			
ÖA Kurumsal Aidiyet	-.411*	-.462*	-.182	1		
ÖA Katılımsal Aidiyet	-.288*	-.112	-.352*	.368*	1	
ÖA Bireysel Aidiyet	-.241*	-.135	-.342*	.342*	.616*	1

* $p < .05$ düzeyinde anlamlı korelasyon

Çalışmada yer alan beşinci alt probleme ilişkin olarak Maslach Tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Aidiyet Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel aidiyet ile tükenmişliğin alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal, katılımsal ve bireysel aidiyet alt boyutları ile negatif korelasyon göstermesi örgütsel aidiyetin zayıflaması ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Duygusal tükenme ile kurumsal aidiyet arasında ($r=-.411$, $p < .05$) negatif yönlü orta düzeyde, katılımsal aidiyet ile ($r=-.288$, $p < .05$) bireysel aidiyet arasında ($r=-.241$, $p < .05$) negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır. Duyarsızlaşma ile kurumsal aidiyet arasında ($r=-.462$, $p < .05$) negatif yönlü orta düzey ilişki saptanmıştır. Kişisel başarı ile katılımsal aidiyet ($r=-.352$, $p < .05$) ve bireysel aidiyet ($r=-.342$, $p < .05$) arasında negatif yönlü orta düzey ilişki saptanmıştır (Pallant, 2024).

“Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları birbirlerini yordamakta mıdır?” sorusuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de bulunmaktadır.

Tablo 8. Mesleki Tükenmişliğin Örgütsel Aidiyeti Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	ΔR^2	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	t	F	p
Duygusal Tükenme	.19	Sabit	41.08	7.22	5.68	5.92	.000
		Kurumsal Aidiyet	-.45	.14	-3.08		.003
		Katılımsal Aidiyet	-.21	.21	-1.00		.316
		Bireysel Aidiyet	-.08	.29	-.28		.776

Duyarsızlaşma	.21	Sabit	12.03	2.85	4.21	6.94	.000
		Kurumsal Aidiyet	-.25	.05	-4.35		.000
		Katlımsal Aidiyet	.04	.08	.57		.569
		Bireysel Aidiyet	-.01	.11	-.12		.905
Kişisel Başarı	.15	Sabit	18.59	3.90	4.76	4.41	.000
		Kurumsal Aidiyet	-.02	.08	-.29		.768
		Katlımsal Aidiyet	-.18	.11	-1.57		.119
		Bireysel Aidiyet	-.23	.16	-1.43		.155
Kurumsal Aidiyet	.23	Sabit	32.41	1.77	18.24	7.85	.000
		Duygusal Tükenme	-.15	.11	-1.36		.176
		Duyarsızlaşma	-.63	.24	-2.56		.012
		Kişisel Başarı	.00	.17	.05		.958
Katlımsal Aidiyet	.13	Sabit	28.87	1.56	18.51	3.99	.000
		Duygusal Tükenme	-.10	.10	-1.06		.293
		Duyarsızlaşma	.08	.21	.38		.705
		Kişisel Başarı	-.31	.15	-2.04		.044
Bireysel Aidiyet	.12	Sabit	32.82	1.12	29.19	3.47	.000
		Duygusal Tükenme	-.02	.07	-.28		.774
		Duyarsızlaşma	-.04	.15	-.27		.785
		Kişisel Başarı	-.26	.11	-2.33		.023

Çalışmada yer alan altıncı alt probleme ilişkin yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda örgütsel aidiyetin alt boyutlarının tükenmişlik alt boyutları üzerinde anlamlı yordayıcı etkileri olduğu görülürken aynı zamanda tükenmişliğin alt boyutlarının da örgütsel aidiyetin alt boyutları üzerinde anlamlı yordayıcı etkileri olduğu görülmüştür.

Duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F=5.92$, $p<0.5$) ve modelin varyansın %19'unu açıkladığı görülmüştür ($\Delta R^2=.19$). Regresyon katsayıları incelendiğinde kurumsal aidiyetin duygusal tükenme üzerinde negatif yönde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir ($B=-.45$, $p<.05$). Bu durum öğretmenlerin kuruma yönelik aidiyet düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F=6.94$, $p<.05$) ve modelin varyansın %21'ini açıkladığı görülmüştür ($\Delta R^2=.21$). Regresyon katsayıları incelendiğinde sadece kurumsal aidiyetin duyarsızlaşma üzerinde negatif anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir ($B=-.25$, $p<.05$). Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Kişisel başarı alt boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F=4.41$, $p<.05$) ve modelin varyansın %15'ini açıkladığı görülmüştür ($\Delta R^2=.15$). Regresyon katsayıları incelendiğinde yalnızca bireysel aidiyetin kişisel başarıyı anlamlı düzeyde pozitif olarak yordadığı belirlenmiştir ($B=-.23$, $p<.05$). Bu bulgudan hareketle bireysel aidiyet düzeyi yüksek olan öğretmenlerin kendilerini daha başarılı algıladıkları söylenebilir.

Kurumsal aidiyet alt boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F=7.85$, $p<.05$) ve modelin varyansın toplam %23'ünü açıkladığı belirlenmiştir ($\Delta R^2=.23$). Bu kapsamda modelde yer alan değişkenlerden yalnızca duyarsızlaşma, kurumsal aidiyet üzerinde anlamlı bir yordayıcı etki göstermektedir ($B=-0.63$, $p<.05$). Bu etki negatif yönlü olup, çalışanların

duyarsızlaşma düzeyleri arttıkça kurumsal aidiyetlerinin azaldığını ortaya koymaktadır.

Katılımsal aidiyet alt boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F=3.99$, $p<.05$) ve modelin varyansın %13'ünü açıkladığı görülmüştür ($\Delta R^2=.13$). Modelde yalnızca kişisel başarı değişkeni katılımsal aidiyet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olarak belirlenmiştir ($B=-0.31$, $p=.04$). Bu negatif ilişki, çalışanların kişisel başarı algıları azaldıkça katılımsal aidiyet düzeylerinin de düştüğünü göstermektedir.

Bireysel aidiyet alt boyutuna ilişkin oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F=3.47$, $p<.05$) ve modelin varyansın %12'sini açıkladığı görülmüştür ($\Delta R^2=.12$). Bu modele göre, yalnızca kişisel başarı değişkeni bireysel aidiyet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olarak öne çıkmaktadır ($B=-0.26$, $p<.05$). Bu durum, bireysel aidiyet düzeyinin, çalışanların kişisel başarı algılarındaki azalma ile birlikte anlamlı biçimde düşebileceğini göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin örgütsel aidiyet algısı ile deneyim süresi, meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer, yönetim desteği gibi sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği belirlenmesi amaçlanmıştır.

Mesleki deneyimin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin mesleki deneyim süreleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır. Bu durum, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, tükenmişlik yaşamalarına ya da kuruma olan aidiyet hislerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin görev süresi farklılık gösterse bile, tükenmişlik ve aidiyet düzeylerinde belirgin bir değişiklik oluşmamaktadır. Bu sonuç, deneyim süresinin bu iki değişken üzerinde belirleyici bir etken olmayabileceğine işaret etmektedir. Literatürde mesleki deneyim süresi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye dair farklı bulgulara rastlanmaktadır. Bazı araştırmalar, kıdemli öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olabileceğini ileri sürmektedir (Seferoğlu ve ark. 2014). Öte yandan, Başol ve Altay (2009) ile Alkeveli (2021) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleki deneyim süresine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel aidiyet bağlamında ise Şahin ve Kavas (2016), aynı kurumda daha uzun süre çalışan bireylerin örgütsel aidiyet düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtirken; Bayraktar ve Çiller (2022) ile Özyavuz (2021), örgütsel aidiyet ile deneyim süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir. Bu bulgular, literatürde bu konuda görüş birliği olmadığını göstermektedir. Söz konusu farklılıkların; araştırmalarda kullanılan örneklem gruplarından, kültürel değişkenlerden ve bireylerin deneyimlerine bağlı olarak ortaya çıkabileceği değerlendirilmektedir. Deneyim süresine göre tükenmişlik ve örgütsel aidiyetin bağlamsal olarak değişebileceği ve bu nedenle farklı örneklerle test edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Kendini güvende hissetmenin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, mesleki tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal aidiyet alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kendini güvende hissetmeyen öğretmenlerin daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadığı ve kendini güvende hisseden öğretmenlerin daha yüksek kurumsal aidiyet gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu sonuca paralel olarak Sevinç-Altaş ve Kuzu (2016) çalışmalarında yöneticilere duyulan güvenin performansı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Caruso ve arkadaşları (2014) çalışmalarında kendini güvende hissetme ile duyarsızlaşma arasında bir ilişki olduğunu ifade etmiş ve kendini güvende hissetme arttıkça duyarsızlaşmanın azalabileceğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde Pazukhina (2022) çalışmasında öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmelerinin tükenmişliği azaltabileceğini belirtmiştir. Bir başka çalışmada da öğretmenlerin okulda kendilerini güvende hissetmelerinin tükenmişliklerini azalttığı ve mesleğe bağlılıklarını güçlendirdiği ifade edilmiştir (Shackleton ve ark. 2025). Berezina ve arkadaşları (2025) yürüttüğü araştırmada, öğretmenlerin kendilerini güvende hissetme düzeylerinin tükenmişliğin duygusal tükenme ve mesleki başarı alt boyutlarıyla istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir. Bu bulgular, kendini güvende hissetmenin yalnızca tek bir tükenmişlik boyutuyla sınırlı kalmayıp, tükenmişliğin çeşitli boyutları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca Akın ve Orman (2015) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin güven düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığını ifade etmişlerdir. Özbek (2011) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel güven algısı arttıkça kuruma olan bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Çubukçu ve Tarakçıoğlu (2010) öğretmenlerin kendilerini kuruma bağlı hissetmelerinin örgüte duydukları güven ile ilişkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan Lee ve arkadaşları (2011) güvenli bir okul ortamının öğretmen bağlılığını olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası literatür ile araştırmamızda elde edilen kendini güvende hissetmenin mesleki tükenmişliği azaltıp örgütsel aidiyeti artırdığı sonucunun paralel olduğu söylenebilir.

Mesleki hayatının çoğunun geçirildiği yerin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda meslek hayatının çoğunun geçirildiği yerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olabileceği söylenebilir. Kentte görev yapan öğretmenlerin hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma düzeylerinin ilçede görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özellikle kent grubunda gözlemlenen yüksek tükenmişlik düzeyleri; büyükşehirde karşılaşılan iş yükü, taleplerin yoğun olması ve stres ile ilişkilendirilebilir. Buna karşın kent-köy köy-ilçe grupları arasında anlamlı fark olmaması kırsal bölgelerde daha düşük çalışma stresi olduğunu düşündürmektedir. Kocabaş ve Düztaş (2011) çalışmasında meslek hayatının çoğunun geçirildiği yere göre il merkezinde çalışan okul yöneticilerinin kırsal bölgelerde çalışanlara göre tükenmişlik seviyelerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Karakelle ve Canpolat (2010) ise araştırmalarında çalışılan kurumun il merkezinde olmasının ve şartların öğretmenlerin yaşamını kolaylaştırmasının tükenmişliğin seviyesini azalttığını, kırsal bölgelerde çalışanların tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Guo ve arkadaşları (2022)

yürüttüğü çalışmada, öğretmen tükenmişliği ile çalışma ortamının özellikleri arasındaki ilişki detaylı biçimde incelemiştir. Araştırma bulguları, okulun bulunduğu coğrafi konumun -özellikle kırsal ya da daha az kaynaklı bölgelerde yer alan kurumların- öğretmenlerin dışsal stres kaynaklarına daha fazla maruz kalmalarına yol açtığını göstermektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştıkları okulun çevresel koşulları ve kurumsal imkanları, mesleki tükenmişlik profillerini doğrudan şekillendiren önemli faktörler arasında yer almaktadır. Girgin (1995) çalışmasında şehir merkezinde veya kırsal bölgede çalışan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri arasında ilişki bulunmadığını, meslek hayatının çoğunun geçirildiği yerin tükenmişlik seviyelerini etkilemediğini belirtmiştir. Meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, bazı çalışmalar kentte çalışan öğretmenlerin daha yüksek duyarsızlaşma yaşadığını ve bunun büyük şehirlerin iş yükü ve sosyal mesafe gibi faktörlerden kaynaklanabileceğini öne sürerken, diğer çalışmalar kırsal bölgelerde çalışan öğretmenlerin daha fazla dışsal stres kaynaklarına maruz kaldığını ve tükenmişliğin bu nedenle arttığını göstermektedir (Abel ve Sewell, 1999; Kaur, 2025); bu bulgular, çalışılan yerin çevresel ve kurumsal koşullarının öğretmen tükenmişliğini anlamada önemli bir yordama değişkeni olabileceğini düşündürmektedir. Bu çelişkili sonuçlar, coğrafi konumun tek başına belirleyici olmadığını; kaynak düzeyi, sosyal destek yapısı ve kurumsal imkanların belirleyici olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle çalışılan yer değişkeninin duruma ve bazı koşullara bağlı bir etki sergilediği söylenebilir.

Yönetim desteğinin okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel aidiyet algılarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda yönetim desteği ile mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve örgütsel aidiyet ölçeği alt boyutlarından kurumsal aidiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yönetim desteği olmayan öğretmenlerin duygusal tükenme puanları daha yüksektir. Bu durum, örgütsel destek algısının öğretmen tükenmişliğini azaltmada önemli bir etken olduğunu vurgulayan çalışmalarla örtüşmektedir. Alkeveli (2021) çalışmasında yönetici desteği ve meslektaş desteği arttıkça duygusal tükenmenin azaldığını tespit etmiştir. Arabikoğlu ve Demir (2015), okul yönetiminin öğretmenlere sağladığı desteğin öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini artırdığını ifade etmiştir. Crews (1983) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmen tükenmişliği ile örgütsel tasarım arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sözü edilen araştırmanın bulguları, özellikle yönetsel desteğin yetersiz olduğu durumlarda öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, okul yönetiminden algılanan destek düzeyinin öğretmenlerin mesleki motivasyonu ve psikolojik iyi oluşları üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir (Crews, 1983). Bu doğrultuda, mevcut bulgular yönetim desteğinin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasında ve örgütsel aidiyet algılarının güçlendirilmesinde belirleyici bir değişken olabileceğine işaret etmekte; dolayısıyla yönetsel destek, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ve kurumsal bağlılıklarının sürdürülebilirliği açısından önemli bir faktör olarak düşünülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları arasında bir ilişki olup olmadığını ve okul öncesi öğretmenlerinin mesleki

tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel aidiyet algıları birbirlerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile örgütsel aidiyet ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonucunda ise değişkenlerin birbirlerini yordama gücünün $B=-.63$ ile $-.25$ arasında değiştiği görülmektedir. Özellikle yönetim desteği ve kendini güvende hissetme gibi psikososyal faktörlerin, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik deneyimlerini doğrudan etkilediği ve bu durumun örgütsel aidiyet algılarını da anlamlı biçimde şekillendirdiği görülmektedir. İş ortamında bireyler arasında kurulan günlük ilişkiler, kişilerle geçirilen sürenin artması, bireyin işinde kendini gerçekleştirecek olanaklara sahip olmaması, kısıtlı kaynaklarla görevlerini yerine getirmeye çalışması, yönetsel yetersizlikler ve iletişim eksiklikleri zamanla tükenmişliğe yol açabilmektedir (Buick ve Thomas, 2001). Öte yandan, yapılan bir araştırmada iş arkadaşları ve doğrudan yöneticiler tarafından sağlanan sosyal destek sonucunda bireylerin tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirtilmiştir (Martinussen ve ark., 2007). Yapılan araştırmalar yönetim desteğinin yetersiz olduğu ortamlarda öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığını, bunun da kurumsal ve bireysel aidiyet algılarında azalmaya yol açtığını göstermektedir. Buna karşılık, yeterli destek ile birlikte tükenmişlik düzeylerinin düştüğü ve bunun aidiyet duygusunu güçlendirdiği saptanmıştır. Bunun yanında, deneyim süresi ve meslek hayatının çoğunun geçirildiği yer gibi değişkenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel aidiyet üzerindeki etkileri literatürde çelişkili sonuçlar üretmekle birlikte, bu ilişkilerin çevresel ve örgütsel koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel aidiyet düzeylerini anlamada yönetim desteği ve çalışma ortamının niteliği hem ilişki düzeyi hem de yordayıcı gücü açısından önemlidir. Bu bağlamda, örgütsel desteğin iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi, yöneticilerin destekleyici liderlik anlayışı benimsemeleri, örgütsel güven ortamının inşa edilmesi gibi stratejilerin hem mesleki tükenmişliği azaltmada hem de örgütsel aidiyeti artırmada etkili olacağı düşünülmektedir.

Sınırlık ve Öneriler

Aşağıda araştırmacılara, yöneticilere ve öğretmenlere araştırma kapsamında öneriler sunulmuştur.

- Mevcut çalışma İzmir ilinin Buca ilçesinde toplanan veriler ile yürütülmüştür. Çalışmanın örneklem grubu genişletilebilir. Çalışmaya farklı sosyo-demografik özellikler de eklenebilir.
- Mevcut araştırma nicel araştırma yöntemi kapsamında Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Aidiyet Ölçeği kullanılarak yürütülmüştür. Çalışmaya birebir görüşmeler de eklenerek çalışma karma desen yöntemiyle yapılabilir.
- Okul yöneticileri yönetim desteğini güçlendirerek öğretmenleri de karar alma süreçlerine dâhil edebilir.
- Öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve bu doğrultuda politika yapıcıların öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleyen ve çalışma koşullarını iyileştiren politikalar

geliştirmesi önerilmektedir.

- Öğretmenler kişisel ve mesleki gelişimleri için seminerlere, atölyelere ve çeşitli hizmetiçi eğitimlere katılabilirler. Öğretmenlerin kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirmeleri mesleki tükenmişliğin önüne geçebilir.

Beyanlar

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın ve Etik Kurulu'nun 30/01/2025 tarihli 18 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Yazar Katkısı: Makale yazarlarının çalışmada katkısı eşit orandadır.

Katılım Onayı: Katılımcılardan gönüllü katılım için onay alınmıştır.

Yayın Onayı: Bütün haklarını temel eğitim dergisine devrettiğini onaylarım. Makalede geçen ifade ve açıklamalar yazarlara aittir.

Bilgilendirilmiş Onam: Tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Tüm katılımcılar çalışmanın amacı, veri toplama araçları ve yöntemi hakkında bilgilendirilmiştir. Katılımcılardan katılım onayı alınmıştır. Tüm katılımcılar gönüllülük esasına göre çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcılar istedikleri zaman çalışmadan ayrılacaklarının farkındadır. Başvuru ve veri toplama süreci boyunca katılımcıların mahremiyetini ihlal edecek hiçbir davranış veya sözlü eylemde bulunulmamıştır. Veri işleme sırasında katılımcıların kimlikleri tamamen anonim tutulmuş ve katılımcıların mahremiyeti dikkate alınmıştır.

Finansman: Bu çalışmanın yürütülmesinde herhangi bir kurum veya kuruluştan fon kullanılmadı.

Kaynakça

- Abel, M. H., & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *The Journal of Educational Research*, 92(5), 287-293.
- Akın, U., & Orman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *SDU International Journal of Educational Studies*, 2(2), 92-102. <https://doi.org/10.33710/sduijes.223882>
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Al-Rawajfah, O., AbuAlRub, R., Burney, I. A., & Jayapal, S. K. (2022). Relationship between interprofessional teamwork and nurses' intent to leave work: The mediating role of job satisfaction and burnout. *In Nursing Forum* 57(4), 568-576.
- Alkeveli, S. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2016). The effects of organizational assurance, affective commitment and job satisfaction on individual job performances of preschool teachers. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(9), 125-132. <https://doi.org/10.9790/487X-180904125132>
- Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon ve örgütsel aidiyet ilişkisi: Batman üniversitesinde bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Batman Üniversitesi.
- Arabikoğlu, S., & Demir, D. (2015). Okulöncesi öğretmenlerinin okula bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin okul yöneticilerinin liderlik uygulamalarına göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 83-98. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.27899>
- Arslan, K., Şahin, H., & Erkal, S. (2019). Üniversite öğrencilerinin aile aidiyetinin aile içi şiddete ilişkin görüşlerine ve bireysel özelliklerine göre karşılaştırılması. *Researcher*, 7(1), 168-180.
- Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardic, M., & Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: kahta ilçesi örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 99-126. <https://izlik.org/JA58DL57AH>
- Atalay, M. (2022). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörlere ilişkin yönetici görüşleri [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191-216.
- Bayraktar, H. V., & Çiller, S. A. (2022). Öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 13(48), 522-542.
- Berezina, T. N., Deulin, D. V., Sechko, A. V., & Rosenova, M. I. (2025). Влияние безопасности образовательной среды на профессиональное выгорание учителей. *Перспективы науки и образования*, 1(73), 692-703.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Buick, I. & Thomas, M. (2001). Why do middle managers in hotels burn out?, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(6), 304-309.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. Bs.). Pegem Akademi.
- Caruso, A. L., Giammanco, M. D., & Gitto, L. (2014). Burnout experience among teachers: A case study. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 2(1). <https://doi.org/10.6092/2282-1619/2014.2.1023>
- Cemaloğlu, N. & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Creswell, J. (2016). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Crews, M. A. (1983). An examination of the relationship between teacher burnout and organizational design [Yayımlanmış Doktora Tezi]. University of North Carolina.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların akademik iyimserlik düzeyinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Çubukçu, K., & Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Dikmen, C. (2022) *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısının belirlenmesi* [Yayımlanmış Tezsiz Yüksek Lisans Tezi]. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Duman, N., Sak, R., & Şahin Sak, İ. T. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.800925>
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ece, S., & Gültekin, S. (2018). Yönetici desteği ve örgütsel bağlılık: Kamu sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (66), 82-92.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [An analysis of the levels of job satisfaction and burnout of teachers]. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2014.10.23.437>
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30: 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 32-48.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Guo, L., Huang, M., Song, S., Jili, B., Yaqin, W., Liang, J., Yujie, W., & Aiqin, S. (2022). Latent analysis of the relationship between burnout experienced by Chinese preschool teachers and their Professional engagement and career development aspirations. *Early Years*, 43(4), 1060-1074. <https://doi.org/10.1080/09575146.2022.2050188>
- Guss, D., Gannon, R. B., Yang, Y., Navarro, S. P. P., & Norful, A. A. (2025). Exploring the impact of organizational belonging on nurse practitioners workforce well-being and team outcomes. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 37(11), 608-614. <https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000001201>
- Karakelle, S., & Canpolat, S. (2010). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (19. bs.). Nobel Yayın

Dağıtım.

- Kaur, A. (2025). A comparative study on selected psychological characteristics between rural and urban physical education teachers of Punjab. *Global Insights Journal*, 5(03), 87-91.
- Kocabas, I., & Düzaş, M. (2011). Kırsal alan ve kent merkezinde çalışan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Education Sciences*, 6(1), 569-588.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Küçüközan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Lee, J. C.-k., Zhang, Z., & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 820-830. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.01.006>
- Leszczyńska, A. (2018). Work related values and organizational commitment relative to gender and age. *CBU International Conference Proceedings*, 6, 296-302. <https://doi.org/10.12955/cbup.v6.1172>
- Marshall, E., & Samuels, P. (2017). *Checking normality for parametric tests*. University of Sheffield/Birmingham City University.
- Martinussen, M., Richardsen, A.M. & Burke, R.J. (2007). Job Demands, Job Resources, and Burnout Among Police Officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-249.
- Maslach, C., & Jackson S.E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Mirzaei-Alavijeh, M., & Jalilian, F. (2024). Organizational commitment in Kermanshah University of Medical Sciences faculty members. *Educational Research in Medical Sciences*, 12(1), e138564. <https://doi.org/10.5812/erms-138564>
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa: The Journal of Decision Makers*, 37(2), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Osterman, F. K. (2000). Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70(3): 323-367.
- Özbek, Y.M.F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Öztoprak, M. V. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316
- Öztoprak, M., & Aydoğan, Z. F. (2023). Öğretmenlerin İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (17), 57-79.
- Özyavuz, M. V. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zeka ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Pallant, J. (2024). *SPSS kullanma kılavuzu: IBM SPSS ile adım adım veri analizi* (S. Balcı & B. Ahi, Çev., 5. baskı). Anı Yayıncılık.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Pazukhina, S. V. (2022). Psychological and social causes of Professional and personal burnout of a modern school teacher. *South-Russian Journal of Social Sciences*, 23(2), 129-145. <https://doi.org/10.31429/26190567-23-2-129-145>
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 348-364.
- Septiani, S., Sutarto, J., Utomo, C. B. & Widiyanto. (2024). Happy teachers, quality schools: Improving teacher performance through happiness, motivation, and quality of work life. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 72(6), 733-746. <https://doi.org/10.32744/pse.2024.6.46>
- Shackleton, N., Bonell, C., Jamal, F., Allen, E., Mathiot, A., Ellbourne, D., & Viner, R. M. (2025). *Teacher stress and contextual and compositional elements of school environment*. Institute of Child Health, University College London.
- Şahin, R., & Kavay, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.245975>
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.

Extended Abstract

The concept of burnout was defined by Freudenberger as the fatigue, hopelessness, and desire to quit one's job in service workers. Maslach and Jackson (1986) explained it in terms of emotional exhaustion, depersonalization, and a sense of personal accomplishment. Belonging is strengthened by an individual's sense of belonging to a group and the support they receive; organizational belonging refers to an employee's commitment to the workplace, their desire to remain there, and their identification with its goals.

Background

A review of the literature reveals that studies examining the relationships between concepts such as organizational commitment, job satisfaction, and performance for preschool teachers are quite limited. Aslan et al. (2021) examined teachers' burnout and mental well-being levels, Cemaloğlu and Kayabaşı (2007) examined teachers' burnout levels and the discipline models they use in classroom management, and Şahin (2008) examined physical education teachers' burnout and life satisfaction levels. Additionally, a review of the studies found that examined the effects of teachers' job burnout and occupational burnout levels on employee performance (Öztoprak & Aydoğan, 2023), teachers' job satisfaction and burnout levels (Filiz, 2014), and the occupational burnout levels of teachers who teach students with intellectual disabilities (Girgin & Baysal, 2005).

Purpose/Hypothesis

This study examined the relationship between preschool teachers' professional burnout levels and their perception of organizational belonging, and examined whether professional burnout levels differed according to socio-demographic variables such as length of experience, the place where most of their professional life was spent, and management support. To this end, the research problem statement was determined as "Is there a significant relationship between preschool teachers' professional burnout levels and their perception of organizational belonging?" The study's sub-problems were planned as follows:

1. What is the effect of professional experience on preschool teachers' professional burnout levels and perception of organizational belonging?
2. How does feeling safe affect preschool teachers' professional burnout levels and perception of organizational belonging?
3. What is the effect of the place where most of their professional life is spent on preschool teachers' professional burnout levels and perception of organizational belonging?
4. What are the effects of management support on preschool teachers' professional burnout levels and perception of organizational belonging?
5. Is there a relationship between preschool teachers' levels of professional burnout and their perceptions of organizational belonging?
6. Do preschool teachers' levels of professional burnout and their perceptions of organizational belonging predict each other?

Design/Method

A cross-sectional survey design was used in this study. The population of the study consisted of 102 preschool teachers working in independent kindergartens affiliated with the Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) and preschool classes within primary schools in the Buca district of İzmir during the 2024–2025 academic year. During the research process, data were collected from 81 teachers,

which represents a large proportion of the target population. When the population is limited and all units can be accessed, sampling is not required; in such cases, including all individuals in the population in the study is defined as the census approach (Karasar, 2009). The study was limited to the Buca district mainly because the independent kindergartens and preschool classes within primary schools accessible to the researcher were largely concentrated in this district, and the population size was manageable for data collection.

The data were collected face-to-face from 81 preschool teachers working in independent kindergartens and preschool classes within primary schools in Buca within a 30-day period. The Maslach Burnout Inventory–Teacher Form, the Perception of Organizational Belonging Scale, and a Socio-Demographic Information Form were used as data collection instruments. The data were analyzed using independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis, and multiple linear regression analysis, and the significance level was set at .05.

Results

The findings showed that professional experience did not significantly affect any burnout or organizational belonging subdimensions. Feeling of security was linked to lower depersonalization and higher institutional belonging ($p < .05$). Participants working in cities had higher emotional exhaustion ($p = .049$) and depersonalization ($p = .003$) than those in districts. Lack of management support was associated with higher emotional exhaustion, while perceived support related to higher organizational belonging ($p < .05$). Significant negative correlations existed between organizational belonging and burnout subdimensions, and regression analyses indicated mutual predictive relationships between these subdimensions.

Discussion

The study found no significant relationship between preschool teachers' professional experience and their levels of burnout or organizational belonging, suggesting that seniority alone is not a decisive factor. However, feelings of security and administrative support emerged as significant predictors: teachers who feel safe reported lower depersonalization and higher organizational commitment, while those receiving administrative support experienced less emotional exhaustion and stronger institutional belonging. Urban teachers showed higher emotional exhaustion and depersonalization than those in rural districts, possibly due to heavier workloads and stress. Significant negative relationships were observed between the sub-dimensions of burnout and organizational belonging, with regression coefficients ranging from $B = -0.63$ to -0.25 , indicating that psychosocial factors—particularly trust and administrative support—play a critical role in shaping teachers' professional well-being and sense of belonging.

Conclusions

Research findings indicate that psychosocial factors such as administrative support and a sense of trust directly impact teachers' burnout levels and their sense of organizational belonging. While inadequate administrative support increases emotional exhaustion and depersonalization, weakening the sense of belonging, adequate support reduces these negative effects and strengthens belonging. While findings on the impact of variables such as length of experience and location of employment vary, environmental and institutional conditions can be decisive. Therefore, increasing administrative support, providing a safe work environment, and encouraging teacher participation in decision-making processes are critical to reducing burnout and strengthening belonging.

Yazar ve Bağlantılar

R. Günseli Yıldırım¹ , İlayda Duran² , İrem Arı³ , Meliha Türkün⁴ ,
Endam Düzyol Türk⁵



Sorumlu yazar İrem Arı
iremari3419@gmail.com

¹Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, gunseli.yildirim@deu.edu.tr , ORCID: 0000-0002-2513-7105

²Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, ilaydaduran0@gmail.com ORCID: 0009-0004-1602-1129

³Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, iremari3419@gmail.com , ORCID: 0009-0007-7089-8003

⁴Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, melihaturkun@hotmail.com , ORCID: 0009-0002-3952-4250

⁵Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, endam.duzyolturk@deu.edu.tr , ORCID: 0000-0002-1616-5200