

Uğurlu, C. T., Usta, G. H. (2016). Demografik özellikler ve tutumun tükenmişlik üzerine yordayıcılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 305-318.

Geliş Tarihi: 25/12/2014

Kabul Tarihi: 08/02/2016

DOI: 10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182923

## DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE TUTUMUN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE YORDAYICILIK ETKİSİ

Celal Teyyar UĞURLU\*  
H. Gonca USTA \*\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin, bazı demografik özellikler ve denetim tutumlarının tükenmişlik üzerine yordayıcılık etkisini betimlemektir. Araştırmanın modeli ilişki tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada öğretmenlerin demografik özellikleri ve denetim tutumlarının örgütsel tükenmişlik üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin demografik değişkenlerinin ve denetim tutumlarının tükenmişlik düzeylerini yordadığını göstermektedir. Öğretmenlerin demografik değişkenleri ve denetim tutumlarının tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerinin düşük ve anlamlı ( $p = .000$ ) olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında ele alınan yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkeni birlikte açıklama yüzdesi %8'dir. Bu durum öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini açıklayan başka değişkenlerin olabileceğinin göstergesi olarak kabul edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Denetim, tükenmişlik, tutum

## DEMOGRAPHIC FEATURES AND PREDICTIVE EFFECT OF ATTITUDE UPON BURNOUT

### ABSTRACT

This study aims to describe predictive effect of teachers' some demographic features and control attitudes upon burnout. Research model is a descriptive study based on relational review model. In this study, the effect of teachers' demographic features and control attitudes upon organizational burnout has been tried to be determined. Research results show that teachers' demographic features and control attitudes predict the burnout level. It has been found out that the predictive level for teachers' demographic features and control attitudes upon burnout is low and meaningful ( $p = .000$ ). The percentage of predictive variables (number of teachers, control and attitude, age, working hours) within the scope of the research to explain dependent variable is 8%. This case can be evaluated as a sign of existence for some other variables explaining teachers' burnout levels.

**Key Words:** Supervision, burnout, attitude

---

\* Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-mail: celalteyyar@yahoo.com

\*\* Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-mail: goncausta@gmail.com

## 1.GİRİŞ

Örgütler amaçlarını gerçekleştirmede kendileri için engel olabilecek etkenlerle başa çıkabilmelidir. Yönetim örgütü amaçları doğrultusunda yaşatma eylemlerini işe koşarken, denetim eylemleri de örgütlerin eksikliklerini zamanında tanılamayı, değerlendirmeyi ve düzeltmeyi sağlama görevini üstlenmektedir. Eğitim örgütleri olarak okulların niteliğinin, yönetim ve denetim eylemlerinin doğasından doğrudan etkilendiği düşünülebilir. Denetim etkililik için gerekli olduğu gibi denetimden yoksunluk okullar için güç yitimine neden olabilir. Güç yitimi ise okulların bir bütün olarak tükenmişlik durumu ile yüz yüze kalmaları sonucunu doğurabilir.

Öğretmenlerin denetime ilişkin tutumları okulları ile örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Denetime ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlar öğretmenlerin tükenmişliklerinin belirleyen bir etken olarak görülebilir. Bu çalışmada öğretmenlerin denetime ilişkin tutumlarının ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur.

### 1.1. Eğitimde Denetim

Denetimin gerekliliği birçok araştırma sonucunda tespit edilmiştir (M. Aydın, 1993; İ. Aydın, 2005; Sullivan ve Glanz, 2000; Taymaz, 2005; Yılmaz, 2009). Okulların geliştirilmesi yönetsel eylemlerin bir parçası olarak kabul edildiği (Balcı, 2001) gibi denetimsel eylemlerin de okul geliştirmede etkisi olduğu önemli bir etken olarak kabul edilebilir. Eğitim etkinliklerinin niteliğinin artırılması ve geliştirilmesi denetim etkinlikleri ile sağlanabilir. Okulların verimli, etkili bir şekilde amaçlarını gerçekleştirme yolunda yüksek performansa sahip okullar olmalarında denetimin etkisi önemlidir.

Denetim, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede, örgütün saptanan ilke ve kurallara uygun işleyip işlemediğinin anlaşılması sürecidir (Aydın, 1993, 1). Denetim, örgüt amaçlarının gerçekleştirilme düzeyini saptamak, daha iyi sonuç elde edebilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 2011). Dawo'ya göre (2011) ise denetim, amaçlara ulaşmak için örgüt üyelerinin kurallar, işlemler, rutinler ve düzenlemeleri göz önüne alması gerekliliğidir. Haris ve Bennet'in tanımına göre, denetim, "Okulun temel öğretimsel amaçlarını gerçekleştirmek için, okul çalışanlarının insanlar ve diğer nesnelere ilişkili yaptığı her şeydir" (akt. Aydın, 2005). Eğitim örgütleri açısından bir başka denetim tanımında ise, insan ve maddi kaynakların okulun amaçlarına ve ilkelerine uygun kullanılıp kullanılmadığını tespit etmek değerlendirmek ve düzeltmektir (Altıntaş, 1992). Denetim süreci öğretmenlere nasıl öğreteceklerini öğretmek için liderlik ve rehberlik yapmayı sağlama olarak da tanımlanabilir. Genel olarak denetimin okulların iyileştirilmesinde ve etkili okulların yaratılmasında bir işleve sahip olduğu düşünülebilir. Çünkü Sergiovanni ve Starrat'a (2002) göre etkili öğrenme çevresinin oluşturulmasında denetim eylemlerinin rolü kabul edilmektedir.

Denetim okullarda farklı kaynaklara dayalı olarak yapılabilmektedir (Akbaba-Altun ve Memişoğlu, 2011). Denetim eğitim ve öğretim sürecinin niteliğini artırmaya yönelik eylemler içerir. Öğretmenler denetim sürecinin bir parçası olarak olumlu ya da olumsuz olarak denetim eylemlerinden etkilenebilirler. Nelson ve Sassi'ye (2000) göre de, denetim, eğitimin niteliğini artırmada denetmenlerin taşıdıkları liderlik rolleri ile bir bütün olarak eğitimin, okulların, öğretmenlerin ve öğrencilerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

## 1.2. Tutum-Tükenmişlik İlişkisi

Kağıtçıbaşı'na (1988) göre tutum bireye ya da objeye atfedilen bir eğilimdir. Tutum gözlenebilen bir davranıştan öte davranışa hazırlayıcıdır. Üstüner (2006) bir birey ya da objeye ilişkin tutumun ne olduğunu bilmek uyarana karşı davranışın ne olacağını da belirlemektedir. Bu durum insanların çalışma yaşamlarında da karşılıklarına çıkabilir.

İş hayatındaki ilişkiler, kurum yöneticilerinin ya da yönetim ile ilgili birimlerin uygulamaları bazı sorunların çıkmasına neden olabilir. Bu sorunlar çalışanların kurumlarına karşı güvensizlik, yılgınlık, yabancılaşma ve kuşku gibi olumsuz bazı tutum ve davranışların gelişmesine neden olabilir (Üçok ve Torun, 2014). Çalışanlar kurumları ile olumsuzluk yaşadıklarında çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygular besleyebilirler (Kaçmaz, 2005). Çalışanlarda ortaya çıkan huzursuzluk ve kaygı durumlarını ifade eden tükenmişlik kavramı ilk olarak sağlık çalışanlarının hayal kırıklığı ve iş bırakmaları gibi örgütsel davranışlarla ilişkilendirilmiştir. İlk olarak Freudenberger (1974) tarafından ortaya konulmuş ve sonra Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Maslach (1982) tükenmişliği; “Profesyonel bir çalışanın mesleğinin amacını gerçekleştirme isteğinden uzaklaşması ve hizmet verdiği insanlarla yeteri kadar ilgilenemediği duygusunu yaşamaması” olarak tanımlamıştır (Üçok ve Torun, 2014). Tükenmişlik insanlarla yoğun ilişki içinde olan çalışanlarda ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, işler istedikleri gibi gitmediğinde, amaçlarına ulaşamadıklarında, beklentileri karşılanmadığında tükenmişlik yaşarlar. Deliorman, Yıldız, Boz ve Yiğit'e (2008) göre, tükenmişlik, bir enerji tükenmesi, güç kaybı, stres durumu olarak ifade edilmektedir. Benzer şekilde Budak ve Sürgevil (2005) de tükenmişliği, enerji kaybı, başarısızlık yaşama ve isteklerin karşılanmaması durumunda oluşan stres olarak tanımlamaktadırlar. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü şeklinde sınıflandırmıştır. Duygusal tükenme, stres ve duygusal durumunun bozulması; duyarsızlaşma, başkalarının sorunlarına karşı kayıtsız kalmayı, önemsememeyi ve ilişki halinde bulunan kişilere nesne gibi davranılması; kişisel başarının düşmesi ise bireyin kendisini yetersiz algılaması ve olumsuz değerlendirmesidir. Çağlar'a (2011) göre, kişisel başarıdaki düşüş diğer iki boyutu yaşayan bireylerin yaptıkları işin gereklerini yerine getirmede zorlanmaları ve özgüvenlerinin düşmesidir. Black'e (2003) göre, tükenme sonucunda bireyler sosyal, psikolojik ve davranışsal olarak olumsuz durumlarla yüzleşirler. Tükenmişlik insanlarda yorgunluk, baş ağrısı, sinirlilik, uykusuzluk şeklinde ortaya çıkabilir (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ, 2012).

Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik durumları onların öğrenme ve öğretme performanslarını etkileyebilir (Sears, Urizar ve Evans, 2000). Çünkü öğretmenlik sürekli insanlarla yüz yüze etkileşim halinde bulunmayı gerektiren bir iş olması nedeniyle riskli meslekler grubunda sayılabilir. Öğretmenler, okul yöneticileri, diğer öğretmenler, öğrenciler, veliler ve denetmenler gibi farklı insan grupları ile her gün karşı karşıya gelmektedirler. Öğretmenlerin farklı gruplara karşı tutum ve davranışları da farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin tükenmişliklerini etkileyen farklı değişkenlerden söz etmek mümkündür. Öğretmenlerin yaşları (Baysal, 1995), cinsiyetleri (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ, 2012), öğretmenler arası ilişkiler (Polat ve ark., 2009), iş yükü (Sarros & Sarros, 1987; Çoban ve Demir, 2004) yöneticilerin etkisi (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ, 2012), okul çevresi (Guglielmi & Tatrow, 1998), destek algısı (Baysal ve Girgin, 2005), kontrol isteği, denetim (Güleryüz

ve Aydın, 2007; Sezgin, Kavgacı, Kılınc ve Aslan, 2012; Balyer & Gündüz, 2014 ) bunlardan bazılarıdır. Tutumlar da tükenmişlik üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Üçok ve Torun, 2014; Maslach ve Jackson, 1981; Özler ve Atalay, 2011). Bir obje ya da nesneye ilişkin tutumlar belli davranışların oluşmasına neden olabilmektedir. Okullarda denetim sistemine ya da denetim uygulamalarına ilişkin tutumlarda öğretmenlerin davranışlarını etkileyebilir.

Okullarda denetim sistemi öğretmenler üzerinde baskı unsuru olarak görülebilir. Öğretmenlerin denetime karşı farklı tutumlarının olması kaçınılmazdır. Denetime karşı tutumlar, denetimin etkililiğini, amaçlara ulaşma düzeyini etkiler. Denetime karşı olumlu tutuma sahip öğretmenlerin denetim etkinliklerinden daha fazla yararlandıkları, olumsuz tutuma sahip olan öğretmenlerin ise daha az yararlandıkları varsayılabılır. Yani tükenme durumu yaşıyor olabilirler.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin, bazı demografik özellikler ve denetim tutumlarının tükenmişlik üzerine yordayıcılık etkisini betimlemektir. Denetime ilişkin öğretmen tutumlarının öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine etkisini ortaya koyan bir araştırma olarak bu çalışma alyazın için önemli bir boşluğu doldurabilir.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırmanın modeli ilişkiisel tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bu okuldaki çalışma süresi, branş, geçirilen denetim sayısı, okuldaki öğretmen sayısı) ve denetim tutumlarının tükenmişlik üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

### **2.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2013-2014 öğretim yılında Sivas il merkezindeki 76 ilk ve ortaokulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu okullardan 15 ilkokul 15 ortaokul random olarak seçilmiştir. Toplam 30 okulda görev yapan 676 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Ölçekler, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlere araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerden uç değer ve kayıp değerler ayıklandıktan sonra işlenmeye uygun 472 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Üzerinde çalışılan 472 veri, 0.05 anlamlılık düzeyinde ve 0.05 örnekleme hatası (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) ile evreni temsil eder sayıdadır. Örnekleme ifade eden sayısal bilgiler tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.***Örnekleme İlişkin Sayısal Veriler*

Demografik Özellikler	Sınıflandırma	Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	228	48,4
	Erkek	243	51,6
<b>Yaş</b>	28 yaş ve altı	138	29,3
	29-35 yaş arası	174	36,9
	36 yaş ve üstü	159	33,8
<b>Bu okuldaki çalışma süresi</b>	2 yıl ve altı	222	47,1
	3-7 yıl arası	156	33,1
	8 yıl ve üstü	93	19,7
<b>Branş</b>	Sınıf	232	49,3
	Diğer	239	50,7
<b>Geçirilen denetim sayısı</b>	4 kez ve altı	175	37,2
	5-10 kez arası	152	32,3
	11 kez ve üstü	144	30,6
<b>Okuldaki öğretmen sayısı</b>	14 öğretmen ve altı	168	35,7
	15-23 öğretmen arası	134	28,5
	24 öğretmen ve üstü	169	35,9

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu”, “Denetim Tutum Ölçeği” ve “Tükenmişlik Ölçeği” ile toplanmıştır. Kişisel Bilgi Formu: kıdem, bu okuldaki çalışma süresi, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre toplanmıştır.

Denetim Tutum Ölçeği (DTÖ): Araştırmacılar tarafından geliştirilen Denetim Tutum Ölçeği 16 maddeden oluşmaktadır. Denetim Tutum Ölçeği; Bilgi, Nezaket ve İsteklilik boyutları olarak adlandırılmıştır. Üç boyutlu olarak ortaya çıkan yapının açıkladığı toplam varyans % 73.05’tür. Üç faktör için yapılan analiz sonucunda birinci faktörün %29.06, ikinci faktörün % 23.77, üçüncü faktörün % 19.75 oranında ortak varyansa katkı sağladıkları görülmüştür. Denetim Tutum Ölçeğine ilişkin yapılan Doğrulayıcı Faktör Analiz sonucunda DAF uyum indekslerine ilişkin kabul edilebilir aralıkların sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Modelde  $X^2$  değerinin anlamlı olması ile birlikte incelenen diğer uyum değerlerinden RMSEA değerinin modifikasyonlar öncesi .10 olduğu ancak *Bilgi* boyutundaki 5 ile 6; 6 ile 9 ve 7 ile 8 maddeleri arasındaki modifikasyonlar sonucu RMSEA değerinin .08 olduğu görülmüştür.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): Maslach Tükenmişlik Envanteri Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Çam (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda 3 boyutlu 22 maddeli bir ölçek olduğu görülmüştür. Ölçek, duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı (8 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı alt boyutundan alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği gösterir. Çam (1989) ölçeğin geçerlik çalışmasını “birlikte geçerlik tekniğini” kullanarak yapmış, EE için  $t=0.46, p>0.01$ , DP için  $t=0.79, p>0.01$ , PA için  $t=0.85, p>0.01$  değerlerini bulmuştur.

#### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 21 programı kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin aritmetik ortalamalar, standart sapmalar hesaplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, bağımsız değişkenleri olarak ise öğretmenlerin demografik özellikleri ve denetim tutum puanları alınmıştır.

Araştırmada bir çoklu regresyon analiz tekniği olan aşamalı regresyon kullanılmıştır. Çoklu regresyon bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin doğrusal bir yapı gösterdiği doğrusal regresyon çözümleridir.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Y= Bağımlı değişken X=Bağımsız değişken

a: X=0 iken Y'nin alacağı değer (sabit)

b: X'deki 1 birim değişiminin Y'de yol açtığı ortalama değişim miktarı (regresyon katsayısı)

Aşamalı regresyon işlemlerinde yordanan değişkenle en yüksek düzeyde korelasyona sahip olan yordayıcı değişkenlerin modele eklenmesi ve en düşük düzeydeki korelasyona sahip olanların modelden çıkarılması sürecine dayalıdır. Bu şekilde yordamaya katkısı anlamlı olan yordayıcı değişkenler eşitliğe dâhil edilerek regresyon eşitliği sağlanır. Bunun için analiz tekniği olarak “forward” yöntemi seçilir. Forward yöntemi, yordanan değişken ile en yüksek ilişki düzeyi olan yordayıcı değişkeni ilk önce modele dahil edip daha sonra ilişki düzeyine göre diğerleri modele dahil edilir (Kalaycı, 2010; Seçer, 2013). Regresyon eşitliğinin sınanabilmesi için öncelikle veriler üzerinde normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığı test edilmiştir. Bunun için verilere çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış ve normalliğin sağlandığı görülmüştür. Denetim tutum puanları ile tükenmişlik puanlarının çarpıklık (Skewness) değerlerinin -1 ile +1 ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 arasında değerler aldığı görülmüştür. Denetim tutum çarpıklık değeri -.296 ve basıklık değeri 1.145; tükenmişlik çarpıklık değeri .523 (Skewness) ve basıklık değeri .919 (Kurtosis) olarak hesaplanmıştır.

Veriler üzerinde çoklu regresyon yapabilmek için çoklu doğrusal regresyon modelinin varsayımlarından biri olan “otokorelasyon olmaması” varsayımı test edilmiştir. Bu nedenle modeldeki Durbin Watson katsayısı ile otokorelasyon olup olmadığı durumu incelenmiştir. Bu test sonucunda Durbin Watson katsayısının (DW=2.062) 1,5 ile 2,5 civarındaki test değeri otokorelasyonun olmadığına işaret etmektedir. Yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantının olmaması varsayımının sınanması için değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar incelenmiştir. İkili korelasyonlar incelendiğinde yordayıcı değişkenler arasında yüksek bir ilişki görülmemiştir. Bununla birlikte çoklu bağlantı olmadığını doğrulamak için Tolerans, VIF ve CI değerleri de incelenmiştir. Regresyon modeli sonucunda oluşan modele ait Tolerance ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında bir çoklu bağlantıya işaret (Tolerans değeri=.585 ile .986 arasındadır VIF değeri=1,15 ile 1.71 arasındadır) etmemektedir. (Tolerance değeri tümünde .20'den büyük ve VIF değerleri 10'dan düşüktür). “Collinearity Diagnostics” tablosunda ise 30'dan büyük CI (Condition Index Değerleri= 4.80 ve 19.27) değeri olmadığından çoklu bağlantı söz konusu değildir (Kalaycı, 2010).

### 3. BULGULAR ve YORUM

Araştırma sorusu, “Bazı demografik özellikler ve denetim tutumlarının tükenmişlik üzerine yordayıcılık etkisi var mıdır?” şeklindedir.

Çoklu regresyon modellerinde değişkenler arası korelasyonların düşük olması beklenir. Çünkü ilişki yüksek olduğunda bağımsız değişkenlerin modele katkısı birbirine çok yakın olmakta ve değişkenlerin modelde olması veya olmaması modelin gücünü etkilememektedir. Kalaycı’ya (2010) göre, bağımsız değişkenler arası korelasyonların .80’nin altında olması beklenir. Korelasyon değerinin .80’nin üzerinde olması çoklu bağlantı probleminin bir göstergesidir.

**Tablo 2.**

*Bağımsız değişkenlere ait korelasyon sonuçları*

Değişkenler	Tükenmişlik	Yaş	Okuldaki çalışma süresi	Öğretmen sayısı
Yaş	-.060			
Okulda çalışma süresi	.087	.643		
Öğretmen sayısı	.182	.151	.141	
Denetim tutumları	-.138	-.062	-.052	-.120

Tablo 2’de de görüldüğü gibi .80’nin üzerinde bir korelasyonel ilişki olmadığı için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı bulunmamaktadır. Çoklu regresyon analizlerinde diğer bir önemli tablo (tablo 3) model özeti tablosudur.

**Tablo 3.**

*Model Özeti*

	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahmini Standart Hata.	Değişim İstatistikleri					Dubrin-Watson
					R <sup>2</sup>	F	sd1	sd2	p	
1	.182 <sup>a</sup>	.033	.031	.34560	.033	16.100	1	469	.000	2,062
2	.216 <sup>b</sup>	.047	.043	.34352	.014	6.695	1	468	.010	
3	.236 <sup>c</sup>	.056	.050	.34230	.009	4.339	1	467	.038	
4	.281 <sup>d</sup>	.079	.071	.33844	.023	11.727	1	466	.001	

a. yordayıcı değişken: (Constant), öğtsay

b. yordayıcı değişken : (Constant), öğtsay, dentutum

c. yordayıcı değişken : (Constant), öğtsay, dentutum, yaş

d. yordayıcı değişken : (Constant), öğtsay, dentutum, yaş, çalsür

e. bağımlı değişken: tukenmislik

Aşamalı regresyon sonucu dört model üretilmiştir. Birinci modelde yordayıcı değişken yalnızca öğretmen sayısı iken, ikinci modelde öğretmen sayısının yanında denetim tutumudur. Üçüncü modelde ise bu değişkenlerin yanında yaş değişkeni de modele katılmıştır ve son modelde araştırmaya konu olan bütün yordayıcı değişkenler modelde yer almaktadır.

Model özeti tablosuna göre  $R^2$  bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Model özeti sonuçlarına göre öğretmen sayısı tek başına öğretmen tükenmişlik düzeyinin % 3'ünü açıklarken; öğretmen sayısı ve denetim tutumu % 5; öğretmen sayısı, denetim tutumu ve yaş yaklaşık % 6; öğretmen sayısı, denetim tutumu, yaş ve çalışma süresi birlikte % 8'ini açıklamaktadır.

Modele ilişkin Anova sonuçları da bir bütün olarak incelendiğinde dört boyut için F değerlerinin 9,164 ile 16,100 arasında değiştiği ve tüm düzeylerde anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre yordayan değişkenler model üzerinde yordama işlemini başarıyla yerine getirmektedir. Ancak açıklama yüzdesi en fazla olan model dördüncü modeldir.

**Tablo 4.**

*Öğretmenlerin Yaş, Okuldaki Öğretmen Sayısı, Okuldaki Çalışma Süresi ve Denetim Tutum Düzeylerinin Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Aşamalı (Forward) Regresyon Analizi Sonuçları.*

		Standardize edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	Sabit	2,602	,040		65,036	,000
	öğtsay	,008	,002	,182	4,012	,000
2	Sabit	2,838	,099		28,524	,000
	öğtsay	,007	,002	,168	3,698	,000
3	dentutum	-,084	,033	-,118	-2,588	,010
	Sabit	2,959	,115		25,740	,000
4	öğtsay	,008	,002	,182	3,974	,000
	dentutum	-,087	,032	-,122	-2,687	,007
4	yaş	-,004	,002	-,095	-2,083	,038
	Sabit	3,073	,118		25,944	,000
4	öğtsay	,007	,002	,173	3,820	,000
	dentutum	-,086	,032	-,120	-2,685	,008
4	yaş	-,008	,002	-,221	-3,802	,000
	çalsür	,010	,003	,199	3,424	,001

\*öğtsay, okuldaki öğretmen sayısı \*dentutum, denetime ilişkin tutum \*çalsür, okuldaki çalışma süresi

Üretilen dört modele göre; ikinci adımda Beta değeri en yüksek olan ( $\beta=.168$ ) öğretmen sayısıdır. Öğretmen sayısı daha sonra ise öğretmenlerin denetim tutumları ( $\beta=-.118$ ) gelmektedir. Üçüncü adımda etki sırası öğretmen sayısı ( $\beta=.182$ ), denetim tutumu ( $\beta=-.122$ ) ve yaş ( $\beta=-.095$ ) şeklinde sıralanmaktadır. Dördüncü adımda ise etki sırası yaş ( $\beta=-.221$ ), çalışma süresi ( $\beta=.199$ ), öğretmen sayısı ( $\beta=.173$ ) ve denetim tutumu ( $\beta=-.120$ ) şeklinde sıralanmaktadır. Açıklama yüzdesi diğerlerine göre daha yüksek olan dördüncü



modele göre oluşturulan regresyon denklemi şöyledir; Tükenmişlik düzeyi=3.073+0.007\*öğretmen sayısı - 0.086\*denetim tutumu - 0.008\*yaş + 0.010\*çalışma süresi

Bu denkleme göre; öğretmen sayısı, denetim tutumu, yaş ve çalışma süresi değişkenleri 0 olan bir birey için tahmin edilen tükenmişlik düzeyi %3.073'tür. Bunun yanında okuldaki öğretmen sayısındaki bir birimlik artış tükenmişlik düzeylerinde 0.007'lik bir artışa neden olmaktadır. Denetim tutumlarındaki bir birimlik artışın ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde 0.086 birimlik bir azalmaya neden olduğu görülmektedir. Çalışma süresindeki bir birimlik artış ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde 0.010 birimlik artışa neden olmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde en önemli katkısı olan değişken ise; yaş değişkeni olarak görülmektedir.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, öğretmenlerin bazı demografik özellikleri ve denetim tutumlarının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin demografik değişkenlerinin ve denetim tutumlarının tükenmişlik düzeylerini yordadığını göstermektedir. Öğretmenlerin demografik değişkenleri ve denetim tutumlarının tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerinin düşük ve anlamlı ( $p=.000$ ) olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, dördüncü adımda bütün bağımsız değişkenler birlikte ele alındığında en yüksek etki değerinin yaş ile tükenmişlik arasında olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça tükenmişliğin düştüğü söylenebilir. Böyle bir sonucun negatif yönlü olması, öğretmenlerin yaşlarının tükenmişliklerini etkilemediği şeklinde ifade edilebilir. Yaş ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişkinin olması ( $\beta=-.221$ ) öğretmenlerin zamanla tecrübe sahibi olmaları, onların tükenmişliklerini azalttığı şeklinde de yorumlanabilir. Öğretmenlerin okullarındaki çalışma süresi tükenmişliği ikinci önem sırasında ( $\beta=.199$ ) yordamaktadır. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin artması tükenmişliklerini artırdığı söylenebilir. Üçüncü önem sırasında okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de ( $\beta=.173$ ) arttığı görülmektedir. Dördüncü önem sırasında ise öğretmenlerin denetim tutumları ( $\beta=-.120$ ) gelmektedir. Öğretmenlerin denetim tutumları düştükçe tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin denetime ilişkin olumsuz bakış açıları tükenmişliği yordayarak düşük ters yönlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Russel, Almaier ve Velzen (1987) yaş ile birlikte tükenmişlik düzeylerinin düştüğü yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Cohen ve Wills' a (1985) göre ise iş arkadaşlarından ve denetmenlerden alınan destek tükenmişlik düzeyini düşürmektedir. Yine benzer bir çalışmada Ferreira ve Martinez (2012) yaş ile "profesyonel yetkinlikte azalma" arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve yaş ile duyarsızlaşma arasında da negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yaş arttıkça duyarsızlaşma azalmaktadır.

Öğretmenlerin farklı demografik değişkenler ve denetim tutumları düşük de olsa tükenmişliğin yordayıcılarıdır. Öğretmen tükenmişliğinin birçok nedeni olabilir. Bunlar yapılan bazı araştırmalarda şöyle ifade edilmiştir: Balcı Bucak ve Yılmaz (2009) yaptıkları araştırmada, örgütsel tükenmişliğin boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın "az" düzeyinde; kişisel başarıda düşme boyutunda "çoğunlukla" düzeyinde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Babaoğlu'nun (2006) çalışmasında, okul yöneticilerinin tükenmişliklerinin farklı alt boyutlarda "az" ve "çok az" düzeyinde;

Özer'in (1998) çalışmasında ise rehber öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın "düşük" düzeyde "kişisel başarıda azalma" boyutunda ise daha fazla tükenme yaşadıkları görülmüştür.

Bu araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında Izgar (2000) ve Babaoğlu'nun (2006) araştırmaları kıdem değişkenine göre tükenmişlik boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Yapılan bu çalışmada ise yaş değişkenine göre yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir. Bu durum tükenmişliğin yaş ile ilişkili olduğu ancak belli bir yaş ile birlikte gelen tecrübenin tükenmişlik ile ters ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer sonuçlara farklı araştırmalarda da rastlanmıştır. Hizmet süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı (Tümekaya, 1999), hizmet süresi ile tükenmişliğin ters yönde ilişkisi içinde olduğu (Baysal, 1995) görülmüştür.

Tüm bunların yanında araştırma kapsamında ele alınan yordayıcı değişkenlerin (öğretmen, tutum, yaş, çalsür) bağımlı değişkeni birlikte açıklama yüzdesi %8'dir. Bu durum öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini açıklayan başka değişkenlerin olabileceğinin göstergesidir. Bu nedenle farklı yordayıcı değişkenler kullanılarak farklı araştırmalara konu olabilir.

#### KAYNAKÇA

- Akbaba Altun, S. & Memişoğlu, S. (2011). The Effect of multiple source of performance evaluation on school climate. *Elementary Education Online*, 10 ( 2), 743-756.
- Altıntaş, R. (1992). İlköğretimin teftişi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 403-422.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: PegemA yayıncılık.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde denetim: Durum saptama, değerlendirme ve geliştirme*. Ankara: Pegem.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: PegemA.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Baysal, A. ve Girgin, G. (2005). *Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir Örneği)*. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 3-15.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Cohen, S. & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis: An integrative review. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4), 1827-1847.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması*. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.

- Çoban, A.E., Demir A. (2004). Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve bazı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (28), 20-28.
- Dawo, J.I. (2011). School-based teacher supervision: A vital tool for quality education in Kenya. *European Journal of Educational Studies*, 3 (1), 143-148.
- Deliorman, R. B., Yıldız, S., Taştan Boz, İ. ve Yiğit, İ. (2008). Akademik personelin tükenmişlik düzeyi. Marmara Üniversitesi Örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25 (2), 465-497.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ferreira, A.I. & Martinez, L.F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4380-4390.
- Guglielmi, R. S. & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68 (1), 61-99.
- Güleryüz, E. ve Aydın, O. (2007). Hemşirelerde iş kontrolü, kontrol isteği ile tükenmişlik ve fiziksel sağlık arasındaki ilişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21, 58-71.
- Balcı Bucak, E. & Yılmaz, A. (2009). İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 181, 198-221.
- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2014). Eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39, 325-337.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988) İnsan ve insanlar. İstanbul: Evrim Basım, Yayım ve Dağıtım.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2012). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (3), 1813-1831.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*, Consulting Psychologists Press.
- Nelson, B., S. & Sassi, A. (2000). Shifting approaches to supervision: The case of mathematics supervision. *Educational Administration Quarterly*, 36 (4), 553-584.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Özler, D. ve Atalay, C. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1 (4), 26- 38.
- Polat, G., Topuzoğlu A., Gurbuz K., Hotalak O., Kavak H., Emirikci, S. ve ark. (2009). Bilecik ili, Bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TSK Koruyucu Hekimlik Bulteni*, 8 (3), 217-222.
- Russell, D.W., Altmaier, E. & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.

- Sarros, J. C. & Sarros, A. M. (1987). Predictor of teacher burnout. *The Journal of Educational Administration*, 25 (2), 216-230.
- Sears, S.F., Urizar, G.G. & Evans, G.D. (2000). A stress-coping-outcome model of burnout and depression in extension agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 1-7.
- Seçer, İ. (2013). SPSS ve LISREL ile pratik very analizi, analiz ve raporlaştırma. Ankara: Anı.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (2002). *Supervision: A redefinition* (7th ed.). Mc Graw Hill.
- Sezgin, F., Kavgacı, H., Kılınc, A.C. & Aslan, H. (2012). Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (9), 175-191.
- Sullivan, S. & Glanz, J. (2000). Alternatives approaches to supervision: Case from the field. *Journal of Curriculum and Supervision*, 15 (3), 212-235.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş: Kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: PegemA yayıncılık.
- Tümkiye, S. (1999). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları. *PDR Dergisi*, 2 (11) 26-35.
- Üçok, D. & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 ( 1), 231-250.
- Üstüner, M. (2006) Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.
- Yılmaz, K. (2009). Okul müdürlerinin denetim görevi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1 ), 19-35.

## EXTENDED ABSTRACT

### 1. Introduction

This study aims to describe predictive effect of teachers' some demographic features and control attitudes upon burnout. As there has not been any other research to carry out teachers' attitudes upon burnout in association with control, this study can fill a significant gap for literature. Since attitudes can determine teachers' ties with their jobs and accordingly determine their burnout level, describing this relation by taking different demographic features into consideration can be considered as a significant contribution from the point of literature.

### 2. Method

Research model is a descriptive study based on relational review model. In this study, the effect of teachers' demographic features (gender, age, working hours at their schools, branch, the number of controls so far, the number of teachers at school) and control attitudes upon organizational burnout has been studied to be determined..

Research sample consists of teachers who work at 76 primary and secondary schools in Sivas in 2013-2014 education year. Among these schools, 15 primary and 15 secondary schools have been selected randomly. In total, 676 teachers from 30 schools constitute the sample of the research. The scales have been applied to teachers constituting the research sample by the researcher. Among the applied scales, 472 scales which are actionable have been taken to evaluation after extreme values and missing values have been scanned.

Research data has been collected by means of "Personal Information Form", "Control Scale" and "Burnout Scale". Data for Personal Information Form has been collected according to variables: seniority, working hours at the school, the number of teachers at the school. Control Attitude Scale developed by Uğurlu and Usta (2014) consists of 16 items. Maslach Burnout Inventory has been developed by Maslach and Jackson (1981), and has been adapted to Turkish by Çam (1992). It has been observed at the end of reliability and validity study for the scale that it is a three-dimensional 22-item scale.

Stepwise regression which is a multi-regression analysis technique has been used for the research. Multi-regression is a linear regression analysis where the relationship between a dependent and many independent variables follows a linear structure.

Gradual regression is based upon the process of adding the predictive variables with the highest level to the model and omitting the ones with the lowest level from the model. In this way, regression equalization is obtained by including the predictive variables which have meaningful contribution to the predict in equalization. For this purpose, "forward" method is selected as analysis technique. Forward method first incorporates the predictive variable which has the highest relationship with the predicted variable in the model and then the other ones are incorporated in the model according to their relationship levels.

In order regression equalization to be examined, it has been tested whether normality assumption can be provided primarily on the data or not. Thus, coefficients of skewness and kurtosis have been examined and it is seen that normality has been provided. Skewness values for Control Attitude points and burnout points have been between -1

and +1, and that of Kurtosis has been between -2 and +2. Control attitude skewness value has been calculated as -.296 and kurtosis value as 1.145; burnout skewness value as .523 and kurtosis value as .919.

### **3. Findings**

In this study, predictive effect of teachers' some demographic features and control attitudes upon their burnout levels has been examined. Research results show that teachers' demographic features and control attitudes predict the burnout level. It has been found out that the predictive level for teachers' demographic features and control attitudes upon burnout is low and meaningful ( $p = .000$ ).

### **4. Results**

Although teachers' different demographic variables and control attitudes are low, they are the predictor of burnout. In addition to all these, the percentage of predictive variables (number of teachers, control and attitude, age, working hours) within the scope of the research to explain dependent variable is 8%. This case can be evaluated as a sign of existence for some other variables explaining teachers' burnout levels. For this reason, this study can be a basis for various researches by using different predictive variables