

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2017 Cilt/Vol: 19/Num:2 Sayfa/Page: 91-110

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2017

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2017

# İÇİNDEKİLER

YIL: 2017 / CİLT: 19 SAYI: 2

| SIRA | MAKALE BAŞLIĞI   | SAYFA<br>NUMARALARI |
|------|--|---------------------|
| 1    | Öğr. Gör. Dr. Semih EKER, Doç. Dr. Melek EKER, Higher Education and Democratic – Libertarian Attitude: An Evidence from Turkey<br>DOI: 10.4026/isguc.371021                                  | 5                   |
| 2    | Yrd. Doç.Dr. Duygu ACAR ERDUR, Farklılıkların Yönetimi Yaklaşımına İlişkin Eleştirel Bir Literatür İncelemesi<br>DOI: 10.4026/isguc.371028   | 35                  |
| 3    | Prof. Dr. Aşkın KESER, Dr. Burcu ÖNGEN BİLİR, Prof. Dr. Serpil AYTAÇ, Niceliksel İş Yükü Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması<br>DOI: 10.4026/isguc.371035                      | 55                  |
| 4    | Yrd. Doç. Dr. Özlem KAYA, Gizem AKALP, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Elle Taşıma İşlerinin Değerlendirilmesi: Tekstil ve Otomotiv Sektörü Örneği<br>DOI: 10.4026/isguc.371037            | 79                  |
| 5    | Yrd. Doç. Dr. Mehmet BİÇKES, Okt. Celal YILMAZ, Örgütsel Özdeşleşmenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi<br>DOI: 10.4026/isguc.371043   | 95                  |
| 6    | Yrd. Doç. Dr. Kerem GÖKTEN, Yrd. Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN, Çin Mucizesinde İnsanı Aramak: ILO Standartlarıyla Çin Çalışma İlişkilerinin Değerlendirilmesi<br>DOI: 10.4026/isguc.371045 | 115                 |

# ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA<sup>1</sup>

## THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON BURNOUT: A CASE STUDY ON TEACHERS

*Durdu Mehmet BİÇKES<sup>2</sup>*  
*Celal YILMAZ<sup>3</sup>*

### ÖZET


**T**ükenmişlik nedeniyle örgütlerin temel yeteneklere sahip işgücünden tam olarak yararlanamadıkları ya da onları tamamen kaybettikleri bilinen bir gerçektir. Bu çalışma, örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisini Nevşehir ili ölçeğinde gerçekleştirilen bir uygulama ile ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde bulunan devlet liselerinde görev yapan 272 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin tükenmişlik düzeylerini azaltmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Türkçe alan yazında örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Özdeşleşme, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı.

1 Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans programında Yrd. Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES danışmanlığında, Celal YILMAZ tarafından hazırlanan “Örgütsel Güven ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma” başlıklı yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

2 Yrd. Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, dmbickes@nevsehir.edu.tr

3 Okutman, Doktora Öğrencisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, cyilmaz@nevsehir.edu.tr



**I**t is a fact that organizations can not utilize or lose the workforce who has fundamental skills due to burnout. This study aims to determine the effect of organizational identification on burnout by implementing a case study in Nevsehir province. 272 teachers working in the public highschools in Nevsehir were taken as the sample of the study. The findings reveal that teachers' organizational identification plays a significant role to decrease the level of burnout. It is seen that there are limited studies analysing the relationship between orgaizational identification and burnout in Turkish literature.

**KeyWords:** *Identification, Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Achievement.*

## GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca sosyal ve ekonomik hayatta yaşanan tüm gelişimlerin temelinde eğitim yatmaktadır. Bireysel, örgütsel ve ulusal düzlemde diğerlerine nazaran ön plana çıkanlar, eğitimi etkin olarak kullanabilenler olmuştur. Bu gerçek, eğitimcilerin ve eğitim kurumlarının toplumsal yaşam ve ekonomik aktiviteler üzerindeki etkisini ve önemini gözler önüne sermektedir. Eğitim etkinliğinin sağlanabilmesi noktasında, paydaşların birbirleri ile olan etkileşimleri belirleyici olmakla birlikte, öğretmenler eğitim sürecindeki konumları nedeniyle yapı içerisinde özellikli bir öneme sahiptirler. Bu yüzden eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında, insan kaynaklarının etkinliğini ve verimliliğini etkileyen faktörler uzun yıllardır ele alınan konular arasındadır. Eğitim kurumlarının asli insan kaynağı olan öğretmenlerin birbirleri, örgütleri, yöneticileri, öğrencileri ve velilerle olan iletişim ve etkileşimlerinde (dolayısıyla verimlilikleri üzerinde) stres (Richardsen, Burke, 1995), tükenmişlik (Maslach vd., 2001), örgütsel güven (Edwards, 2005), sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı (Özan, Özdemir, 2013), örgütsel özdeşleşme (Lee, 1971; Mael, Ashforth, 1992; Karabey, İşcan, 2007) gibi çok sayıda faktör rol oynamaktadır. Çalışma kapsamında, bu faktörlerden özdeşleşme ve tükenmişlik ele alınmıştır.

Tükenmişlik; insanlarla birlikte çalışma durumunda olan bireyler arasında ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma sendromu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jackson, 1981: 99; Maslach vd., 1996: 4). Tanımdan da anlaşılacağı üzere tükenmişlik, örgüt ve çalışan performansı ve hedeflerin yerine getirilmesinde olumsuz etkiler doğurmaktadır. Dolayısıyla, arzulanan hedeflerin gerçekleştirilebilmesi ve örgütsel varlığın sürekli kılınabilmesi açısından tükenmişliğe yönelik bir takım önlemlerin alınması gereklidir. Alan yazında tükenmişlik düzeyini etkilediği düşünülen örgütsel davranış konularından birisi örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme Dutton, Dukerich ve Harquail (1994: 239)'e göre, bireyin kendisini tanımlarken kullandığı ifadeleri aynı düzeyde örgütünü tanımlarken de kullanmasıdır. Örgütsel özdeşleşmenin, pozitif örgütsel davranışları artırıcı ve negatif örgütsel davranışları azaltıcı etkiye sahip olduğu araştırma bulgularıyla ortaya konmuştur. Örgütsel özdeşleşme sayesinde çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı, mesleki ve grup bağlılığı, iş girişimleri, örgütsel sadakat ve ekstra rol davranışları artmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Riketta, 2005; Riketta, van Dick, 2005). Örgüte aidiyet algıları neticesinde örgütleri ile özdeşleşmiş bireylerin ve grupların, grup ve örgüt başarısı için daha fazla gayret sarf ettikleri (Levine vd., 2005), buna karşın tükenmişlik (Maslach, Leiter, 2008; Rode vd.,

2012), sinizm (Polat, Meydan, 2010) ve stres (Turunç, Çelik, 2010) gibi örgütsel ve bireysel performansını düşürücü faktörlerin etkisine daha az düzeyde maruz kaldıkları görülmüştür. Ancak, yapılan taramalarda alan yazında bu konu üzerine yeterli sayıda ampirik çalışma yapılmadığı anlaşılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisini uygulamalı bir çalışma ile ortaya koymaktır. Araştırma sonuçlarının, örgütsel etkinliği ve verimliliği sağlamada birinci derecede sorumlu olan kurum yöneticilerine, örgütsel etkinlik ve verimlilik üzerinde doğrudan etkileri bulunan örgütsel özdeşleşmenin oluşturulması ve tükenmişlik hissini oluşmaması süreçlerinde yol gösterici bir takım ipuçları sunması da beklenmektedir.

Çalışma iki temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik kavramları ve kavramlar arasındaki ilişki teorik çerçevede ele alınmaktadır. İkinci bölümde ise, araştırmanın metodolojisi hakkında açıklayıcı bilgiler aktarılmakta ve örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisi eğitimcilerden oluşan örneklemden derlenen veriler aracılığıyla analiz edilmektedir.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşmenin temelinde, grup üyeliğini, bunun yanında grup ve örgütlerin birbirleriyle olan ilişkilerini irdeleyen sosyal kimlik kuramı yatmaktadır (Tajfel, Turner, 1979). Sosyal kimlik kuramında birey, bir gruba katılmakta ve o grup hakkında birtakım bilgilere sahip olmaktadır. Bu süreçte birey, grup üyeliğinin kendisine ne gibi değerler kazandırdığına yönelik bir kaniya sahip olmakta ve o nispette üyeliğine önem atfetmektedir (Tajfel, Turner, 1979; Haslam vd., 2003). Sosyal kimliğin oluşması bir süreç ihtiva etmektedir. Öncelikle birey, kendini ve diğer bireyleri sosyal bakış açısıyla anlamlı birimlere ayırmakta ve *sınıflandırma* yoluna gitmektedir. Bu sınıflandırma çerçevesinde birey sosyal çevresini, iç gruplar ve dış gruplar olmak üzere ikiye ayırır (Ashfort, Mael, 1989). Bireyler, anlamlı birimlere ayırdıkları ve sınıflandırdıkları grup bireylerini kendi özellikleri yanında üyesi buldukları grubun özellikleriyle de tanımayı tercih ederler (Haslam vd., 2003). Sosyal sınıflandırmayı takiben birey *sosyal karşılaştırma* yoluna gider. Sosyal karşılaştırma sürecinde birey, kendi benliğini farklı birkaç sınıf ve grubun üyesi olarak niteleyerek, farklı grup üyeleri ile kendisini karşılaştırmaya devam eder (Tajfel, Turner, 1979: 41). Sosyal sınıflandırma ve karşılaştırma sürecini *sosyal özdeşleşme* takip eder. Bu süreçte birey bazı sosyal topluluklara ait bilgiye sahiptir ve üyesi bulunduğu gruplara karşı aidiyet ve birlik hissetmektedir (Ashfort, Mael, 1989). Bu aşamada artık birey, kendisini aidiyet hissettiği grup ile özdeşleştirmekte ve kendi kaderi ile grup veya örgüt kaderini bir görmektedir (Ashfort, Mael, 1989). Yani, bir anlamda kendisi ve grubu arasında sembiyotik bir bağlantı olduğuna dair bir inancına sahiptir. Çünkü birey, grup üyelerinin varlığının gruplarının devamlılığına bağlı olduğuna dair güçlü bir kanaata sahiptir (Fisher, Wakefield, 1998).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur. Bireyin kendini belirli bir örgüte olan üyeliğinin çizdiği çerçevede tanımlaması, örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilmektedir (Mael, Ashfort, 1992: 105). Örgüt üyeliği bireye bir takım aktarımlar sunmaktadır. Bu aktarımlar; örgütsel politika, norm ve değerlerin birey tarafından içselleştirilmesi veya bunların bireysel politika, norm ve değerlerle örtüşmesi şeklinde özetlenebilir. Lee (1971: 214-215) tarafından örgütsel özdeşleşme, aidiyet olarak özdeşleşme, sadakat olarak özdeşleşme ve ortak özellikler olarak özdeşleşme olmak üzere üç temele dayandırılmaktadır. *Aidiyet olarak özdeşleşmede*, birey örgüt içerisinde yürütülen faaliyetlerin kendi ihtiyacını karşılayabilmesi için gerekli olduğunu düşünmektedir. Örgüt içe-



risinde paylaşılan ortak hedefler bireylerin örgütlerine aidiyet hissetmelerine olanak sağlamaktadır. **Sadakat olarak özdeşleşmenin** temelinde, bireyin örgüt amaçlarını destekleyip gurur duymasının ötesinde örgütü dışarıya karşı koruma gibi tutum ve davranışlar sergilemesi de yatmaktadır. **Ortak özellikler olarak özdeşleşme** ise, örgüt içerisinde paylaşılan demografik, tutumsal, deneyimsel, ırk, yaş, eğitim ve başarı gibi bir takım özellikleri ifade etmektedir.

Bireyin üyesi olduğu örgüte aidiyeti ve örgüt ile bir olma algısı olarak da tanımlanan (Mael, Ashfort, 1992: 104) örgütsel özdeşleşmede, birey kendi özbenliğinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşmenin bir ihtiyaçtan kaynaklandığının altı çizilmelidir (Mignonac vd., 2006). Bireyin kendisini örgüt kimliği ile tanımlaması, dışarıya karşı örgütünü koruması, örgüt amaçlarını benimsemesi, örgütüne karşı aidiyet hissetmesi ve örgüt üyeleri ile ortak özellikler taşıması ve nihayetinde kendi kaderi ile örgüt kaderini bir görmesi yüksek bir örgütsel özdeşleşme düzeyinin gerçekleştiğinin belirleyici bir işareti olmaktadır.

## B. TÜKENMİŞLİK

Yaklaşık yarım yüzyıldır bilimsel çalışmalara konu olan tükenmişlik kavramının Freudenberger (1974)'in 'personel tükenmişliği' adlı çalışması ile alan yazına kazandırıldığı belirtilebilir. Konu üzerinde ciddi çalışmaları olan Maslach ve Jackson (1981: 99)'a göre tükenmişlik; "insanlarla birlikte çalışan bireyler arasında sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme ve sinizm sendromudur". Korunka ve diğerleri (2010: 7) tükenmişliği; "bir işe karşı klinik bir yaklaşım ve bu işte çalışanların azalan kişisel başarı hisleri veya azalan iş etkinlikleri vasıtasıyla oluşan tükenme duygusu" olarak ifade etmektedirler. Maslach ve Leiter (2008: 17) radikal bir yaklaşımla, tükenmişliğin çalışanın erdem, ruh, istek, benlik saygısı ve nefsinde bir takım yıpranmalara neden olduğunu belirtmişler ve tükenmişliği zaman içerisinde elmayı kemiren bir kurt gibi bireyin etkinliğini çürüten bir illete benzetmişlerdir. Tükenmişlik, kısa bir sürede değil nispeten uzun bir zaman diliminde gelişen bir sendromdur. Olumsuz çalışma koşulları ve ağır iş yükü altında, bireyin etkinliği ve enerjisi azalmakta ve duygusal olarak bir tükenme sürecine girmektedir. Bu süreç zarfında bireyin duygusal tükenmesi giderek artmaktadır. Dolayısıyla birey işinden, iş ortamından ve hatta iş arkadaşlarından giderek soğumaktadır. Bu soğumayı takiben birey, işe ve hizmet alıcılara karşı duyarsızlaştığı bir sürece girmektedir. Nihayetinde kişisel başarısı azalmakta ve iş tatmininin düşmektedir (Maslach, Leiter, 2008: 18). Dolayısıyla birey tükenmişliğin son evrelerine geldiğinde, umutsuz ve çaresiz bir durumdadır. Sadece kendine karşı değil, aile fertleri dahil olmak üzere neredeyse herkese ve herşeye karşı hoşnutsuzdur ve kendini suçlu ve yetersiz hissettiği bir ruh hali içerisinde (Korunka vd., 2010: 9). Tükenmişliğin, iş, iş yeri ve hizmet alıcılar gibi kaynaklardan bütüncül olarak doğabildiği ve sosyal yaşamın tüm safhalarına yansımaları olduğunu belirten araştırmaların alan yazında ağırlığının olduğu görülmektedir (Freudenberger, 1974; Maslach, Jackson, 1981; Lee, Ashforth, 1993; Otacıoğlu, 2008). Buna rağmen Kristensen ve diğerleri (2005: 197) tükenmişlik kaynaklarının daha belirgin ve ayırt edilebilir olduğunu ve dolayısıyla kişisel, işe ve hizmet alanlara yönelik olarak kategorize edilebileceğini belirlemişlerdir. Kişisel tükenmişlik, yaşanan fiziksel veya psikolojik tükenme düzeyi iken; işe dayalı tükenmişlik işten kaynaklanan fiziksel ve psikolojik tükenme düzeyi olarak belirtilmektedir. Son kategorideki tükenmişlik ise, hizmet alanlardan kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinlik ve tükenme düzeyidir.

Yukarıdaki açıklamalardan tükenmişliğin çeşitli evreler sonucunda ortaya çıkan bir sendrom olduğu anlaşılmaktadır. Tükenmişlik evreleri, esasen tükenmişliği meydana getiren çekirdek alanlardır ve tükenmişliğin boyutlarını oluşturmaktadır. Maslach ve Jackson (1981: 99)'a göre bu boyut-

ları; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır. **Duygusal tükenme**; çalışanların aşırı işyüküne maruz kalmaları durumunda kendilerini rahatlatmak amacıyla bir savunma mekanizması geliştirmeleri ve işinden bilişsel ve duygusal olarak uzak durma çabası sergilemeleri olarak ifade edilmektedir (Maslach vd., 2001: 403). İş stresine verilen ilk tepki işten bilişsel ve duygusal olarak uzak durmadır. İş ortamı ve işyükü neticesinde sergilenen bu uzak durma çabası bireyde yorgunluk ve bitkinlik gibi bir takım fizyolojik sonuçlara da neden olmaktadır (Maslach, Leiter, 2008: 17). **Duyarsızlaşma**; çalışanın işe gösterdiği ilk tepkiden sonra veya beraberinde kendisiyle hizmet alıcıları arasına mesafe koyma çabası içerisine girmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışan giderek hizmet alıcılarına karşı bilişsel olarak kayıtsız kalmaya başlar ve alaycı bir tutum içerisine girer. Bu tutum hizmet alıcılarıyla yürüttükleri olumlu etkileşimi erozyona uğratar (Maslach vd., 2001: 403). Sergilenen bu tutumun altında, yine iş stresi ve ağır işyüküne karşı geliştirilen bir savunma gayreti yatmaktadır ve birey böylece kendini hayal kırıklığından veya tükenmeden korumaya çalışmaktadır. Bu bireyin psikolojik olarak iyi olma durumunu ve verimliliğini önemli ölçüde azaltmaktadır (Maslach, Leiter, 2008: 18). **Kişisel başarı hissinde azalma**; çalışanın bilişsel olarak hem işinden hem de hizmet alıcılarından uzak durma çabası bireyin başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Kendisini tükenmiş hisseden bir çalışanın kendisini başarılı olarak algılaması zorlaşmaktadır. Çünkü zamanla kronik iş taleplerine cevap veremez hale gelmekte ve etkinlik algısı erimektedir (Maslach vd., 2001: 403). Bununla birlikte, sadece çalışanın kendisi değil iş arkadaşlarının da çalışanın yeteneklerine dönük güvenlerini hızla kaybettiği bir süreç söz konusudur (Maslach, Leiter, 2008: 18).

### C. ÖRGÜSEL ÖZDEŞLEŞME İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelendiğinde, farklı yaklaşımların söz konusu olduğu görülmektedir. Örgütle ve işle özdeşleşmeyi çalışanlar arasında tükenmişlik doğmasının bir sebebi olarak gören çalışmalarda; örgütle ve işle yüksek düzeyde özdeşleşmiş bireylerin uzun süre sıkı çalıştıkları ve ağır iş yükü (Ashforth vd., 2008: 352) altında kaldıkları zaman, özdeşleşme düzeyleri düşük olan bireylere nazaran daha fazla tükenmişlik riski yaşayacakları belirtilmektedir (Maslach vd., 2001: 403). Bu çerçevede, uzun süre çaba gösterip bekledikleri sonuçları alamayan çalışanların duygusal tükenme ile karşılaşma olasılıklarının arttığı ifade edilmektedir. Yani örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Öte taraftan literatürde, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini doğurduğu (Wegge vd., 2006: 74), daha fazla iş girdileri sağladığı, işten ayrılma niyetini düşürdüğü (Lee, 1971: 222-223) ve tükenmişlik algısını azalttığı (Maslach, Leiter, 2008: 17) yönünde bulgular bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareketle, örgütsel özdeşleşmenin pozitif örgütsel çıktılara neden olan bir değişken olduğu ve araştırmamız özelinde tükenmişlik üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olmasının beklendiği söylenebilir.

Özdeşleşme ile tükenmişlik ve tükenmişliğin boyutları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik (Rode vd., 2012), duygusal tükenme (Avanzi vd., 2015; Kemp vd., 2013; Lammers vd., 2013) ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü (Wegge vd., 2006; Lammers vd., 2013) ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, grupla özdeşleşme ile duygusal tükenme (Lammers vd., 2013; Topa-Cantisano, Morales-Domínguez, 2007) ve duyarsızlaşma (Lammers vd., 2013) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkilerin varlığı söz konusudur. Buna karşın, örgütsel özdeşleşme ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye dönük bulgularda farklılıklar olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu, kişisel başarı

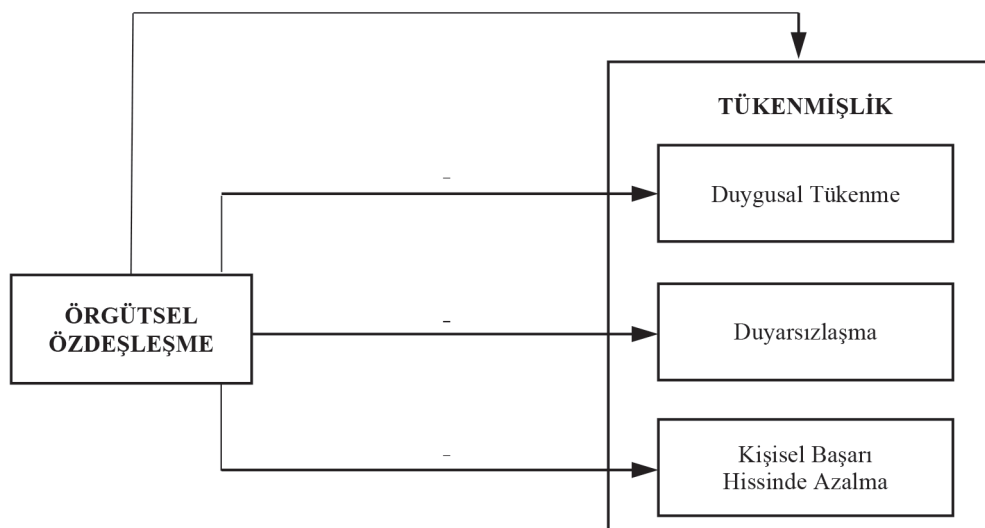
hissinde azalma olarak ele alan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile bu boyut arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Örneğin, Avanzi ve diğerleri (2015) çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme ile kişisel başarı hissinde azalma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Buna karşın yukarıda da bahsedildiği gibi, işle ve örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanların, uzun süre ağır iş yükü altında bulunmaları (Ashforth vd., 2008) nedeniyle, başarısızlık durumunda daha fazla tükenmişlik deneyimleme riski altında oldukları belirtilmektedir (Maslach vd., 2001). Örneğin, Wegge ve diğerleri (2006) iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin varolduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle özdeşleşme düzeyini optimal bir noktada tutmanın gerektiği ifade edilebilir. Özellikle bireylerin gerçekçi beklentiler içerisine girmeleri, örgütlerin de bu gerçekliği sağlayabilecek kariyer planlamaları ve insan kaynakları eğitimi programları yapmaları ve bununla birlikte psikojik sözleşmelere ciddiyetle yaklaşmaları gerekmektedir. Çok az olmakla birlikte örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Bitmiş ve diğerleri (2014), kamu çalışanları üzerinde yürüttükleri bir çalışmada iki değişken arasında negatif yönlü ancak anlamlı olmayan bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Grice ve diğerleri (2002), örgütsel özdeşleşme ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

## II. METODOLOJİ

Bu araştırma, tanımlayıcı ve açıklayıcı araştırma modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, lise ve dengi okullarda görev yapan eğitimcilerden anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Katılımcılardan; örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik düzeylerini ölçen anket formunu doldurmaları istenmiştir.

### A. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırma modeli Şekil 1’de aktarılmıştır. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımlı değişken olarak tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

**Hipotez 1:** Örgütsel özdeşleşme tükenmişlik üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2:** Örgütsel özdeşleşme duygusal tükenme üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** Örgütsel özdeşleşme duyarsızlaşma üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 4:** Örgütsel özdeşleşme kişisel başarı hissinde azalma üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

## B. ÖRNEKLEM

Bu çalışmanın evrenini, Nevşehir ilindeki lise ve dengi okullarda görev yapan öğretmenler ve idareciler oluşturmaktadır. 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Nevşehir ilindeki devlet liselerinde (N) 1.210 öğretmen ve idareci görev yapmaktadır (Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2014).

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48):

$$n = Nt^2 pq / d^2 (N - 1) + t^2 pq$$

Formülde;

**N:** Ana kütle,

**n:** Örneklem hacmini,

**p:** İncelenen olayın gerçekleşme olasılığını,

**q:** İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığını,

**t:** Belirli bir anlamlılık düzeyinde, "t" tablosundan bulunan teorik değeri,

**d:** Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen + / - örnekleme hatasını göstermektedir.

Ana kütlelerin homojen bir yapı sergilemesi (öğretmenlerden oluşması) nedeniyle, incelenen olayın oluş (p) sıklığı 0.9 ve olmayış (q) sıklığı 0.1 olarak alınmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2004: 47). Çalışmada örnekleme hatası %5 ve güven düzeyi %95 olarak kabul edilmiştir. %95 güven aralığında ve 0,05 anlamlılık düzeyinde teorik t değeri, t dağılımı kritik değerleri tablosunda 1.96 olarak tespit edilmiştir. Bulunan değerler formüldeki yerlerine konulduğunda çalışmanın örnek hacmi 124 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{1210.(1,96)^2 .0,9.0,1}{(0,05)^2 .(1210 - 1) + (1,96)^2 .0,9.0,1} = 124$$

Araştırmada okullardaki öğretmen sayısı ile orantılı olmak kaydıyla, toplam 300 adet anket formu dağıtılmıştır. Geri dönüşü sağlanan 290 adet anketin 18'i değerlendirmeye alınmamıştır ve 272 anket formu istatistiksel olarak incelemeye tabi tutulmuştur.

## C. ÖLÇEKLER

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik değişkenlerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise katılımcıların örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada 5'li likert ölçeğinden yararlan-

nılmış ve katılımcıların soru formunda bulunan iki ölçeğe ait bütün ifadeler ne derece katıldıklarını belirlemek için, (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum ifadeleri kullanılmıştır.

**Tükenmişlik ölçeği:** Çalışmada kullanılan Maslach ve Jackson'ın (1981) tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenirlilik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. 22 ifadeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin ilk dokuz ifadesi duygusal tükenmeyi, beş ifadesi duyarsızlaşmayı ve sekiz ifadesi de kişisel başarı hissinde azalma boyutlarını ölçmeye yöneliktir. Uygulanan bu tükenmişlik ölçeğinin güvenirliliği (*Cronbach's alpha*) 0.89 olarak tespit edilmiştir.

**Örgütsel özdeşleşme ölçeği:** Çalışmada van Dick ve diğerleri (2004)'nin örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe literatürde İşcan (2006), Karabey ve İşcan (2007), Yıldız (2013) gibi çok sayıda çalışmada kullanılmış, geçerlilik ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Ölçekte, kariyerle, takımla ve örgütle özdeşleşme olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Bu çalışmada sadece örgütle özdeşleşme boyutuna yer verilmiştir. Çünkü Mael ve Ashforth (1992: 106) örgütsel özdeşleşmenin farkını; "Örgütsel özdeşleşme meslek veya işle özdeşleşmeden farklılaştırılmalıdır. Örgütsel özdeşleşme bireyin bir örgüt açısından kendini tanımladığı nokta iken, meslekle veya işle özdeşleşme bireyin kendini yaptığı iş açısından değerlendirdiği noktadır" diye belirtmektedir. Yürütülen işe meslek veya iş denmesi onun birden çok örgüt için yerine getirilebileceği gerçeğini değiştirmemektedir. Bir öğretmen hem bir okul hem de bir dersane için mesleğini icra edebilir. Aynı durum serbest çalışan mühendis ve gazeteciler için de geçerlidir (Mael, Ashforth, 1992: 106). Sadece örgütle özdeşleşmenin ölçek kapsamına alınmasının bir diğer nedeni ise, öğretmenlerin çoğunlukla bir grupta veya takımla çalışmalarıdır. Dolayısıyla kariyerle ve takımla özdeşleşme boyutları anket formuna dâhil edilmiştir. Uygulanan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenirliliği (*Cronbach's alpha*) 0.79'dur.

### III. BULGULAR

#### A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE DAİR BULGULAR

Demografik özelliklere ait bulgular tablo 1'de aktarılmıştır. Katılımcıların %57,7'si erkek, %42,3'ü kadındır. Katılımcıların %82'si evli, %18'inin bekârdır. Katılımcıların %4,4'ünün 25 yaş ve aşağısı, %39,3'ünün 26-35 yaş arası, %44,1'inin 36-45 yaş arası, %11,1'inin 46-55 yaş arası ve %1,1'inin 56 yaş ve üzerindeki gruplarda toplandığı görülmektedir. Katılımcıların %14,3'ünün 5 yıl ve daha az, %21,7'sinin 6-10 yıl, %25'inin 11-15 yıl, %21,3'ünün 16-20 yıl ve %17,7'sinin 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların %14,3'ünün idari görevi bulunurken, %85,7'nin idari görevi bulunmamaktadır. Araştırma bulgularından katılımcıların %28,3'ünün sayısal, %48,9'unun sözel, %19,1'inin meslek dersleri ve %3,7'sinin ise güzel sanatlar alanlarında ders verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %10,3'ü genel liselerde, %4'ü fen liselerinde, %23,9'u anadolu liselerinde, %57,4'ü meslek liselerinde ve son olarak %4,4'ünün de diğer liselerde çalıştıkları belirlenmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

| Özellikler         | f   | %    | Özellikler             | f   | %    |
|--------------------|-----|------|------------------------|-----|------|
| <b>Cinsiyet</b>    |     |      | <b>Medeni Durum</b>    |     |      |
| Erkek              | 157 | 57,7 | Evli                   | 223 | 82,0 |
| Kadın              | 115 | 42,3 | Bekâr                  | 49  | 18,0 |
| <b>Yaş Aralığı</b> |     |      | <b>Mesleki Deneyim</b> |     |      |
| 25 yaş ve aşağısı  | 12  | 4,4  | 5 yıl ve daha az       | 39  | 14,3 |
| 26-35 yaş arası    | 107 | 39,3 | 6-10 yıl arası         | 59  | 21,7 |
| 36-45 yaş arası    | 120 | 44,1 | 11-15 yıl arası        | 68  | 25   |
| 46-55 yaş arası    | 30  | 11,1 | 16-20 yıl arası        | 58  | 21,3 |
| 56 yaş ve üzeri    | 3   | 1,1  | 21 yıl ve üzeri        | 48  | 17,7 |
| <b>Okul Türü</b>   |     |      | <b>Branş</b>           |     |      |
| Genel Lise         | 28  | 10,3 | Sayısal                | 77  | 28,3 |
| Fen Lisesi         | 11  | 4    | Sözel                  | 133 | 48,9 |
| Anadolu Lisesi     | 65  | 23,9 | Mesleki dersler        | 52  | 19,1 |
| Meslek Lisesi      | 156 | 57,4 | Güzel sanatlar         | 10  | 3,7  |
| Diğer Liseler      | 12  | 4,4  |                        |     |      |
| <b>İdari Görev</b> |     |      |                        |     |      |
| Var                | 38  | 14,3 |                        |     |      |
| Yok                | 233 | 85,7 |                        |     |      |

## B. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNE DAİR BULGULAR

Örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik ve tükenmişliğin boyutları arasındaki ilişkiye yönelik tanımlayıcı istatistikler, korelasyonlar ve güvenilirlik değerleri Tablo 2'de verilmiştir. Bütün ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.70'in üzerindedir ve bu değerler bilimsel açıdan kabul edilebilir bir düzeyi ifade etmektedir (Nunnally, Bernstein, 1994: 261). Ayrıca değişkenler arası ilişkileri teyit etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Cronbach's Alpha Değerleri

| Değişkenler                      | ORT    | S.S    | Örgütsel Özdeşleşme | Cronbach's Alpha |
|----------------------------------|--------|--------|---------------------|------------------|
| 1.Duygusal Tükenme               | 2,4771 | ,88875 | -,408**             | (.89)            |
| 2.Duyarsızlaşma                  | 2,0941 | ,86760 | -,412**             | (.82)            |
| 3.Kişisel Başarı Hissinde Azalma | 2,1623 | ,63970 | -,513**             | (.87)            |
| 4.Tükenmişlik                    | 2,2823 | ,61113 | -,573**             | (.78)            |
| 5.Örgütsel Özdeşleşme            | 3,7411 | ,71146 |                     | (.79)            |

Korelasyon anlamlılık seviyeleri: \*\* p<0,01 (çift yönlü).

Tablo 2’de yer alan değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek (3,7411) ve tükenmişlik düzeylerinin düşük (2,2823) olduğu görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise duygusal tükenme düzeyinin (2,4771) ortalamaya yakın, buna karşın duyarsızlaşma (2,0941) ve kişisel başarı hissinde azalma düzeylerinin (2,1623) ise düşük olduğu söylenebilir. Bu bulgular, katılımcıların tükenmişlik sendromu yaşamadıkları, ancak duygusal tükenme boyutunu diğer tükenmişlik boyutlarına nazaran daha yüksek düzeyde hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca Tablo 2’deki veriler, bağımsız değişken örgütsel özdeşleşme ile bağımlı değişken tükenmişlik ( $r = -.573$ ;  $p < .01$ ) ve tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme ( $r = -.408$ ;  $p < .01$ ), duyarsızlaşma ( $r = -.412$ ;  $p < .01$ ) ve kişisel başarı hissinde azalma ( $r = -.513$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı ve negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi teyit etmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Regresyon Analiz Sonuçları**

| Bağımsız Değişken          | Tükenmişlik Alt Boyutları |                       |  | Tükenmişlik |
|----------------------------|---------------------------|-----------------------|--|-------------|
|                            | Duygusal Tükenme $\beta$  | Duyarsızlaşma $\beta$ | Kişisel Başarı Hissinde Azalma $\beta$ | $\beta$     |
| Model 1                    |                           |                       |  |             |
| Örgütsel Özdeşleşme        | -,408**                   | -,412**               | -,513**                                | -,573**     |
| R <sup>2</sup>             | ,167                      | ,170                  | ,263                                   | ,329        |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | ,164                      | ,167                  | ,260                                   | ,326        |
| F                          | 53,995                    | 55,248                | 96,233                                 | 132,295     |
| Tolerans                   | 1,000                     | 1,000                 | 1,000                                  | 1,000       |
| VIF                        | 1,000                     | 1,000                 | 1,000                                  | 1,000       |
| Durbin-Watson              | 2,040                     | 1,832                 | 2,047                                  | 2,008       |

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$  **Bağımlı Değişken:** Tükenmişlik ve alt boyutları

Tablo 3’teki verilerden; örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni ile bağımlı değişkenler tükenmişlik ( $b = -0,573$ ;  $p < .01$ ) ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ( $b = -0,408$ ;  $p < .01$ ), duyarsızlaşma ( $b = -0,412$ ;  $p < .01$ ) ve kişisel başarı hissinde azalma ( $b = -0,513$ ;  $p < .01$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili tablodaki veriler, tükenmişlik düzeyindeki 1 birimlik değişimin %32,6’sının, duygusal tükenmedeki 1 birimlik değişimin %16,4’ünün, duyarsızlaşmadaki 1 birimlik değişimin %16,7’sinin ve kişisel başarı hissinde azalmadaki 1 birimlik değişimin %26,0’ının bağımsız değişken örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar çalışma kapsamında önerilen tüm hipotezlerin desteklendiğini göstermektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İnsanlarla sıklıkla etkileşim halinde olan meslek gruplarının başında sağlık, eğitim, güvenlik, perakende, bankacılık gibi hizmet sektörlerinin ve sivil toplum kuruluşları çalışanlarının olduğu görülmektedir (Korunka vd., 2010: 14). İlgili sektör çalışanları, sektörlerin sahip olduğu özellikler ve bu özelliklerin çalışanlara olan yansımaları nedeniyle örgütsel davranış konularında sıklıkla çalışmaların örneklem çerçevelerini meydana getirmektedirler. Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini ele alan bu çalışmada da, araştırmanın ana kümesini Nevşehir il merkezindeki devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmuştur. Okulların tıpkı diğer organizasyonlar gibi önemli girdilerinden bir tanesi insan kaynaklarıdır. Öğretmenler ve idareciler, okulların ulaşmak istedikleri amaçlara yönelik belirlenen strateji ve taktiklerin uygulayıcılarıdır. Bu aşamada, öğretmenlerin hem kendi hem de örgüt başarısı için gösterecekleri çaba üzerinde etkili olan unsurlardan bir tanesinin de örgütsel özdeşleşme olduğu söylenebilir. Örgütleri ile özdeşleşmiş öğretmenlerin, örgütlerini sahiplenmeleri, dolayısıyla örgütün amaç ve politikalarını kendi amaç ve politikaları olarak benimsemeleri beklenir. Bu sayede öğretmenlerin örgütsel başarı için daha özellikli bir çaba sarf etmesi kolaylaşacaktır. Öte taraftan öğretmenlerin başarı ve etkinliklerini erozyona uğratan tükenmişlik sendromu okullarda görülen negatif etmenlerden biridir. Tükenmişlik çalışanın sadece işiyle değil, aynı zamanda hizmet alanlarla arasına mesafe koyması gibi bir süreci ihtiva etmektedir. Öğretmenler bir toplumun gelecek nesillerini yetiştiren ve toplumun sosyal ve entellektül yapısının gelişiminin temellerini atan kişiler olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin, gelecek nesli oluşturacak öğrenciler ile aralarına mesafe koymaya çalışmasının doğuracağı olumsuzlukların ülke ve toplum açısından yadsınamaz bir öneme sahip olduğu belirtilebilir. Buradan hareketle, öğretmenlerde oluşabilecek tükenmişliğin olumsuz yansımalarının sadece bireysel ve örgütsel boyutlarda kalmayacağı, öğrenciler aracılığıyla sosyal yaşamın tüm alanlarına sirayet edebileceği bir gerçektir. Bu nedenle, tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının yok edilmesi ya da mümkünse ortaya çıkmasının engellenmesi sürecinde, katalizör olarak kullanılacak unsurların belirlenmesi önemlidir. Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerdeki tükenmişliği azaltıcı bir etki göstereceği düşüncesi bu çalışmanın temel hipotezini oluşturmaktadır.

İstatiksel analizler sonucunda örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani, araştırma kapsamında dile getirilen hipotezlerin tamamı desteklenmektedir. Alan yazında örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi irdeleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmasına rağmen, bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Rode, Judge ve Sun (2012) yapmış oldukları çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşme ile duygusal tükenme (Wegge vd., 2006; Kemp vd., 2013; Lammers vd., 2013; Avanzi vd., 2015) ve duyarsızlaşma (Wegge vd., 2006; Lammers vd., 2013) arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu araştırma bulgularıyla ortaya konmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile kişisel başarı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönünde bulguya erişen çalışmalarda, örgütsel özdeşleşmenin kişisel başarıyı arttırıcı bir etki yarattığı bildirilmektedir (Wegge vd., 2006; Lammers vd., 2013). Tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu kişisel başarı hissinde azalma olarak ele alan çalışmalarda ise, örgütsel özdeşleşme ile bu boyut arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Topa-Can-



tisano, Morales-Domínguez, 2007; Avanzi vd., 2015). Bu çalışmada, tükenmişliğin kişisel başarı boyutu kişisel başarı hissinde azalma olarak ele alınmış ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ile kişisel başarı hissinde azalma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gerek alan yazında yer alan araştırma bulguları, gerekse bu çalışmanın sonuçları örgütsel özdeşleşmenin tükenmişliği azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğunu belirten çalışmaların aksine, çok az sayıda anlamlı ilişki olmadığını bildiren çalışmalara da rastlanmıştır. Bitmiş ve diğerleri (2014), örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasında negatif fakat anlamlı olmayan bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Grice ve diğerleri (2002), örgütsel özdeşleşme ile duygusal tükenme arasında anlamlı olmayan bir ilişki olduğu bulgusuna ulaştıklarını aktarmaktadır.

Okulların sahip olduğu insan kaynaklarının tükenmişliğe uğramasının doğuracağı sonuçlar sadece bireysel ve örgütsel boyutlarda kalmayıp gelecek nesilleri bile etkileyebilmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerdeki tükenmişliği azaltma ya da oluşmasını engellemede örgütsel özdeşleşmenin önemli bir rol oynayabileceği gerek alan yazından gerekse bu çalışma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin sağlanması ve özdeşleşme düzeylerinin artırılmasına yönelik yönetsel açıdan şu öneriler sunulabilir:

- Örgütsel politika, değer ve normların çalışan politika, değer ve normları ile örtüşmesi örgütsel özdeşleşmenin doğmasında önemli etmenlerden biridir. Bu noktada insan kaynakları bulma ve seçme sürecinde kullanılacak seçim kriterleri, bireyin örgüt politika, norm ve değerlerine uyum sağlayayıp sağlamayacağına yönelik olarak düzenlenebilir. Eğitim kurumları açısından öğretmenlerin seçiminde sadece alan bilgisi, temel yetenek, eğitim ve öğretim alanları yanında, Türk eğitim anlayışı ile ne derecede paralellik gösterip göstermediğini ölçmeye yönelik test ve programlar geliştirilebilir ve adaylar bu testlere tabi tutulabilir. Ayrıca insan kaynakları eğitimi sürecinde eğitim planlamasına örgütsel özdeşleşmeye yönelik eğitici faaliyet ve aktiviteler eklenebilir.
- Örgütsel ve bireysel hedeflerin birbirleri ile uyumlu olması sürecinde, çalışanların bireysel değerleri, kişilik özellikleri ve yetkinlikleri belirleyici olabilmektedir. Bu kapsamda, çalışanların yeterliliklerine vurgu yapılarak paylaşılan özelliklerin artırılmasına yönelik sosyal faaliyetler düzenlenebilir. Paylaşılan özelliklerle birlikte çalışanlar, örgütsel hedefleri destekleme ve örgütü iç ve dış çevreye karşı koruma davranışları sergileyebilirler.
- Örgüt çekiciliğinin artırılması ve örgüt kimliğinin belirginleştirilmesine yönelik politika ve faaliyetler yürütülmesi sonucunda bireyin kendini bu kimlik çerçevesinde tanımlamasının önü açılabilir.
- Bireyin kendi kaderini örgüt kaderi ile psikolojik olarak ilişkilendirilmesine yönelik yürütülecek faaliyet ve politikalarla örgüt ile birey arasında duygusal bir bağ kurulabilir. Böylece örgütte oluşturulacak birlik ve dayanışma duygusu ile örgütsel özdeşleşmenin güçlenmesi de sağlanmış olabilir.

Nevşehir ili devlet liselerinde görev yapan öğretmen ve idarecilerin örneklem olarak alındığı bu çalışmada bir takım sınırlılıklar bulunmaktadır. Sınırlılıklardan biri, ortak yöntem varyans sorununun olup olmadığının anlaşılması için değişkenlerin faktör analizine tabi tutulmamış olmasıdır. Sınırlılıklardan bir diğeri, anket uygulamasının Nevşehir il merkezindeki devlete ait liselerde görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmasıdır. Bir başka sınırlılık, öğretmenlerin büyük

bir çoğunluğunun bir takım veya grupla çalışmadıkları varsayımından hareketle özdeşleşme anlamında ilgili ölçeğin sadece örgütle özdeşleşme boyutunun araştırma kapsamına alınmış olmasıdır.

Gelecekte yürütülecek çalışmalarda, bir takım veya grup ile çalışma durumunda olan çalışanlar araştırma kapsamına dâhil edilerek grupla özdeşleşme boyutunun incelenmesi yararlı olabilir. Örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, bu değişkenler arasındaki ilişkinin farklı organizasyonlar ölçeğinde ele alınması alan yazına katkı sağlayabilir. Böylelikle bu çalışmada ortaya konan sonuçların genellenebilmesinin veya yanlışılanabilmesinin önü açılmış olabilir.

## KAYNAKÇA

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization". *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). "Identification in organizations: An examination of four fundamental questions". *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). "Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy". *Work & Stress*, 29(1), 1-10.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). "Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). "Organizational images and member identification". *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). "Organizational identification: A conceptual and operational review". *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Ergin, C. (1992). "Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması", *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 143-154. Ankara.
- Fisher, R., & Wakefield, K. (1998). "Factors leading to group identification: A field study of winners and losers". *Psychology & Marketing*, 15(1), 23-40.
- Freudenberger, Herbert J.; (1974), "Staff Burnout". *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Grice, T., Jones, L., & Paulsen, N. (2002). "Multiple targets of organizational identification: The role of identification congruency". *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis*, 1(2), 22-31.
- Haslam, S. A., Eggins, R. A., & Reynolds, K. J. (2003). "The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113.
- İşcan, Ö. F. (2006). "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü". *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, (11), 160-177.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Kemp, E., Kopp, S. W., & Kemp, E. C. (2013). "Take this job and shove it: Examining the influence of role stressors and emotional exhaustion on organizational commitment and identification in professional truck drivers". *Journal of Business Logistics*, 34(1), 33-45.
- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., Borza, A., & Blankert, J. P. (2010). *Burnout: Definition, recognition and prevention approaches*. Vienna: Boit.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). "The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout". *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lammers, J. C., Atouba, Y. L., & Carlson, E. J. (2013). "Which identities matter? A mixed-method study of group, organizational, and professional identi-

- ties and their relationship to burnout". *Management Communication Quarterly*, 27(4), 503-536.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). "A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model". *Journal of organizational behavior*, 14(1), 3-20.
- Lee, S. M. (1971). "An empirical analysis of organizational identification". *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Levine, M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S. (2005). "Identity and emergency intervention: How social group membership and inclusiveness of group boundaries shape helping behavior". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), 443-453.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification". *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., and Leiter, M. P. (2008). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. San Francisco: John Wiley&Sons.
- Maslach, C., Jackson, S. E., and Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). "The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions". *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477-493.
- Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü. (2014). "Okullar ve Diğer Kurumlar", İnternet Adresi: <http://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKO-DU=50>, Erişim Tarihi: 17.02.2014.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-HillHigher, INC.
- Otacıoğlu, Sena G.; (2008). "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özan, M. B., ve Özdemir, T. Y. (2013). "İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Güzeyleri: Nitel Bir Çalışma". *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 469-486.
- Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Richardson, A. M., & Burke, R. J. (1995). "Models of burnout: Implications for interventions". *International Journal of Stress Management*, 2(1), 31-43.
- Ricketta, M. (2005). "Organizational identification: A meta-analysis". *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384.
- Ricketta, M., & Van Dick, R. (2005). "Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
- Rode, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. M. (2012). "Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), pp. 326-340.
- Tajfel, H., and Turner, J. C. (1979). "An Integrative Theory of Intergroup Conflict", in W.G. Austin, and S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Chicago: Nelson-Hall., pp. 33-47.
- Topa-Cantisano, G., & Morales-Domínguez, J. F. (2007). "Burnout e identificación con el grupo: el papel del apoyo social en un modelo de ecuaciones estructurales". *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 337-348.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi". *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). "The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). "Work motivation, organizational identification, and well-being in call centre work". *Work & Stress*, 20(1), 60-83.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, K. (2013). "Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri ile Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.