



Examining the Relationship between Teachers' Burnout Levels and Perceptions of Organizational Support

Fariz GÜL¹, Ferhat DAĞ², Muhammet Ekber ÖZDEMİR³ & Hüseyin AYÇİÇEK⁴

Keywords

Perception of Organizational Support, Burnout, Teacher, Secondary School.

Abstract

Teachers sometimes encounter situations such as stress, workload, success anxiety, lack of motivation and organizational injustice. In this case, situations such as unwillingness, fatigue and anxiety arise in teachers. In this case, organizational support is important and the needed organizational support should be obtained by both managers and other employees. In this study, it was aimed to examine the relationship between teachers' burnout levels and their perceptions of organizational support. Correlational survey model, one of the descriptive research methods, was used in the research. The universe of the research consists of school administrators and teachers working in secondary schools in the city center of Malatya. The sample of the study consists of 374 teachers randomly selected from this universe. Demographic information form, Maslach Burnout Scale and Perceived Organizational Support Scale were used as data collection tools in the research. Quantitative data analysis methods were used in the analysis of research data. In this context, the data were analyzed using the SPSS26 data analysis program. In the analysis of the data, independent sample t-test, ANOVA test and correlation analysis, which are parametric tests, were used. As a result of the research, it was determined that the perceived support levels of the school principals were higher than those of the assistant principals and teachers. In addition, it was concluded that the organizational support perceptions of male teachers, who have 11-15 years of professional seniority, and less number of teachers at school, are higher than female teachers. The burnout levels of the teachers are similar according to the variables of gender, professional seniority, marital status, number of teachers in the school, and duration of duty in the same institution. It has been concluded that there is no significant relationship between perceived organizational support and burnout scores, that as emotional exhaustion of teachers increases, their depersonalization levels also increase, and as emotional exhaustion and depersonalization increase, personal success decreases.

Article History

Received
26 Jan, 2022
Accepted
12 Mar, 2022

¹ Corresponding Author. ORCID: 0000-0002-1211-6102, Milli Eğitim Bakanlığı, frzgul80@gmail.com

² ORCID: 0000-0001-8148-4550, Millî Eğitim Bakanlığı, ferhatdag44@gmail.com

³ ORCID: 0000-0002-9305-9022, Millî Eğitim Bakanlığı, ekber44@hotmail.com

⁴ ORCID: 0000-0002-7226-9522, Millî Eğitim Bakanlığı, aychus@gmail.com

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Anahtar Kelimeler
Örgütsel Destek
Algısı,
Tükenmişlik,
Öğretmen,
Ortaokul.

Özet

Öğretmenler bazen stres, iş yoğunluğu, başarı kaygısı, motivasyon eksikliği ve örgütsel adaletsizlik gibi durumlarla karşılaşmaktadırlar. Bu durumda öğretmenlerde mesleğe karşı isteksizlik, yorgunluk ve kaygı gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumda örgütsel desteğin önemli olduğu ve hem yöneticiler hem de diğer çalışanlar tarafından, ihtiyaç duyulan örgütsel desteğin alınması gerekmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada betimsel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Malatya il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise bu evren içerisinde rasgele belirlenen 374 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Destek Algıları Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma verilerinin analizinde nicel veri analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu kapsamda veriler SPSS26 veri analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi, ANOVA testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda okul müdürlerinin algılanan destek düzeylerinin müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca erkek, 11-15 yıl meslekî kıdeme sahip olan, okuldaki öğretmen sayısı daha az olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, aynı kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre benzerlik göstermektedir. Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkilerin meydana gelmediği, öğretmenlerin duygusal tükenmeleri arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarının azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Makale Geçmişi
Alınan Tarih
26 Ocak 2022
Kabul Tarihi
12 Mart 2022

1. Giriş

Günümüzde iş ve mesleklerin önemli bir kısmı örgütsel yapılar içerisinde gerçekleştirilmektedir. Özellikle eğitim öğretim faaliyetleri bir kurum içerisinde okul müdür, müdür yardımcısı, öğretmenler, teknik/yardımcı personel tarafından organize bir şekilde sunulmaktadır (Fabbro ve diğ. 2021). Bu yapı içerisinde görev yapan öğretmenlerin, diğer personel ve okul müdürlerinden destek almaları ya da görevleri ile ilgili yöneticilerin ve meslektaşlarının desteğini hissetmeleri, görevlerin daha özverili bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır (Baptista ve Cardoso, 2021). Dolayısıyla örgütsel yapı içerisinde öğretmenlerin desteklenmesi önemlidir.

Örgütsel destek algısı, çalışanların içerisinde buldukları örgütsel yapıdan destek almalarını ifade etmektedir. Örgütsel destek algılarına sahip olan öğretmenlerin daha başarılı, özgüvenli, yeniliğe açık, girişimci, özverili, işbirlikçi, yaratıcı, iyimser ve öncü (lider) olma durumlarına katkı sağlamaktadır (Zaimi, Nasirun ve Mutalib, 2021). Bu olumlu özelliklerin yanında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının öğretmenlerde, mesleğin zamanla ortaya çıkardığı tükenmişlik gibi sendromların azaltılmasına ve önlenmesine de katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin

örgütsel destek algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkilerin olduğu söylenebilir (Molero Jurado ve diğ., 2019; Polat ve İskender, 2018).

Tükenmişlik sendromu, çalışan bireylerde enerji eksikliği, sık sık hastalanma, iştahsızlık, solunum güçlüğü, bacak ve sırt ağrıları, yorgunluk, isteksizlik ve başarısızlık gibi durumlara neden olan aynı zamanda stresten etkilenen bir durumdur. Bu durum çalışan bireylerin belirli zamanlarda ve şartlarda mesleki yaşantılarında sıklıkla karşılaştıkları bir durumdur (Fabbro ve diğ., 2020). Bu durum çalışanlar arasında işbirliğinin olmaması, stres, yorgunluk, aşırı çalışma, motivasyon eksikliği, ödüllendirmenin olmaması, iş-ücret adaletsizliği, kayırmacılık, aşırı ve uzun süre çalışma gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır (Nan, Joungtrakul ve Dhienhirun, 2018). Çalışanlarda meydana getirdiği bu olumsuz etkiler nedeniyle tükenmişlik sendromunun azaltılması ve ortadan kaldırılması önemlidir. Tükenmişlik sendromunun ortadan kaldırılması için öncelikle buna neden olan önemli faktörlerin doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekir (Solmaztürk ve Doğan, 2021).

Yapılan çalışmalarda tükenmişliğin örgütsel özelliklerle yakından ilişkili olduğu, özellikle de çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin artmasının tükenmişliği azaltıcı etkiler meydana getirdiği belirtilmektedir (Strijker, Bosworth ve Bouter, 2020; Şahin, 2008; Yavuz ve Yıkılmış, 2021). Dolayısıyla bu iki değişken arasında bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır;

- Öğretmenlerin yaptıkları görevlere göre tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel destek algısı puanları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel destek algısı puanları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel destek algısı puanları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel destek algısı puanları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayılarına göre tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel destek algısı puanları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin aynı kurumdaki hizmet sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel destek algısı puanları farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmakta mıdır?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ilişki tarama modelinde tasarlanmıştır. Bu modele göre değişkenler arasındaki ilişkilerin çeşitli özelliklere göre ortaya çıkarılması, değişkenlerle ilişkilerin kurulması amaçlanmaktadır (Strijker, Bosworth ve Bouter,

2020). Bu araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi bakımından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Malatya il merkezindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinde rasgele belirlenen 21 okul müdürü, 25 müdür yardımcısı ve 324 öğretmen olmak üzere toplam 374 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin araştırmaya dahil edilmeleri gönüllülük esasına göre yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Destek Algıları Ölçeği Kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda öğretmenlerin görev, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı ve aynı kurumdaki hizmet süreleri değişkenleri bulunmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İnce ve Şahin (2015) tarafından geliştirilmiş olup, 9 maddeden oluşan duygusal tükenme, 5 maddeden oluşan duyarsızlaşma, 8 maddeden oluşan kişisel başarı şeklinde toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla duygusal tükenme için, 88 duyarsızlaşma için, 78 ve kişisel başarı için ise, 74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin üç faktörde açıkladığı toplam varyans %72 olarak bulunmuştur (İnce ve Şahin, 2015).

Örgütsel Destek Algıları Ölçeği, Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiş olup 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %52,69 ve güvenilirlik katsayısı .95 olarak bulunmuştur. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek 5'li likert türünde olup 1(hiç katılmıyorum) ve 5(tamamen katılıyorum) aralığında değerlendirilmektedir (Derinbay, 2011).

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri nicel veri analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerden toplanan verilerin analizinde SPSS26 veri analiz programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikle verilerin dağılımı incelenmiş ve tükenmişlik ölçeği puanları ile Örgütsel Destek Algıları puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre verilerin analizinde parametrik istatistiksel tekniklerden olan, (bağımsız örneklem) t testi, ANOVA testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlı farklılığın belirlenmesinde %95 güven aralığı ($p\leq,05$) kullanılmıştır.

3. Bulgular

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

		N	%
Görev	Okul Müdürü	21	5,7
	Müdür Yardımcısı	25	6,8
	Öğretmen	324	87,6
Cinsiyet	Kadın	128	34,6
	Erkek	242	65,4
Mesleki Kıdem	1-5	30	8,1
	6-10	18	4,9
	11-15	22	5,9
	16-20	57	15,4
	21 ve üzeri	243	65,7
Medeni Durum	Bekar	67	18,1
	Evli	270	73,0
	Boşanmış/Dul	33	8,9
Okuldaki Öğretmen Sayısı	10 ve altı	15	4,1
	11-20	19	5,1
	31-40	21	5,7
	41 ve üzeri	315	85,1
Aynı kurumdaki hizmet süresi	1-5 yıl	99	26,8
	6-10 yıl	133	35,9
	11 yıl ve üzeri	138	37,3
	Toplam	370	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiştir. Buna göre görev bakımından öğretmenlerin %5,7'si okul müdürü, %6,8'i müdür yardımcısı, %87,6'sı ise öğretmen olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %34,6'sı kadın, %65,4'ü erkektir. Mesleki kıdem bakımından %8,1'i 1-5 yıl, %4,9'u 6-10 yıl, %5,9'u 11-15 yıl, %15,4'ü 16-20 yıl, %65,7'si ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahiptir. Medeni durum bakımından öğretmenlerin %18,1'i bekar, %73'ü evli, %8,9'u ise boşanmış/dul olduğunu belirtmiştir. Okuldaki öğretmen sayısı bakımından öğretmenlerin %4,1'i 10 ve altı, %5,1'i 11-20, %5,7'si 31-40, %85,1'i ise 41 ve üzeri öğretmen sayısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin aynı kurumda çalışma süresi bakımından %26,8'inin 1-5 yıl, %35,9'unun 6-10 yıl, %37,3'ünün ise 11 yıl ve üzeri süreyle aynı kurumda çalıştıkları belirlenmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yapılan Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Görev	N	X	SS	sd	F	p
Örgütsel Destek Algıları	Okul Müdürü	21	117,67	12,587	2	5,844	,003
	Müdür Yardımcısı	25	111,16	17,024			
	Öğretmen	324	106,73	15,166			
	Toplam	370	107,65	15,364			
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	Okul Müdürü	21	22,6190	9,30847	2	3,905	,021
	Müdür Yardımcısı	25	29,8000	8,32666			
	Öğretmen	324	25,6358	8,92817			
	Toplam	370	25,7459	8,98118			
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	Okul Müdürü	21	7,7619	3,91030	2	5,745	,003
	Müdür Yardımcısı	25	11,1600	4,73181			
	Öğretmen	324	9,1049	3,38108			
	Toplam	370	9,1676	3,56040			
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	Okul Müdürü	21	32,2381	2,86190	2	6,741	,001
	Müdür Yardımcısı	25	30,1600	3,48425			
	Öğretmen	324	28,8827	4,42325			
	Toplam	370	29,1595	4,36281			

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri görev değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiş ve puanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir ($p \leq 0,05$). Farklılığın hangi gruplarda gerçekleştiğinin belirlenmesi için yapılan Tukey testi sonucunda okul müdürlerinin algılanan destek düzeylerinin müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinde ise müdür yardımcısı olarak çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri okul müdürü ve öğretmenlere göre daha yüksektir. Buna karşılık okul müdürlerinin kişisel başarı düzeyleri müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	X	SS	t	sd	p
Örgütsel Destek Algıları	Kadın	128	104,38	17,245	-3,008	368	,003
	Erkek	242	109,38	14,001			
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	Kadın	128	26,2109	9,32497	,724	368	,470
	Erkek	242	25,5000	8,80364			
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	Kadın	128	9,2031	3,72343	,140	368	,889
	Erkek	242	9,1488	3,47883			
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	Kadın	128	29,0391	4,10761	-,386	368	,700
	Erkek	242	29,2231	4,49894			

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre t testi ile analiz edilmiş ve Örgütsel Destek Algıları puanlarında anlamlı farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir ($p \leq 0,05$). Aritmetik ortalama puanları incelendiğinde, erkek öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi ile karşılaştırılması sonucunda puanlarda farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Kıdem	N	X	SS	sd	F	p
Örgütsel Destek Algıları	1-5	30	106,10	13,053	4	6,402	,000
	6-10	18	115,00	15,181			
	11-15	22	121,36	10,504			
	16-20	57	107,00	9,858			
	21 ve üzeri	243	106,21	16,360			
	Toplam	370	107,65	15,364			
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	1-5	30	29,1333	10,30813	4	1,492	,204
	6-10	18	24,1667	9,67258			
	11-15	22	24,7273	10,35182			
	16-20	57	24,6667	9,32036			
	21 ve üzeri	243	25,7901	8,50335			
	Toplam	370	25,7459	8,98118			
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	1-5	30	9,0000	3,26950	4	,273	,895
	6-10	18	9,0556	4,19344			
	11-15	22	8,5000	3,75119			
	16-20	57	9,3860	3,53934			
	21 ve üzeri	243	9,2058	3,55460			
	Toplam	370	9,1676	3,56040			
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	1-5	30	29,8333	4,28376	4	,628	,643
	6-10	18	29,3889	4,35402			
	11-15	22	29,9545	3,57874			
	16-20	57	28,5789	4,69022			
	21 ve üzeri	243	29,1235	4,36945			
	Toplam	370	29,1595	4,36281			

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiş ve Örgütsel Destek Algıları puanlarında anlamlı farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir ($p\leq,05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının 1-5 yıl ve 21 ve üzeri yıl olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda puanlarda farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre farklı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	X	SS	sd	F	p
Örgütsel Destek Algıları	Bekar	67	107,37	14,892	2	1,650	,193
	Evli	270	107,16	15,915			
	Boşanmış/Dul	33	112,27	10,536			
	Toplam	370	107,65	15,364			
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	Bekar	67	25,4627	8,69923	2	,111	,895
	Evli	270	25,7407	8,90425			
	Boşanmış/Dul	33	26,3636	10,34353			
	Toplam	370	25,7459	8,98118			
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	Bekar	67	8,8358	3,09250	2	1,132	,324
	Evli	270	9,1519	3,57021			
	Boşanmış/Dul	33	9,9697	4,29014			
	Toplam	370	9,1676	3,56040			
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	Bekar	67	29,6716	4,13554	2	,564	,569
	Evli	270	29,0407	4,40537			
	Boşanmış/Dul	33	29,0909	4,51638			
	Toplam	370	29,1595	4,36281			

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri medeni durum kıdem değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiş ve Örgütsel Destek Algıları puanlarında anlamlı farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre öğretmenlerin bekar, evli ya da boşanmış/dul olmasının Örgütsel Destek Algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda puanlarda farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre farklı medeni duruma sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	X	SS	sd	F	p
Örgütsel Destek Algıları	10 ve altı	15	116,00	5,359	3	12,994	,000
	11-20	19	126,16	8,513			
	31-40	21	108,86	17,428			
	41 ve üzeri	315	106,06	15,030			
	Toplam	370	107,65	15,364			
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	10 ve altı	15	24,4667	8,89516	3	1,290	,278
	11-20	19	22,0526	9,08279			
	31-40	21	26,4286	8,62886			
	41 ve üzeri	315	25,9841	8,98883			
	Toplam	370	25,7459	8,98118			
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	10 ve altı	15	7,8667	2,58752	3	1,051	,370
	11-20	19	8,8947	4,82925			
	31-40	21	9,9524	2,59762			
	41 ve üzeri	315	9,1937	3,56433			
	Toplam	370	9,1676	3,56040			
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	10 ve altı	15	29,4000	4,13694	3	,233	,874
	11-20	19	29,6842	3,87374			
	31-40	21	29,6667	4,19921			
	41 ve üzeri	315	29,0825	4,42483			
	Toplam	370	29,1595	4,36281			

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiş ve Örgütsel Destek Algıları puanlarında anlamlı farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir ($p \leq 0,05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda okuldaki öğretmen sayısı 10 ve altı ile 11-20 olanların örgütsel destek algılarının 31-40 ile 41 ve üzeri öğretmene sahip okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek belirlenmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda puanlarda farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p > 0,05$). Buna göre okuldaki öğretmen sayısı farklı olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Aynı Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

	Aynı Kurumdaki Görev Süresi (Yıl)	N	X	SS	sd	F	p
Örgütsel Destek Algıları	1-5	99	106,25	15,648	2	2,095	,125
	6-10	133	106,50	17,627			
	11 üzeri	138	109,76	12,413			
	Toplam	370	107,65	15,364			
Tükenmişlik- Duygusal Tükenme	1-5	99	27,2020	9,51688	2	1,840	,160
	6-10	133	25,0301	8,81540			
	11 üzeri	138	25,3913	8,68545			
	Toplam	370	25,7459	8,98118			
Tükenmişlik- Duyarsızlaşma	1-5	99	9,6768	3,41912	2	1,428	,241
	6-10	133	8,9173	3,94478			
	11 üzeri	138	9,0435	3,24402			
	Toplam	370	9,1676	3,56040			
Tükenmişlik- Kişisel Başarı	1-5	99	29,7778	4,15161	2	1,709	,182
	6-10	133	29,1579	4,49721			
	11 üzeri	138	28,7174	4,35637			
	Toplam	370	29,1595	4,36281			

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri aynı kurumdaki görev süresi değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiş ve Örgütsel Destek Algıları puanlarında anlamlı farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre öğretmenlerin aynı kurumdaki çalışma sürelerinin farklı olmasının Örgütsel Destek Algıları üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin aynı kurumdaki görev süresi değişkenine göre ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda puanlarda farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Buna göre aynı kurumdaki görev süresi farklı olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Örgütsel Destek Algıları	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Örgütsel Destek Algıları	r	1	,009	,051	-,041
	p		,858	,325	,434
	N		370	370	370
Tükenmişlik- Duygusal Tükenme	r		1	,617**	-,139**
	p			,000	,007
	N			370	370
Tükenmişlik- Duyarsızlaşma	r			1	-,243**
	p				,000
	N				370
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	r				1
	p				
	N				

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiş ve Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkilerin meydana gelmediği belirlenmiştir ($p>,05$). Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarında ise duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki ortaya çıktığı belirlenmiştir ($r: ,617$; $p\leq,05$). Duygusal tükenme ile kişisel başarı ($r: -,139$; $p\leq,05$), duyarsızlaşma ile kişisel başarı ($r: -,243$; $p\leq,05$) arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler ortaya çıktığı belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin duygusal tükenmeleri arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. Tartışma

Araştırmada okul müdürlerinin algılanan destek düzeylerinin müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, müdür yardımcısı olarak çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri okul müdürü ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, okul müdürlerinin kişisel başarı düzeyleri müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Eğriboyun (2013) ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarını incelediği araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Solmaztürk ve Doğan (2021) öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik özelliklere göre incelenmesine ilişkin yaptıkları araştırmada öğretmen ve okul yöneticileri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir.

Erkek, 11-15 yıl meslekî kıdeme sahip olan, okuldaki öğretmen sayısı daha az olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca medeni durum bakımından farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Gökyer ve Türkoğlu (2018) liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarını inceledikleri araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir. İlişen (2020) öğretmenlerin örgütsel destek algılarını inceledikleri araştırmada mesleki kıdemi 1-5 ve 11-15 yıl olanların algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık cinsiyete göre örgütsel destek algıları arasında farklılık bulunmamıştır. Solmaztürk ve Doğan (2021) öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik özelliklere göre incelenmesine ilişkin yaptıkları araştırmada cinsiyet, yaş ve medeni durum bakımından gruplar arasında farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir. Ayrıca mesleki kıdem bakımından 1 yıldan az ve 5-9 yıl olanların örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu, sınıf mevcudu bakımından ise sınıf mevcudu daha az olanların örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, aynı kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde Arslan ve Arslan (2014) yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılan bu bulguya karşılık Yavuz ve Yıkılmış (2021) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından inceledikleri araştırmada erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu,

mesleki kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu, medeni durum bakımından farklılık meydana gelmediği, aynı kurumda çalışma süresinin artmasının tükenmişlik düzeylerini artırdığı belirtilmiştir. Şahin (2008) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü ilişkiler bulunduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Daş (2021) öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmada cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, çocuk durumu değişkenleri bakımından farklılık meydana gelmediği belirtilmiştir. García-Carmona, Marín ve Aguayo (2019) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu, cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılık meydana gelmediği belirlenmiştir.

Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkilerin meydana gelmediği, öğretmenlerin duygusal tükenmeleri arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarının azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Yavuz ve Yıkılmış (2021) yaptıkları araştırmada örgütsel destek algısı ise tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu, örgütsel desteğin artmasının tükenmişlik duygusunu azalttığı belirtilmiştir. Kartal, Sancar ve Gübeş (2021) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada tükenmişlik ile iş tatmini ve yüksek standartlar arasında pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir. Zaimi, Nasirun ve Mutalib (2021) ve Molero Jurado ve diğerleri (2019) tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu, aynı zamanda öğretmenlerde örgütsel destek algısının tükenmişlik üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada okul müdürlerinin algılanan destek düzeylerinin müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, müdür yardımcısı olarak çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri okul müdürü ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, okul müdürlerinin kişisel başarı düzeyleri müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan, okuldaki öğretmen sayısı daha az olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem, medeni durum, okuldaki öğretmen sayısı, aynı kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre benzerlik göstermektedir. Örgütsel Destek Algıları ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkilerin meydana gelmediği, öğretmenlerin duygusal tükenmeleri arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarının azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda müdür yardımcısı ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin düşük olmasının nedenleri araştırılarak geliştirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilebilir. Cinsiyet bakımından kadınların örgütsel destek algılarının daha düşük olmasının nedenleri

araştırılabilir. Okulda çalışan öğretmen sayısının fazla olmasının örgütsel desteği azalttığı görülmüştür. Bu duruma neden olan etkenler araştırılarak, öğretmen sayısı fazla olan okullarda çalışanların örgütsel destek algılarının gelişmesine yönelik faaliyetler yapılabilir.

Kaynakça

- Arslan, G., & Arslan, G. (2014). Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Tokat ili örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 49-66.
- Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2021). Do Organizational Support and Occupational Stressors Influence Burnout in Teachers?. *Avaliação Psicológica*, 20(4), 435-444.
- Daş, E. (2021). *İlkokul normal sınıf öğretmenleri ile özel alt sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (12), 17-43.
- Fabbro, A., Fabbro, F., Capurso, V., D'Antoni, F., & Crescentini, C. (2020). Effects of mindfulness training on school teachers' self-reported personality traits as well as stress and burnout levels. *Perceptual and motor skills*, 127(3), 515-532.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), 189-208.
- Gökyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 43(196).
- İlişen, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- İnce, N. B., ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 385-389.
- Kartal, S., Sancar, Y., & Gübeş, N. Ö. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 156-173.
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Atria, L., Oropesa Ruiz, N. F., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout, perceived efficacy, and job

satisfaction: Perception of the educational context in high school teachers. *BioMed research international*, 2019.

- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Atria, L., Oropesa Ruiz, N. F., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout, perceived efficacy, and job satisfaction: Perception of the educational context in high school teachers. *BioMed research international*, 2019.
- Na-Nan, K. H., Joungrakul, J., & Dhienhirun, A. (2018). The influence of perceived organizational support and work adjustment on the employee performance of expatriate teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105.
- Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring teachers' resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.
- Solmaztürk, İ., & Doğan, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi. *Iğdır Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 1-11.
- Strijker, D., Bosworth, G., & Bouter, G. (2020). Research methods in rural studies: Qualitative, quantitative and mixed methods. *Journal of Rural Studies*, 78, 262-270.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuz, M., & Yıkılmış, A. (2021). Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Zaimi, N. M., Nasirun, N., & Mutalib, S. K. M. S. A. (2021). Impacts of Perceived Utility Value, Self-esteem, Perceived Organizational Support on Teachers' Career Choice Satisfaction. *Global Business Management Review*, 13(2), 35-50.



Strategic Research Academy ©

© Copyright of Journal of Current Researches on Social Science is the property of Strategic Research Academy and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.