

## ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İŞE ANGAJE OLMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ\*

Mahmut SAĞIR<sup>1</sup>, Tuğba TATLI CÖMERT<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada betimsel tarama türlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2022-2023 öğretim yılında Kahramanmaraş ilinde resmi liselerde görev yapan toplam 7365 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde ise evrenden “Küme Örnekleme” yöntemiyle belirlenen 454 öğretmen yer almaktadır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Şahin ve İnce (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “Mesleki Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerini belirlemek için (UWES: Utrecht Work Engagement Scale) Schaufeli vd., (2002) tarafından geliştirilen ve Köse (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Angaje Olma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkinin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunda negatif yönde orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutunda yine negatif yönde orta düzeyde, kişisel başarı boyutunda pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerini % 44.3 oranında yordadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, mesleki tükenmişlik, işe angaje olma.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS AND WORK ENGAGEMENT LEVELS

### ABSTRACT

The purpose of the research is to examine the Relationship Between teachers' levels of Professional burnout and their levels of work engagement. Relational survey model, one of the descriptive survey types, was used in the study. The universe of the study consists of a total of 7365 teachers working in public high schools in Kahramanmaraş in the 2022-2023 academic year. In the sample of the study, there are 454 teachers determined by the “Cluster Sampling” method. In the study, the “Occupational Burnout Inventory” developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted into Turkish by Şahin and İnce (2014) was used to determine the occupational burnout levels of teachers. The “Work Engagement Scale” (UWES: Utrecht Work Engagement Scale) developed by Schaufeli et al. (2002) and adapted into Turkish by Köse (2015) was used to determine the level of teachers' work engagement. At the end of the research, it was concluded that there was a negative and moderately significant Relationship Between teachers' levels of work engagement and Professional burnout levels. It was concluded that the Relationship Between the professional burnout levels of the teachers and their level of engagement in work was negative in the dimension of emotional exhaustion, negative in the dimension of depersonalization, positive in the dimension of personal accomplishment and low level significant. In addition, it was determined that teachers' burnout levels predicted their engagement levels by 44.3%.

**Keywords:** Teacher, Occupational Burnout, Work Engagement.

**Önerilen Atf:** Sağır, M. & TalıCömert, T. (2024). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)/ International Journal of Leadership Training (IJOLT)*, 8 (2), 1-12. TrDoi: <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1560648>

\* Bu araştırma, birinci yazarın danışmanlığında ikinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup>Sorumlu Yazar: Prof. Dr. Mahmut SAĞIR, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [msagir@ksu.edu.tr](mailto:msagir@ksu.edu.tr), 0000-0003-3807-151X

<sup>2</sup>Lisansüstü Öğrenci Tuğba TATLI CÖMERT, Milli Eğitim Bakanlığı, [tgbt113@gmail.com](mailto:tgbt113@gmail.com), 0000-0001-6238-4650

## 1.PROBLEM DURUMU

İnsanlar günlük hayatlarında ve iş ortamlarında onlara stres yaşatan durumlarla karşılaşmaktadır. Stres kaynaklı olumsuz durumlar, 1970’li yıllarda Freudenberger tarafından literatüre “meslekî tükenmişlik” kavramı olarak kazandırılmıştır. Kavramsal açıdan ele alındığı zaman mesleki tükenmişlik kavramı “insanların aşırı düzeyde çalışmalarının bir sonucu olarak işin gereklerini yerine getiremez hale düşmeleri” şeklinde tanımlanmaktadır (Akkoç ve Tunç, 2015). Günümüzde de meslek yaşamında sıklıkla karşılaşılan sorunların başında mesleki tükenmişlik gelmektedir. Mesleki tükenmişlik; çalışanın kendisinde tükenmişlik durumu hissetmesi, kişisel başarısında ve yeterlilik duygularında zayıflama olması ve diğer insanlara karşı duyarsız davranması şeklinde kendini gösteren karakterize bir problemdir. Mesleki tükenmişlik olgusunun yaygın olarak gözlemlendiği gruplar içerisinde öğretmenler de yer almaktadır (Yıldız, 2012). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasının temelinde insanlarla yoğun etkileşim içinde bulunmalarının yattığı belirtilmektedir. Bu nedenle eğitim alanında mesleki tükenmişlik üzerine gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir bölümü öğretmenler üzerinde yapılmaktadır (Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin, 2007).

Mesleki açıdan ele alındığı zaman literatürde mesleki tükenmişlik kavramı üzerine birçok tanım yapıldığı görülmektedir (Akten, 2007). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman tükenmişlik “bireyin duygusal ve fiziksel olarak enerji kaybına uğraması, işe konsantre olamaması, sağlıklı tutumlar sergileyememesi ile yer aldığı iş ortamında iletişim ve ilişki kurmakta zorluk yaşaması” şeklinde tanımlanmaktadır (Çiçek, 2018). Tükenmişlik kavramı meslek yaşamında da uzun yıllardır incelenen konular arasında yer almaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998, 63). Bunun temelinde tükenmişlik olgusunun meslek yaşamında da yaygın olarak görülmesi yatmaktadır (Coşkun, 2007). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişlik kavramının üç alt boyuttan meydana geldiği yapılan araştırmalar sonunda belirlenmiş tükenmişlik alt boyutları ise literatürde aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

Duygusal tükenme, Maslach (1982) duygusal tükenme alt boyutunu mesleki tükenmişliğin kalbi olarak belirtmiş, bu süreci tamamıyla duyguların esiri olma, başka insanların hareketlerinden duygusal açıdan etkilenme, gücünün tümünü duygusal isteklerini karşılamak için kullanma şeklinde tanımlamıştır (Maslach ve Leiter, 1997; Aktaran, Dağlı ve Gündüz, 2008).

Duyarsızlaşma, Duyarsızlaşma sürecinde bireyde sinirli bir ruh hâli ile yaptığı işe dair idealizm kaybı kendini gösterir. Duyarsızlaşan birey arkadaş ortamından uzak ve yalnız kalmak (Dağlı ve Gündüz, 2008).

Kişisel başarı, Maslach ve Jackson’a göre, kişisel başarıyı yakalamak, bireylerin işlerinde kendilerini ne kadar yeterli hissettikleriyle ilgili bir durumdur. Kişisel başarı duygusu düşük olan bireylerde süreç bireyin kendisini yaptığı işte etkisiz hissetmesiyle başlar ve sürecin sonunda bire kendini yaptığı iş için yetersiz hisseder. Böylece birey, hiçbir işin altından kalkamayacağına karar verir, aynı zamanda etrafındaki herkesin ve her şeyin başarılı olmasına engel oluşturduğunu düşünür. Kişisel başarı algısı düşük olan bireylerde yaptıkları işleri önemsiz olarak nitelendirme durumu söz konusudur (Maslach ve Jackson, 1984).

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki tükenmişliği etkileyen pek çok değişenin olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada mesleki tükenmişliğin öğretmenlerin işe angaje olma durumlarının mesleki tükenmişliklerine etki edip etmediği araştırılmıştır. İşe angaje olma, adanmışlık, dinçlik ve ilgiyi kapsayan kişinin içsel sürecidir. İşe angaje olma kavramı; işe gönülden bağlanma, işe tutkunluk, işle bütünleşme, işe kapılma, işe cezbolma gibi farklı isimlerle de ifade edilmektedir. Farklı bir deyişle işe angaje olma “işe olan ilgi ve işe karşı olumlu olma durumunu belirten işle ilgili iyi olma durumu” olarak ifade edilebilir (Atcıoğlu, 2018).

Çalışanlarda işe angaje olmayı etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalarda işe angaje olmayı etkileyen bireysel faktörlerin başında; cinsiyet, mesleki kıdem ve görev türünün geldiği sonucuna ulaşılmıştır (Atcıoğlu, 2018, Köse, 2016, Arslan ve Demir, 2017). Çalışanlarda işe angaje olma üzerinde etkili olan örgütsel unsurlar üzerinde yapılan çalışmalarda ise iş tatmini ve örgütsel adalet algısının işe

angaje olma üzerinde önemli birer belirleyici olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Arslan ve Demir, 2017, Köse ve Uzun, 2018). Literatürde yer alan bu bilgiler ışığında çalışanların işe angaje olma düzeyleri üzerinde, bireysel ve demografik değişkenlerin yanı sıra örgütsel faktörlerin de yer aldığı görülmektedir.

İşe angaje olma ise çalışanların işe bağlı olmaları, işlerini gerçekleştirirken coşku ve heyecan hissetmeleri şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Kendine literatürde taze ve yeni bir şekilde yer edinmeye başlayan işe angeje olma terimi, araştırmacılar tarafından iş görenlerin işlerini büyük bir tutku içinde yapmaları ve çalıştıkları kuruma gönülden bağlı olmaları şeklinde yorumlanmaktadır (Özer vd., 2015, 262). Bireyler işe angaje olma durumunda genellikle işleri ile bir bütün halinde, çalıştıkları kurumda sürekli üreten, çalışkan kimseler olarak yer almaktadırlar. Tam tersi olarak işe angaje olma durumundan uzaklaşan bireyler ise kurumlarında yaptıkları işten uzaklaşmış, verimli olmaktan uzak, enerjisini ve içinde bulunduğu iş zamanını boş bir şekilde tüketen kimseler olarak var olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009, 88; Arslan ve Demir, 2017, 373). İşe angaje olma terimi, pozitif bir örgütsel davranış olarak literatüre kazandırılan kavramlarda, literatürden edinilen bilgilere göre ilk sıralarda yer almaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015).

İşe angaje olmanın gerek birey gerekse kurum açısından olumlu sonuçları vardır. Yapılan pekçok araştırma ile işe angaje olmanın bireyler bakımından olumlu etkileri olduğu ulaşılmıştır. İşe angaje olan çalışanların; psikolojik durumları iyi, kendi kaynaklarını oluşturan, angaje olma seviyesi düşük olan çalışanlara kıyasla daha iyi performans sergileyen ve mutlu işgörenler oldukları dikkati çekmiştir (Bakker ve diğerleri, 2011). İşe angaje olma, kişileri olumlu etkilerken çalışanın performansını, buna bağlı olarak ise yapılan işin kalitesini arttırması bakımından bir yandan da örgüte katkıda bulunmaktadır (Bakker ve diğerleri, 2008). İşe angaje olum bireylein; pozitif duygulara sahip oldukları, kendi kaynaklarını oluşturdukları, hissettikleri olumlu duyguları diğer çalışanlara da yansıttıkları, kendi bilgi ve becerilerine güvendikleri için angaje olmayan işgörelere kıyasla iş performansları daha yüksek çalışanlar olması ve örgüte diğer çalışanlara göre daha çok katkıda bulunmaları beklenmektedir (Seijts ve Crim, 2006; Aktaran, Özkalp ve Meydan, 2015).

Tahammül sınırlarının ötesinde işe angaje olmanın işkolikliğe neden olması da olasıdır. Söz gelimi işgörelerde daha çok çalışma konusunda içsel bir dürtü olmasına karşın, yoğun mesai yapma noktasında istekli olmayabilirler. Zira daha ilerleyen durumlarda bu tür bir yoğun performans çalışma tükenmişliği gelişebilir. Her ne kadar aşırı şekilde işe angaje olma, pozitif bir etki yüksek bir doyum ortaya çıkarsa bile zamanla bu durum tersine dönebilir. Olumsuz bir etki, sıkıntı ve baskı yaratabilir. İşe angaje olma kavramının bir başka tamamlayıcısı olan özümseme (absorbtion) kavramı da bireyler üzerinde zaman içerisinde zaman içerisinde sağlıklı bazı tutumlara sebep olabilir. İşgörelen işleriyle o kadar iç içe olup kendilerini kaybederler ki dinlenmeyi hatta sosyal ilişkilerini unutabilirler. Eş ve çocuklarıyla ilgilenmez, arkadaşlarıyla beraber zaman geçirmeyi unutabilirler. Bunun neticesinde iş ve çalışma hayatı dengesi bozularak çatışmalar yaşayabilirler. Aile yaşamları bozulup, boşanmalar, ayrılmalar, huzursuzluklarla karşılaşabilirler (Bakker ve diğerleri, 2011, 4-28; Aktaran, Özkalp ve Meydan, 2015).

Öğretmenlerin bireysel yeterliklerinin örgütsel etkililiği gerçekleştirmede önemli bir etken olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte; örgütsel etkililiğin sağlanmasında öğretmenlerin sahip oldukları bireysel niteliklerin yanı sıra yaptıkları işe karşı olan tutumların da belirleyici olduğu düşünülmektedir. İşe angaje olma, literatürde öğretmenlerin yaptıkları işe karşı olan tutumlarını belirleyen bir değişken olduğu değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin işe angaje olmaları işlerinde daha istekli, verimli, üretken ve işlerine daha bağlı, işlerinden daha çok memnun olan ve diğer kişilerle daha sağlıklı ilişkiler kuran bireyler olarak kurumlarında var olmaktadır. Bu özellikleri barındıran öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda eğitimin çıktılarının da daha kaliteli olacağı söylenebilir (Atcıoğlu, 2018). Bu nedenle bu çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri tespit etmek ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri nedir?

3. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

## 1.2. Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür taraması sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren özellikle öğretmenler üzerinde yapılmış çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Öğretmenler üzerine söz konusu iki değişken ile ilgili yapılacak olan özgün bir çalışmanın literatüre ve uygulamacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada, “mesleki tükenmişlik” ve “işe angaje olma” değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve derecesi incelenmiştir. Araştırmanın modeli genel tarama modelleri içerisinde değişkenlerin tek tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan tekil tarama modeli ile iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelini içermektedir (Karasar, 2005).

### 2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerindeki resmi liselerde görev yapan toplam 7365 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden “Küme Örneklem” yöntemiyle belirlenen 238 erkek ve 216 kadından oluşan toplam 454 öğretmen oluşturmaktadır. Büyüköztürk ve diğerlerine göre(2015) göre 6000-8000 evren üzerinden seçilmesi gereken en az örneklem sayısı 361 ve en fazla örneklem sayısı ise 615 kişi olmalıdır. Bu durumda araştırmanın örneklemini, evrenini temsil etme gücüne sahiptir. Tablo 1.’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin verilerin dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 1.Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı.**

Değişken	Kategori	(f)	(%)
Cinsiyet	Erkek	238	52,4
	Kadın	216	47,6
Medeni durum	Bekar	161	35,5
	Evli	293	64,5
Eğitim durumu	Lisans	353	77,8
	Lisansüstü	101	22,2
	1-5 yıl	125	27,5
Mesleki kıdem	6-10 yıl	103	22,7
	11-15 yıl	46	10,1
	16-20 yıl	73	16,1
	21-25 yıl	72	15,9
	26 ve üzeri yıl	35	7,7
Kurum türü	Anadolu Lisesi	110	24,2
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	72	15,9
	Meslek Lisesi	177	39,0
	Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	53	11,7
	Fen Lisesi	42	9,3

Tabloda 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 454 öğretmenin 238’ini (%52.4) erkekler, 216’sını (%47.6) kadınlar oluşturmaktadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğu erkek öğretmendir. Katılımcıların 293’ü (%64.5)

evliyken, 161'i (%35.5) bekarıdır. Öğretmenlerin eğitim durumlarına bakıldığında 353'ünün (%77.8) lisans mezunu, 101'inin (%22.2) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 125'inin (%27.5) 1-5 yıl arasında, 103'ünün (%22.7) 6-10 yıl arasında, 46'sının (%10.1) 11-15 yıl arasında, 73'ünün (%16.1) 16-20 yıl arasında, 72'sinin (%15.9) 21-25 yıl arasında, 35'inin (%7.7) 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya en çok 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler katılım göstermiştir. Öğretmenlerin 264'ü (%58.1) 1-5 yıl arasında, 92'si (%20.3) 6-10 yıl arasında, 48'i (%10.6) 11-15 yıl arasında, 50'si (%11.0) 16 ve üzeri yıldır mevcut kurumlarında çalışmaktadır. Katılımcıların 110'u (%24.2) Anadolu Lisesinde, 72'si (%15.9) Anadolu İmam Hatip Lisesinde, 177'si (%39.0) Meslek Lisesinde, 53'ü (%11.7) Güzel Sanatlar ve Spor Lisesinde, 42'si (%9.3) ise Fen Lisesinde görev yapmaktadır.

#### 2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanan bu çalışma 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ili Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerindeki resmi devlet liselerinde görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Veri toplama araçlarının öğretmenlere uygulanması için gerekli izinler alınmış ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda eğitim- öğretileri aksatmayacak şekilde araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama aracının birinci bölümünde, öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen "kişisel bilgi formu"; ikinci bölümünde, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için "Mesleki Tükenmişlik Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu(MTE-EF)" ve üçüncü bölümünde öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerini belirlemek için "İşe Angaje Olma Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan "Mesleki Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (MTE-EF)" ilk kez Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Şahin ve İnce (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. MTE-EF Tükenmişlik veri toplama aracının; bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçek 22 maddeden oluşmakta olup ölçekte; "Hiçbir zaman, Yılda birkaç kez, Ayda bir kez, Ayda birkaç kez, Haftada bir kez, Haftada birkaç kez, Her gün" şeklinde sıralanan yedili likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Özgün hali yedili likert tipinde, 22 maddeden oluşan ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı şeklinde 3 boyuttan oluşan envanterin, Türkçeye uyarlama çalışmalarında yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları envanterin özgün yapısının korunduğunu göstermiştir. Şahin ve İnce (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan çalışmada her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme boyutu için 0.88, duyarsızlaşma boyutu için 0.78, kişisel başarı boyutu için 0.74 olarak bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada da her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme için 0.92, duyarsızlaşma için 0.77, kişisel başarı için 0.87 olarak hesaplanmıştır. Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin 3 alt boyutlu yapısının güvenilirliğine ilişkin bilgiler Tablo 2.'de verilmiştir.

**Tablo 2. MTÖ-EF Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Ölçek	Alt boyut	Orijinal çalışmadaki Cronbach's Alpha	Bu çalışmadaki Cronbach's Alpha
Maslach Tükenmişlik	Duygusal tükenme	.88	.927
	Duyarsızlaşma	.78	.776
	Kişisel başarı	.74	.870

Tablo 2. incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu, duyarsızlaşma alt boyutunun ise orta düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Büyüköztürk ve diğerleri (2015), hesaplanan güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde

olmasının yeterli olduğunu belirtmiştir. Böylece 22 madde ve üç faktörden oluşan “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Eğitimci Formu (MTÖ-EF)”nın geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Eğitimci Formu (MTÖ-EF)’nin alt boyutlarına ait puanlama anahtarı Tablo 3.’te verilmiştir.

**Tablo 3.MTÖ-EF Puanlama Anahtarı(Maslach, Jackson &Leiter (2010))**

	<i>Tükenmişlik</i>		
	<i>Düşük Düzey</i>	<i>Orta Düzey</i>	<i>Yüksek Düzey</i>
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	37 ve üzeri	31-36	0-30

### 2.4.3. İşe Angaje Olma Ölçeği

İşe Angaje Olma Ölçeği ilk kez (UWES, Utrecht Work Engagement Scale) Schaufeli vd., (2002) tarafından geliştirilmiş ve Köse (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmakta olup ölçekte; (1) “Kesinlikle Katılmıyorum (1.00-1.80)”, (2) “Katılmıyorum (1.81-2.60)”, (3) “Kararsızım (2.61-3.40)”, (4) “Katılıyorum (3.41-4.20)” (5) “Kesinlikle Katılıyorum (4.21-5.00)” şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Köse (2015) yapmış olduğu faktör analizi sonucunda ölçekteki maddelerin 2 boyut (İşe Bakış ve İşe Devam) altında toplandığını belirlemiştir. İşe Angaje Olma Ölçeği daha sonra yine Köse (2016a) tarafından yapılan çalışmada tek boyuta indirgenmiş ve ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada Köse (2016a) tarafından uyarlanan ölçeğin tek boyutlu formu kullanılmıştır. Köse (2016a) tarafından ölçek üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur. Bu araştırma da ise ölçeğin güvenilirliği 0.90 olarak hesaplanmıştır. İşe Angaje Olma Ölçeğinin tek boyutlu yapısının güvenilirliğine ilişkin bilgiler Tablo 4.’te verilmiştir.

**Tablo 4.İşe Angaje Olma Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Alt boyut</i>	<i>Orijinal çalışmadaki Cronbach’s Alpha</i>	<i>Bu çalışmadaki Cronbach’s Alpha</i>
İşe Angaje Olma	İşe angaje olma	.94	.904

Büyüköztürk’e (2011) göre bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesi için Cronbach Alpha katsayısı’nın 0,70 ve daha yüksek olması gerektiği göz önüne alındığında veri toplama aracının bu araştırma için güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5. Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi Sonuçları**

<i>Alt boyut</i>	<i>Cronbach’s Alpha (α)</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
İşe angaje olma	,899	-,819	-,056
Duygusal tükenme	,933	,728	-,525
Duyarsızlaşma	,814	1,020	,223
Kişisel başarı	,900	-,637	-,496

Tablo 5 incelendiğinde, ölçek puanlarının analiz için yeterli düzeyde güvenilir olduğu ( $\alpha > 0,60$ ) görülmektedir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun incelenmesinde çarpıklık basıklık değerlerine bakıldığında ise değerlerin -2 ile +2 arasında yer aldığı ve normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılıma uygun olması nedeniyle cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenleri ile ölçek

puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T testi; yaş, mesleki kıdem, mevcut kurumdaki çalışma süresi ve çalıştığı kurum türü değişkenlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında OneWay ANOVA analizi uygulanmıştır. Ölçek puanlarının arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon analizi, tükenmişliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinin belirlenmesi için ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Araştırmanın “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyine ilişkin görüşleri nedir?” şeklindeki birinci ve “Öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?” şeklindeki üçüncü alt problemi için verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve işe angaje olma düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ve örgütsel dedikodu düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin birbirini yordama düzeyine ait bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın; “ Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmış ve bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Görüşlerine İlişkin Bulgular**

Alt boyut	N	Puan aralığı	X	SS
Duygusal tükenme	454	0-54	19,24	14,01
Duyarsızlaşma	454	0-27	6,38	6,32
Kişisel başarı	454	0-48	32,10	11,46

Tablo 6. incelendiğinde, araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinin orta ( $\bar{X}$  =19,24), duyarsızlaşma düzeyinin düşük ( $\bar{X}$  =6,38) ve kişisel başarı tükenme düzeyinin düşük ( $\bar{X}$  =32,10) olduğu görülmektedir.

Araştırmanın; “Öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?” şeklindeki alt problemi için verilerin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin işe angaje olmaya ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 7.’de verilmiştir.

**Tablo 7.Öğretmenlerin İşe Angaje Olma Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular**

Ölçek	N	Puan aralığı	X	SS
İşe angaje olma	454	1-5	3,46	,646

Tablo 7. incelendiğinde, araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerinin ( $\bar{X}$  =3,46) orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır? şeklindeki alt problemi için, veri toplama araçlarından elde edilen veriler normal dağılım gösterdikleri için, Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmış ve Regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre elde edilen veriler tablo 8. ve 9.’da verilmiştir.

**Tablo 8. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi**

		<i>İşe angaje olma</i>	<i>Duygusal tükenme</i>	<i>Duyarsızlaşma</i>	<i>Kişisel başarı</i>
İşe angaje olma	r	-			
	p				
Duygusal tükenme	r	-,653	-		
	p	,000			
Duyarsızlaşma	r	-,450	,737	-	
	p	,000	,000		
Kişisel başarı	r	,265	-,254	-,361	-
	p	,000	,000	,000	

Tablo 8. incelendiğinde, araştırmada görüşlerine başvurulan öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri ile duygusal tükenme düzeyleri ( $r=-,653$ ;  $p<0,05$ ) arasında negatif yönde orta düzeyde, işe angaje olma düzeyi ile duyarsızlaşma düzeyi ( $r=-,450$ ;  $p<0,05$ ) arasında negatif yönde orta düzeyde, işe angaje olma düzeyi ile kişisel başarı tükenme düzeyi ( $r=,265$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumlarının azaldığı, kişisel başarı durumlarının ise arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 9. Tükenmişliğin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi**

Değişken	B	Sh	$\beta$	t	p
Sabit	3,783	,086		44,065	,000
1. Duygusal tükenme	-,033	,002	-,707	-13,588	,000
2. Duyarsızlaşma	,012	,006	,118	2,176	,030
3. Kişisel başarı	,007	,002	,128	3,401	,001

$F(3,450)= 119,467$ ;  $*p<,05$   $**p<,01$   $r=,666$ ;  $r^2=,443$ ;

Tablo 9. incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının, işe angaje olmayı anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir. Bu yordayıcı değişkenler, işe angaje olma puanındaki değişimin %44,3'ünü ( $R=,66$ ,  $R^2=,44$ ) açıklamaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin; duygusal tükenme ( $\beta=-,707$ ;  $p<0,05$ ) boyutu işe angaje olmayı negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Duyarsızlaşma ( $\beta=,128$ ;  $p<0,05$ ) boyutu işe angaje olmayı pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Kişisel başarı ( $\beta=,118$ ;  $p<0,05$ ) boyutu işe angaje olmayı pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

#### 4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve kişisel başarı alanında orta düzeyde olduğu, duyarsızlaşma boyutunda ise düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalarda öğretmenlerin ve eğitim kurumlarında çalışan personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri konusunda farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. Akkoç ve Tunç (2015) tarafından yapılan çalışmada İl Milli Eğitim Müdürlüğü personelinin mesleki tükenmişlik düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmada personelin mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Amasralı ve Aslan (2017) bir çalışmada ortaokul ve liselerde görev yapan matematik dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin incelenmesini amaçlamış, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini orta seviyede bulmuştur. Coşkun (2007) tarafından din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ile yürütülen araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve



duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çınar (2015) tarafından din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri üzerinde yürütülen başka bir çalışmada da öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Dağlı ve Gündüz (2008) tarafından yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin %34.3'ünün yüksek, %38.1'inin orta, %27.6'sının ise düşük düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıkları, mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin %37.1'inin yüksek, %31.4'ünün orta, %31.4'ünün ise düşük düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadığı, kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin %40'nının yüksek düzeyde, %33.3'ünün orta düzeyde, %26.7'sinin ise düşük düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur.

Bu araştırmada öğretmenlerin işe angaje olmalarının orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Köse ve Uzun (2018) öğretmenlerin kendini işe angaje olma düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Arslan ve Demir (2017) tarafından yapılan bir araştırmada ise hekim ve hemşirelerin işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bu kapsamda öğretmenlerde işe angaje olma düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Literatürde yer alan benzer çalışma sonuçları da bu araştırmada elde edilen bulgular ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Rehber öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada mesleğini seven ve mesleğini iyi yaptığını düşünen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleğini kötü yaptığını düşünen öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akten, 2007, 83). Amasralı ve Aslan (2017) tarafından yapılan çalışmada mesleki açıdan kendilerini iş yaşamından soyutlamış olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleklerini seven öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cemaloğlu ve Erdemoğlu (2007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin görevlerinden memnun olma düzeyleri arttıkça, mesleklerini isteyerek yapma ve manevi doyum düzeyleri yükseldikçe mesleki tükenmişlik düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Girgin (2010) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerde mesleği severek sürdürme düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Arslan ve Demir (2017) tarafından yapılan bir araştırmada ise hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeyi arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer bir araştırmada Kızılkaya (2023) hemşirelerin iş rotasyonu stres düzeyinin yüksek olmasının, işe bağlılığı azalttığı gibi işe angaje olmayı da olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Başka bir araştırmada ise (Yılmaz, 2019) çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Moç ve Erçetin (2023) mobbingin çalışanların işe angaje olmalarını negatif yönde ve güçlü bir şekilde etkilediğini tespit edilmiştir. Ayrıca Kahyaoglu ve Keklik okul (2019) yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve sağlık sektörü çalışanlarının işe angaje olmalarının %25 oranında algılanan örgütsel destek düzeylerine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Gülbahar (2020) ise öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasında pozitif yönlü, düşük düzey ile orta düzey arasında değişen anlamlı ilişkiler olduğunu saptanmıştır.

## Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçları doğrultusunda, uygulamaya ve araştırmacılara yönelik geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

### 4.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Araştırmada öğretmenlerin işe angaje olmalarını orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerini arttırmaya yönelik hizmet içi eğitimler verilmelidir. Bunun yanında

yoğun çalışma temposu içerisinde öğretmenlerin iş stresinden uzaklaşmalarını sağlamak amacıyla okul yönetimleri tarafından farklı sosyal etkinlikler düzenlenmeleri önerilebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerinin artması mesleki tükenmişlik düzeylerinin azalmasını sağlayacak bu da öğretmenin mesleki verimini artıracaktır.

Araştırma sonunda öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerinin artmasının mesleki tükenme düzeyini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik düzeyini en aza indirebilmek ve öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerini yükseltebilmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı ve/veya İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri kanalıyla öğretmenlere yönelik kurs, seminer, konferans gibi faaliyetler düzenlenerek öğretmenlerin işe angaje olma düzeyleri ile ilgili farkındalık seviyeleri artırılmalıdır. Bu amaçla okullarda öğretmenlerin işe angaje olmalarını sağlayacak tutum ve davranışlar geliştirilmelidir.

#### 4.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu konuda daha geniş örneklem gruplarının katıldığı benzer araştırmalar yapılmalıdır. Özellikle farklı soyo-kültürel ve coğrafi bölgelerde yaşayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve işe angaje olma düzeylerini etkileyen çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Böylece konuya ilişkin daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşılabılır.

#### KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., & Tunç, H. (2015). *Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırılması*. Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği, Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute, 18.34.
- Arslan, E. T & Demir, H. (2017) *İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. Yönetim ve ekonomi Dergisi, 24(2) Doi Number: 10.18657/yonveek.335232
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Amasralı, A. & Aslan, H.(2017). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 43, 64-92.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). *Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü, isle bütünleşme*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(1), 21- 46
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). *İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki, Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma*. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2), 371-389.
- Atcıoğlu, E. (2018). *Okulların etkililik düzeyleri ile çalışanların işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter M. P. & Tardif, T. W. (2011). *Work engagement, an emerging concept in occupational health psychology*. Work & Stress, 22(3), ss. 187-200.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Structural solution using molecular dynamics, fundamental sand a casestudy of epoxy-silicainter face*. International Journal of Solidsand Structures, 48 (14–15), 2131-2140
- Büyüköztürk, Ş. Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), . 465-484.
- Coşkun, M. K. (2007). *Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1-14.

- Çınar, F. (2015). *Din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam hatip lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (22), 235-282.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme*, Siirt örneği,[Yüksek Lisans Tezi], Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, A.,& Gündüz, H. (2008). *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği)*. DÜ Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 10,(2) 12-35.
- Gülbahar, B. (2020). *Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587, 6 (63), 2277-2299.
- Girgin, G., (2010). *Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden faktörlerin Araştırılması*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(32), 31-48.
- Şahin, A. E.,&İnce, N. B. (2015). *Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formunu türkçe'ye uyarlama çalışması*. Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology ,6 (2), 0-0.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kızılkaya, S. (2023). Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Düzeyinin İşe Angaje Olma Üzerine Etkisi: Medeni Durumun Düzenleyici Rolü, Journal of Business Research-Turk, 15 (3), 2391-2401.
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, A. (2016). *Öğretmenlerin işe angaje olmalarında demografik özelliklerinin rolü*.TurkishJournal of Education, 5(4), 255-264.
- Köse, A. (2016a). *The impact of demographic features on teachers' workengagement*.TurkishJournal of Education, 5 (4), 255-264.
- Köse, A.,& Uzun, M. (2018). *The relationship between workengagement and perceived organizational justice*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 24(3), 483-528.
- Maslach, C. &Goldberg, J. (1998). *Prevention of burnout, new perspectives*. Applied and Preventive Psychology, 7(1), 63-74.
- Maslach, C.,& Jackson, S. E. (1984). *Burnout in Organizational settings*. Applied Social Psychology Annual, 5, 133-153
- Maslach C, & Leiter M. P.(1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Moç, T., & Erçetin, Y. (2023). *Mobbingin işe angaje olmaya etkisi*. 2 nd International Conference on Scientific and Academic Research. March 14-16, 2023. Konya, Türkiye
- Özkalp, E.,& Meydan, B. (2015), *Schaufeli ve Bakkertarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi ISGUC*.The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 17(3), 1-19.
- Schaufeli, W. B. (2015). *Engaging leadership in the job demands-resources model*. Career Development International, 20(5), 446-463.
- Schaufeli, W. B. Salanova, M.,González-Romá, V., &Bakker, A. B. (2002), *The measurement of engagement and burnout, a two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3,(1) 71-92.
- Schaufeli, W. B.,&Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their Relationship with burnout and engagement, A Multi-Sample Study*.Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.
- Yaman Kahyaoğlu, D. & Keklik Okul, F. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. International Social Sciences Studies Journal, 5(43): 4701-4713



Yılmaz, R. (2019). *Örgütsel Destek Algısının İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisi: Konya Sanayi İşletmeleri Örneği*, Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 5(19): 894-901.

