

**POLİTİK BECERİ İLE ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK
İLİŞKİSİNİN ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ
(YALOVA İLİ ÖRNEĞİ)**

**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
POLITICAL SKILL AND ORGANIZATIONAL BURNOUT
ACCORDING TO THE TEACHERS OPINIONS IN MIDDLE
SCHOOLS (YALOVA SAMPLE)**

Meryem Büşra YILDIZTAŞI

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Yüksek Lisans Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2017

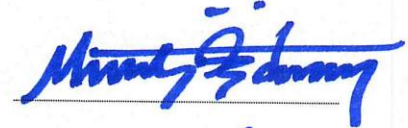
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Meryem B¼řra YILDIZTAşI'nın hazırladığı "Politik Beceri ile Örg¼tsel T¼kenmiřlik İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin G¼r¼řlerine G¼re İncelenmesi (Yalova İli Örneği)" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Y¼netimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. şaduman KAPUSUZOG¼LU




¼ye (Danışman) Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR



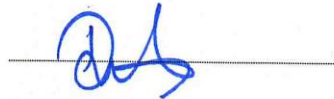
¼ye Doç. Dr. Sait AKBAşLI



¼ye Yrd. Doç. Dr. Ayhan URAL



¼ye Yrd. Doç. Dr. Didem KOşAR



ONAY

Bu tez Hacettepe ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-Öğretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından / / tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali Ekber şAHİN
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenikle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumun 15.03.2017 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir).

Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi:

.....
.....
.....

16 / 01 / 2017



Meryem Büşra YILDIZTAŞI

POLİTİK BECERİ İLE ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNİN ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ (YALOVA İLİ ÖRNEĞİ)

Meryem Büşra YILDIZTAŞI

ÖZ

Bu çalışmanın amacı resmi okullarda görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre politik beceri ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmada Yalova ili merkez ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapan 218 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Öğretmenlerin politik becerilerini belirlemek amacıyla Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş ve Özdemir ve Gören (2015) tarafından eğitim örgütlerinde Türkçe'ye uyarlama ile Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Politik Beceri Envanteri kullanılmıştır. Örgütsel tükenmişlik düzeylerini belirlemek için ise Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiş; Çapri (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeklerin çalışmada kullanmak için güvenli birer veri toplama aracı olacağı görülmüştür. Verilerin analizi için SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Veriler, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre katılımcıların orta düzeyde politik beceriye sahip oldukları tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki görev süresi gibi değişkenlere göre incelendiğinde politik becerinin bu değişkenlere göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların tükenmişlik yaşamadıkları ve değişkenlere göre incelendiğinde cinsiyet ve mesleki kıdem boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca yine bulgulara göre 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıkları belirlenmiştir.

Bulgular politik beceri ile tükenmişlik arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, politik beceri ile tükenmişliğin alt boyutları arasında da ilişki olduğu gözlenmiştir. Regresyon analizi ise politik becerinin tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya çıkartmıştır.

Anahtar sözcükler: Politik beceri, örgütsel tükenmişlik, ortaokul, öğretmen

Danışman: Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICAL SKILL AND ORGANIZATIONAL BURNOUT ACCORDING TO THE TEACHERS OPINIONS IN MIDDLE SCHOOLS (YALOVA SAMPLE)

Meryem Büşra YILDIZTAŞI

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between political skill and organizational burnout with regard to the opinions of the teachers working at state secondary schools in Turkey. Participants were 218 teachers who teach at different state secondary schools in center of Yalova, Turkey. In order to identify political skill of teachers, Political Skill Inventory developed by Ferris et al. (2005) and adapted to Turkish by Özdemir ve Gören (2015) were used as materials respectively. Moreover, in order to identify the levels of organizational burnout of teachers, Burnout Measure developed by Pines and Aronson (1988) and adapted to Turkish by Çapri (2006) were used as materials respectively.

As a result of reliability analyses, two scales mentioned above were found to be reliable data collection tools. In order to analyze the data, mean, standard deviation, independent samples t-tests, one-way analysis of variance, (ANOVA), correlation and multiple linear regression analyses were used with SPSS 20.0.

Findings of the study revealed that participants had an average political skill. However the results showed a non-significant relationship between political skill and gender, age, marital status, educational background, experience in profession and experience in the institution. On the other hand, participants weren't found to have burnout and findings showed that there is a statistically significant relationship between burnout-gender and burnout-experience in profession. According to the findings, female teachers' burnout levels were higher than males'. Furthermore, according to the findings burnout levels of teachers with 11-20 years of experience in profession were higher than teachers with 21 or more years of experience in profession.

Findings of the study showed that there is a negative, low and significant relationship between political skill and burnout. In addition, there was a relationship between political skill and its sub-dimensions. Regression analyses revealed that political skill is a significant predictor of burnout.

Keywords: Political skill, organizational burnout, secondary school, teacher.

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Educational Administration Supervision Planning and Economics

ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

Meryem Büşra YILDIZTAŞI

TEŞEKKÜR

Bu tezin tüm aşamalarında beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, alt yapı olarak her zaman yeterli hissetmemi sağlayan, bilgisi, tecrübesi ve sabrıyla her an bana destek olan, bu süreci keyifli ve kolay hale getiren, lisans eğitimimden beri yanımda olan hem ders hem de tez danışmanım, sayın Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR'e, bana huzurlu bir aile ortamı sağlayan ve bu yaŐıma kadar ne yapmak istediysem hem maddi hem de manevi olarak yanımda olup destek veren anneme, babama ve kardeşime, tez çalışmamın farklı aşamalarında fikir alış verişinde bulunduğum abim Anıl Burak BAYRAM'a, pes etmeye yakın olduğum anlarda bana cesaret vererek motive olmamı sağlayan, önerilerde bulunan ömürlük dostlarım Öznur KOSTİK, Nazlı KARAALİOğLU ve Aynur ACAR TAZEEOğLU ve Berfu BORAN'a, yüksek lisansta sınıf arkadaşlarım olup, tez yazım sürecinde ne zaman ihtiyaç duysam yardımcı olan arkadaşlarım Kübra SAY ve Selda ÇELİK'e, ihtiyacım olduğu zamanlarda yardımlarını eksik etmeyen hem hocam hem de çalışma arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Ayşegül YETKİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

YAYIMLAMA ve FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
ETİK BEYANNAMESİ	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.	3
1.3. Problem Cümlesi.	4
1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.4. Sayıtlılar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli.....	6
1.7.1. Politik Becerinin Tanımı, Doğası ve Önemi.....	6
1.7.1.2. Politik Becerinin Boyutları.....	10
1.7.1.2.1. Sosyal Zekâ.....	10
1.7.1.2.2. Kişilerarası Etki.....	11
1.7.1.2.3. İlişki Ağı Kurma Becerisi.....	11
1.7.1.2.4. Samimi Görünme.....	12
1.7.1.3. Politik Becerinin Etkileri.....	13
1.7.1.3.1. Politik Becerinin Birey Üzerindeki Etkisi.....	13
1.7.1.3.2. Politik Becerinin Diğerleri Üzerindeki Etkisi.....	13
1.7.1.4. Stres Etkenlerine Kalkan Olarak Politik Beceri.....	14
1.7.1.5. Politik Becerinin Geliştirilmesi.....	15
1.7.1.6. Politik Beceri ile İş ve Kariyer Başarısı.....	16
1.7.1.7. Düşük ve Yüksek Politik Beceriye Sahip İnsanlar.....	16
1.7.2. Tükenmişlik Kavramı.....	17
1.7.2.1. Tükenmişliğin Boyutları.....	19
1.7.2.1.1. Duygusal Tükenme.....	19

1.7.2.1.2. Duyarsızlaşma.....	20
1.7.2.1.3. Kişisel Başarı Hissinde Azalma.....	20
1.7.2.2. Tükenmişliğin Evreleri.....	21
1.7.2.3. Tükenmişliğin Nedenleri.....	22
1.7.2.3.1. Kişisel Faktörler.....	23
1.7.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	26
1.7.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri.....	28
1.7.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	30
1.7.2.5.1. Duygusal Sonuçlar.....	30
1.7.2.5.2. Fiziksel Sonuçlar.....	31
1.7.2.5.3. İş Hayatına Etki Eden Sonuçlar.....	31
1.7.2.6. Tükenmişlikten Kaçınma ve Baş Etme Yolları.....	31
1.7.2.6.1. Bireysel Yöntemler.....	32
1.7.2.6.2. Örgütsel Yöntemler.....	33
1.7.2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	33
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	35
2.1. Yurt İçinde Yapılan Politik Beceri ile İlgili Çalışmalar.....	35
2.2. Yurt Dışında Yapılan Politik Beceri ile İlgili Çalışmalar.....	35
2.3. Yurt İçinde Yapılan Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar.....	36
2.4. Yurt Dışında Yapılan Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar.....	39
3. YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	40
3.2. Araştırmanın Evren ve Çalışma Grubu.....	40
3.2.1. Evren ve Çalışma Grubunun Özellikleri.....	40
3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler.....	40
3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları.....	40
3.2.2.2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları.....	41
3.2.2.3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları.....	41
3.2.2.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	42
3.2.2.5. Katılımcıların Kıdeme Göre Dağılımları.....	42
3.2.2.6. Katılımcıların Buldukları Okullardaki Görev Süresine Göre Dağılımları.....	42
3.3. Veri Toplama Araçları.....	43
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	43
3.3.2. Politik Beceri Envanteri.....	44

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği.....	45
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı	46
3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi.....	47
3.6. Veri Toplama Aracının Güvenirlik Çalışmaları	48
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	50
4.1. Politik Beceriye İlişkin Bulgular ve Yorum.....	50
4.1.1. Katılımcıların Politik Beceriye İlişkin Görüşleri.....	50
4.1.1.1. Ortaokul Öğretmenlerinin Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi.....	51
4.2. Tükenmişliğe İlişkin Bulgular ve Yorum	56
4.2.1. Katılımcıların Tükenmişlik İlişkin Görüşleri	56
4.2.1.1. Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi.....	57
4.3. Politik Beceri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	63
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	66
5.1. Sonuçlar	66
5.2. Öneriler.....	68
5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler	68
5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler	69
KAYNAKÇA.....	71
EKLER DİZİNİ	78
EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ.....	79
EK 2. YALOVA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ UYGULAMA İZİNİ.....	80
EK 3. POLİTİK BECERİ ENVANTERİ KULLANIM İZİNİ.....	81
EK 4. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ.....	82
EK 5. VERİ TOPLAMA ARACI.....	83
EK 6. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU.....	86
EK 7. ORJİNALLİK RAPORU.....	80
ÖZGEÇMİŞ	88

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	41
Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları.....	41
Tablo 3.3: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları.....	41
Tablo 3.4: Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları.....	42
Tablo 3.5: Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları.....	42
Tablo 3.6: Katılımcıların Buldukları Okullardaki Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımları.....	43
Tablo 3.7: Politik Beceri Envanteri Alt Boyutları ve Madde Numaraları.....	44
Tablo 3.8: Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları.....	45
Tablo 3.9: Politik Becerinin Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	47
Tablo 3.10: Tükenmişliğin Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	47
Tablo 3.11: Korelasyon Katsayısının Yorumlanmasında Kullanılan Sayısal Sınırlar.....	48
Tablo 3.12: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları.....	49
Tablo 4.1: Öğretmenlerin Politik Beceriye İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 4.2: Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	51
Tablo 4.3: Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.4: Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.5: Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	54
Tablo 4.6: Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	55
Tablo 4.7: Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Görev Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	56
Tablo 4.8: Öğretmenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	57
Tablo 4.9: Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	57

Tablo 4.10: Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.11: Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.12: Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	60
Tablo 4.13: Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	61
Tablo 4.14: Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Görev Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	62
Tablo 4.15: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Pearson Korelasyon Katsayı Sonuçları.....	63
Tablo 4.16: Politik Becerinin Örgütsel Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları.....	64

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

PBE : Politik beceri envanteri

TÖ : Tükenmişlik ölçeği

ANOVA: Tek yönlü varyans analizi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

akt. : aktaran

vd. : ve diğerleri

Sd. : Serbestlik Derecesi

N: Katılımcı sayısı

F: Varyans

f: Frekans

p: Anlamlılık düzeyi

t: t puanı

β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

α : Alfa değeri

*Hayatta sahip olduğum
en değerli varlıklarım olan
anneme, babama ve kardeşime...*

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, problem cümlesi ve problem cümlesine dayalı geliştirilen alt problemleri, sayılıları ve sınırlılıkları belirtilmiş, ayrıca araştırma ile ilgili temel kavramlar tanımlanarak araştırmanın kuramsal temeli sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Günümüz eğitim örgütlerinin etkililiği ve başarısı eğitim ve okul yöneticilerine bağlıdır. Günden güne değişen dünyada okul yöneticilerinden, eğitim çalışanlarını etkileyebilme, iyi gözlem yapabilme ve farklı durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilme gibi davranışlar göstermeleri beklenmektedir. 1980'lerin başında Pfeffer (1981) ve Mintzberg (1983), politik bakış açısının politik çevrelerde, örgütlerde etkili olduğunu ve bireylerin politik beceriyi kullanmaya gereksinim duyduğu düşüncesini ortaya koymuşlardır (Ferris ve Diğerleri, 2007).

Örgütlerin doğal olarak politik arenalar olduğu düşüncesi birçok akademisyen tarafından kabul edilmektedir (Mintzberg, 1985). Pfeffer (1981) "politik beceri" terimini akademik alanyazında kullanan ilk kişi olarak örgütlerde politik bakış açısı kavramını savunmaktadır. Pfeffer (1981), kişilerin başarılı olmak için mutlaka politik beceriye ihtiyacı olduğunu ileri sürmüştür. Mintzberg (1983) ise kişilerin etkileyici ve başarılı olabilmesi için sahip olması gereken iki temel özelliği vurgulamaktadır. Bu özelliklerden ilki kişilerin politik bir davranış sergilemeden evvel, bilgi ve deneyim gibi kişisel kaynakları kullanmak için arzu ya da motivasyon göstermeleri gerektiğidir ve bu durumu "politik niyet" kavramı ile açıklamaktadır. Diğer özellik ise, kişilerin politik bir niyeti olmasının politik bir davranış sergilemek için tek başına yeterli olmadığı ve politik beceriye de sahip olmaları gerektiğidir. Mintzberg (1983), politik beceriyi politik amaçlar için gereken eforu göstermek olarak tanımlamış ve politik davranışın esas önceliği olarak belirtmiştir. Mayes ve Allen (1977)'a göre, politik davranış; örgüt açısından yerinde bir hareket olarak görülmeyip, kabul edilmeyen sonuçlar elde etmek ya da yerinde bir hareket olarak görülen sonuçlara uygunsuz yollarla ulaşmak amacıyla, etkileme gücünün kullanılmasıdır. Bu tanım akıllara politik davranışın örgütler için arzu edilmeyen bir durum olduğu düşüncesini getirmektedir. Aksine Mintzberg ve Pfeffer'in tanımladığı politik beceri, politik

davranıştan farklıdır ve özellikle yöneticilerde olması istenen bir özelliktir (Atay, 2010).

İnsanlar hayatta kalabilmek için çalışmak zorundadır. Bu sebeple de kamu ya da özel sektörlerdeki bir örgüte katılmaktadırlar. İşlerindeki kalıcılıklarını devam ettirebilmeleri için bu örgütler içinde kendilerine bir yer edinmiş olmaları ve yaptıkları işte başarıya ulaşmaları gerekmektedir. Böylelikle günümüzde çalışanların işlerinde başarıya ulaşmaları için politik beceriye sahip olmaları büyük önem arz etmeye başlamıştır. Politik becerinin örgüt başarısı, stres faktörleri, çalışan reaksiyonları, liderin etkililiği ve iş sonuçlarıyla ilişkili olduğu birçok araştırmacı tarafından ileri sürülmüş, araştırmalardan elde edilen sonuçlarla bu görüş desteklenmiştir (Atay ve Okur, 2011). Buna ek olarak birçok araştırmacı politik becerinin tükenmişlik üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Atay, 2010).

Tükenmişlik, iş yerinde duygusal taleplerle sıklıkla karşılaşan, başkalarıyla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerde kendini gösteren bedensel yorgunluk, bitkinlik, çaresizlik ve ümitsizlik gibi duyguları yaptığı işe, kendi özel yaşamına ve diğer insanlara olumsuz olarak yansıtmasına neden olan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişliğin nedenleri incelendiği zaman, tükenmişliğe neden olan faktörlerin kişinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi kişinin çalıştığı yerdeki çevresel faktörlerden de kaynaklanabildiği görülmektedir. Maslach ve Zimbardo, tükenmişlik yaşayan kişinin, duygusal yorgunluk yanında fiziksel yorgunluk da yaşadığını ifade etmektedirler. Kişide sürekli bir hal alan bitkinlik ve gerginlik, grip ve soğuk algınlığı gibi hastalıklar yaşama olasılığını ve baş ağrısını arttırmakta ve bu rahatsızlıkların kolaylıkla geçmemesine, uzunca bir müddet devam etmesine sebebiyet vermektedir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012). Tükenmişliği yaşayan kişi kendini kötü hissettiği gibi yaptığı işi de kötü yapacaktır böylelikle kişinin çalışma hayatı da olumsuz yönde etkilenecektir. Tükenmişlik yaşayan kişilerin iş performansları da genellikle düşmeye başlamaktadır. Tükenmişliğin kişisel nedenlerine bakacak olursak kendine yeterlikten, empati kurma becerisinden, duygusal kontrolden uzak olma ve beklenti düzeyi gibi faktörler karşımıza çıkmaktadır. Ferris ve diğerleri (1999), politik becerinin kişide bir nevi özgüven oluşturduğunu öne sürmüşlerdir. Çünkü iş yerindeki diğer çalışanlar ve taktikler, diğer çalışanların kendilerinden ne istediğini anlamak için gereklidir. Bu gereklilik de kişinin diğerlerini anlayabilmek ve kontrol

edebilmek konusunda önemli bir deneyim yaşamasını sağlar. Bu artan güven ve kontrol, yüksek politik beceriye sahip olan kişilerin daha az kaygı ve stres durumları yaşamalarını sağlar (Perrewé ve Ganster, 2004). İş yerinde moral ve motivasyonu yüksek olan kişinin, yaptığı işte gösterdiği performans ve verimlilik artacaktır. Bu da tükenmişliğin var olması için ortada herhangi bir neden kalmaması demektir. Buradan hareketle politik becerinin örgütsel tükenmişlik üzerinde olumlu etkileri olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda verilen eğitimin kalitesini yükseltebilmek amacıyla eğitim örgütlerinde, çalışanların; politik becerilerinin geliştirilmesi ve çalışanların politik becerilerinin yüksek ya da düşük olduğu durumlarda, politik becerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığının araştırılmasına gerek duyulmuştur.

Alanyazın incelemelerinde eğitim örgütlerinde politik becerinin incelendiği görülmüştür. Bu alanda yapılan çalışma, Özdemir ve Gören'in (2016) "Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi" isim çalışmadır. Bununla birlikte eğitim örgütlerinde tükenmişliğin de incelendiği görülmüştür. Bu alanda yapılan çalışmalardan bazıları şunlardır: Başol ve Altay (2007) Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi; Koçak (2009) Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi; Sürgen (2014) Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Eğilimleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Yalçın (2013) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki. Ancak literatür taramalarında eğitim örgütlerinde öğretmenlerin politik becerileri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmalara rastlanmamıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Yalova ili merkez ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerinden yararlanarak politik beceri ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bazı demografik değişkenlerin, öğretmenlerin sahip oldukları politik beceri ve örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığının incelenmesi de araştırmanın bir diğer önemli amacını oluşturmaktadır.

Bu araştırmada tanımlanan politik beceri ve örgütsel tükenmişlik kavramlarının, günümüzdeki eğitim kurumlarında hem okul yöneticileri hem de öğretmenler açısından artan önemi göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında, politik beceri ile ilgili araştırmaların sayısının oldukça az olduğu ve özellikle eğitim alanında bu kavramla ilgili hiç çalışılmamış olduğu dikkat çekmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin politik beceri ve örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin birlikte incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin uygulamalı bir çalışma ile ortaya konulması literatürdeki boşluğu doldurması açısından bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Öğretmenlerin politik beceri ve örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin belirlendiği bu araştırma, eğitim kurumlarındaki verimliliğin ve etkililiğin artırılması açısından önem arz etmektedir. Ortaokullarda gerçekleştirilen bu araştırma, eğitim kurumlarının farklı kademelerinde de uygulanabilir ve geliştirilebilir olduğundan bu bağlamda araştırmacıları yönlendirebileceği, yeni araştırmalara ışık tutacağı ve bu alandaki yeni araştırmalara teşvik edebileceği düşünülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Yalova ilinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri ile tükenmişlikleri arasında ilişki var mıdır ?

1.3.1. Alt Problemler

1. Yalova ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri ne düzeydedir?
2. Yalova ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri;
 - a. cinsiyetlerine,
 - b. yaşlarına,
 - c. medeni durumlarına,
 - d. eğitim durumlarına,
 - e. kıdemlerine ve
 - f. çalıştıkları kurumdaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Yalova ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlikleri ne düzeydedir?

4. Yalova ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlikleri;
- cinsiyetlerine,
 - yaşlarına,
 - medeni durumlarına,
 - eğitim durumlarına,
 - kıdemlerine ve
 - çalıştıkları kurumdaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Yalova ilinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri ile tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Yalova ilinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.4. Sayıtlar

Bu çalışma; veri toplama aracının, araştırmanın amacına uygun verileri toplayabilmek için uygun ve yeterli olduğu, araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracına doğru, tarafsız ve samimi cevaplar verdikleri varsayımları altında gerçekleştirilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma; Yalova ilinin merkez ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile, araştırmada kullanılan ölçme araçları ile, katılımcıların 2016 yılı içerisinde ölçme araçlarına verdikleri cevaplar ile, verileri analiz etmede kullanılan istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Politik Beceri: İyi ilişki kurma yeteneğine sahip olma, samimi olma, güven, inanç ve insanlara ilham veren bir şekilde uygun durumsal davranışı sergileyebilme yeteneği ile sosyal becerikliliği bir araya getiren kişilerarası bir kavramdır (Buchanan, 2008).

Tükenmişlik: Kişinin enerji kaynaklarının yok olup bitmesi durumudur (Shirom, 1989).

Resmi Ortaokul: Türk eğitim sisteminde zorunlu eğitim dâhilinde olan ve ilköğretimin ikinci dörtlük kademesine eğitim veren resmi kurumlardır.

Öğretmen: Araştırmaya dâhil olan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerdir.

1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

1.7.1. Politik Becerinin Tanımı, Doğası ve Önemi

Günümüzde örgütlerdeki çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini sürdürerek, işlerini severek yapmalarını sağlamak önemli hale gelmiştir. Ayrıca çalışanların verimliliğini ve üretkenliğini sağlamak da birçok faktöre bağlıdır. Politik beceri, iş yerinde diğer insanları anlayabilme yeteneği ve bu yeteneği diğerlerinin kişisel ve örgütsel amaçlarını yükseltmek için kullanabilmesidir (Perrewé & Nelson, 2004). Bu özellik, sosyal zekâ ve başkalarının davranışlarını farklı ve değişen durumsal ihtiyaçlara uyarlama yeteneği ile nitelenmektedir (Ferris, Treadway, Kolondinsky, Hochwarter, Kacmar, Douglas & Frink, 2005).

Özdemir (2014)'e göre okul, eğitsel hedefleri planlanmış etkinlikler aracılığıyla elde etmeye çalışılan bir örgüttür. Okulun, bu önceden belirlenmiş olan hedeflere etkin bir şekilde ulaşabilmesi birçok faktöre bağlıdır. Okulun insan kaynaklarının bu eğitsel hedeflere ulaşılması için harekete geçirilmesi bu faktörlerden biridir.

Mayes ve Allen (1977), Pfeffer (1981) ve Mintzberg (1985) temel olarak politik davranışları örgütsel yaşama ait olan önem arz eden bir yön olarak görmüşlerdir. Politik davranış, "çalışanın resmi rolünün bir parçası olarak görülmeyen ancak onu etkileyen veya etkilemeye çalışan, örgüt içerisinde avantajların ve dezavantajların dağıtımına ilişkin faaliyetlerden oluşan bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Robbins & Judge, 2013). Mayes ve Allen (1977)'e göre politik davranış, örgütün onaylamadığı sonuçlara ulaşmak ya da onayladığı sonuçlara uygun olmayan şekilde ulaşmak amacıyla, etkileme özelliğinin kullanılmasıdır. Mayes ve Allen'in bu tanımından politik davranışın örgütler için istenmeyen bir durumu ifade ettiği görülmektedir (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010). Politik davranışlar okullarda örgütsel yaşamı oluşturmaktadırlar. Bu davranışların hedeflerine ulaşabilmesi, yöneticilerin ve öğretmenlerin politik becerilere sahip oluşuyla ilgilidir (Ahearn, Ferris, Hochwarter, Douglas & Ammeter, 2004'ten Akt. Özdemir ve Gören, 2015). Tüm örgütlerde görüldüğü gibi okullarda da görülen politik davranışların esas amacı, örgüt üyelerinin örgüt ortamında sahip olduğu kişisel kontrolünü güçlendirip, korumasıdır. Bu da örgüt üyesinin örgütsel yaşamda karşılaşılan her türlü stres

kaynağının negatif etkilerini daha az hissetmesini sağlamaktadır (Harrell-Cook, Ferris & Dulebohn, 1999'dan Akt. Özdemir ve Gören, 2015).

Birçok araştırmacı örgütlerin politik arenalar olduğu konusunda hem fikirdir (Mintzberg, 1985). 1980'li yılların başında Pfeffer (1981) ve Mintzberg (1983), örgütlerdeki politik bakış açısının var olduğunu savunmuşlardır ve politik çevrelerde etkili olabilmek için, bireylerin politik beceriye sahip olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Politik beceri kavramını bilimsel alanyazında kullanan ilk kişi Pfeffer (1981) olmuştur. Pfeffer, örgütlerde istenilen başarıya ulaşılabilmesi için politik beceriye sahip olmanın gerekliliğinden söz etmiştir. Ayrıca bu kavramın daha anlaşılır hale gelmesi için araştırmacılara bu konuda araştırmalar yapmaları için çağrıda bulunmuştur. Ancak ne yazık ki, bilim adamlarının bu alanda daha çok çalışmalar yapılması çağrısına rağmen, politik beceri hakkındaki çalışmalar kısa süre öncesine kadar etkisiz kalmıştır. Benzer şekilde, Mintzberg (1983) de politik becerinin başkalarını ikna, manipülasyon ve uzlaşma ile etkilemek olduğunu ileri sürmüştür (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

Kişilerin başarılı aynı zamanda da etkili olabilmeleri için iki özelliğe sahip olmalarının gerekliliği ifade edilmektedir (Mintzberg, 1983). Bu iki özellikten ilki, politik davranışlar sergilemeden önce, kişilerin bilgi, tecrübe ve zaman gibi kişisel kaynaklarını kullanmaları için istekli olmaları gerektiğidir. Bu durumu ise “ politik niyet” olarak ifade etmektedir. İkinci özellik ise, kişilerin politik niyetlerinin olmasının politik davranış için yetersiz olduğu ve bunun için politik beceriye de sahip olunması gerektiğidir (Atay, 2010). Mintzberg (1983), politik beceriyi politik davranışın temel önceli olarak ileri sürmüştür.

Politik beceri belli ölçüde kişide doğuştan var olan bir kavramdır. Fakat politik becerinin geliştirilebileceği ve şekillendirilebileceği ileri sürülmektedir. Politik beceri tek bir özellik ya da yetenek değildir. Bilakis, içten tutarlı ve karşılıklı destekleyici ve uyumlu vasıfların ve yeteneklerin yarattığı kesin tanımı reddeden, bir sinerjik sosyal dinamiğin bütünleştirilmiş bileşimini yansıtır. (Ferris, Perrewé, Anthony & Gilmore, 2000). Politik beceri, her ne kadar kısmen kişide doğuştan gelen bir kavram olarak tanımlanmış olsa da bunun yanında kısmen çevreseldir ve bu nedenle politik beceri geliştirilebilir ve şekillendirilebilir. Kişiler muhtemelen politik beceriye eğilimli olarak dünyaya gelmektedirler. Fakat uygun çevresel uyarıcı ve uygulama olmaksızın, bu politik beceriler asla tam anlamıyla geliştirilemez. Politik becerinin etkililiği, birinin

davranışlarını çevresel taleplere ve belirli durumların inceliklerine göre ayarlama yeteneğine dayanmaktadır. Herkes politik becerili olmak için doğuştan bir yeteneğe sahip olabilir. Bazı kişiler, basitçe kişilerarası çevrelerini doğru bir şekilde algılayma yeteneğine sahip değildirler ya da ikna edici davranışlara uygun davranma yeteneğine sahip değildirler. Ne olursa olsun politik becerinin geliştirilebilir bir yapıya sahip olması sebebiyle çoğu kişi en azından politik becerilerini geliştirebilirler (Perrewé & Nelson, 2004).

Politik beceriye sahip olan kişilerin, uyum sağlama becerileri, sosyal becerileri ve davranışları, bu kişilerin çevrelerinde içten olarak algılanmalarını sağlarlar. Bu durumda bu kişilerin başkalarının davranışlarını etkileyebilmesine yol açar. Sonuç olarak çevrelerinde güven duyulacak kişiler olarak görülürler. Yüksek politik beceriye sahip kişiler, yalnızca iş yerinde farklı sosyal durumlarda ne yapacaklarını tam olarak bilmekle kalmazlar ayrıca bunu içten bir şekilde nasıl yapacaklarını da tam anlamıyla bilirler. Bu da potansiyel olarak yönlendirici olan herhangi bir nedeni gizlemekte ve etkileme girişimini başarıyla sonuçlandırmaktadır. Örgütlerde başarılı ve etkili olabilmek için, insanların belirli durumlar karşısında nasıl davranışlar sergileyeceklerine ilişkin içgüdüsel idraka sahip olmaları gerekir (Ferris, Perrewé, Anthony & Gilmore, 2000). Etkili olabilme adına istenilen sonuçlara ulaşılabilme politik beceriyi gerektirmektedir. Kişi etkileme taktiklerini ve stratejilerini öğrenebilir ancak bu stratejiler politik beceri ile uygulanmamışsa, etkileme girişiminin amacı muhtemelen başarısız olacaktır (Perrewé & Nelson, 2004).

Politik becerinin kullanımı yüz yüze etkileşimle sınırlı değildir. Teknolojik gelişmeler elektronik mesaj, sesli mesaj gibi bir sürü iletişim tarzına enerji vermektedir. Politik becerisi yüksek olan kişiler duygularını zekice ve ikna edici bir şekilde ses tonu ve yazılı iletişim gibi, iletişimin elektronik şekilleri aracılığıyla ifade edebilmektedirler. Bu nedenle, basitçe politik beceriyi kişilerarası etkileşimde etkili olabilmeye katkıda bulunuyor olarak sayılabilecek belirli davranışlar gösterme yeteneği olarak ifade edemeyiz (Ferris, Perrewé, Anthony & Gilmore, 2000).

Politik beceri kavramı kötü bir şöhrete sahiptir. Çünkü genellikle çıkarıcılık gibi olumsuz kavramları akıllara getirmektedir. İnsanlar, kötü niyetleri olduğu zaman bir çıkar girişiminde bulunabilirler ancak politik beceri bundan apayrı bir konudur. Ferris ve arkadaşları politik beceriyi pozitif bir güç olarak kabul etmektedirler ve de başarıya ulaşmak için oldukça gerekli olduğunu ifade etmektedirler. Politik becerisi

olan kişiler, başarıya ulaşmak için nelere ihtiyaçları olduğunun farkındadırlar ve bunu içten ve inandırıcı bir şekilde nasıl yapacaklarını bilirler. Ayrıca bu kişiler isteklerine ulaşmak ve fayda sağlayabilmek konusunda doğru zamanda doğru yerde olma özelliğine sahiptirler. Kişilerin politik beceri kullanmadan, kendilerini sevdirmeye ve pazarlamaya çalışmaları, olumsuz özellikler olarak kabul edilen ikiyüzlülük ve kendini beğenmişlik şeklinde algılanmaktadır (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

Politik beceri kavramının kökeni oldukça eskilere 1900'lü yılların başlarına dayanmasına rağmen örgütlerde politikaların uygun bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan yeterlilikler pek de iyi bilinmemektedir. Mintzberg (1983), politik hedeflere ulaşabilmek için gereken enerjiyi gösterebilmeyi *politik beceri* olarak ifade etmektedir. Ferris ve arkadaşları, politik beceriyi "*başkalarını iş yerinde etkin bir şekilde anlama ve bunu bireylerin kişisel ve örgütsel hedeflerini arttırma yolunda etkilemek için kullanma yeteneği*" olarak tanımlamışlardır. Politik becerisi olan kişiler, sosyal becerilerini, farklı ve değişen durumlara uyum sağlama yetenekleri ile birleştirdiğinde; bu kişilerin samimi görünüşleri başkalarını başarılı bir şekilde etkileyebilmelerine neden olur ve bu da onların çevrelerinde güven duyulmalarını sağlar (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

Matthew Valle'e (2006) göre politik beceri, insanları yorumlayabilmenin ve neyi ne için yaptıklarını anlayabilmenin mecburi olduğu bir örgütte politik olarak kabiliyetli olmaktır. Ahern, Ferris, Hochwarter ve Ammeter (2004), politik beceriyi iş yerinde diğerlerini etkili bir biçimde anlama yeteneği ve bu yeteneğini diğerlerini etkileyerek onların kişisel ve örgütsel amaçlarını yükseltecek şekilde davranmalarını sağlamak için kullanma olarak tanımlamışlardır. Diğer insanların davranışlarının ve motivasyonlarının belirsiz olduğu durumlarda onları etkileme yolları düşünülebilir. Diğer insanları etkileyebilme becerisine sahip olunmalıdır. Geçmiş tecrübeler bu potansiyele sahip olunup olunmadığını ortaya koyacaktır (Valle, 2006).

Ferris ve arkadaşlarına göre politik beceriye sahip kişilerin özgüvenleri yüksektir fakat bencil değildirler. Uyum sağlama yeteneklerinin gelişmiş olması sebebiyle farklı sosyal durumlarda nasıl davranmaları gerektiğini oldukça iyi bilirler. Çevrelerinde nasıl görünmek, algılanmak istiyorlarsa tam da o şekilde algılanmayı başarırlar. Davranışlarını inandırıcı bir şekilde ortaya koymayı ve özel durumlarda

ne yapılması gerektiğini iyi bilirler (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay 2010'dan Akt. Çıtak, 2011).

1.7.1.2. Politik Becerinin Boyutları

Politik becerinin dört temel boyutu olduğu ifade edilmektedir. Bu boyutlar, *sosyal zekâ* (social astuteness), *kişilerarası etki* (interpersonal influence), *ilişki ağı kurma becerisi* (networking ability) ve *içtenlik* (apparent sincerity) olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu boyutlar birbiri ile ilişkili olmasına karşın, farklı yapılar olarak kabul edilmektedir (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas ve Lux, 2007).

1.7.1.2.1. Sosyal Zekâ

Sosyal zekâ, insanları okuma ve anlama yeteneğidir. Sosyal zekâyâ sahip kişiler, diğerleriyle muhatap olmada sık sık becerikli olarak görülürler ve bu ortamlarda meydana gelen sosyal durumların yanında kişisel etkileşimleri de tam olarak algılayabilirler ve anlayabilirler (Perrewé ve Nelson, 2004). Politik becerisi yüksek olan kişiler, çevrelerindeki insanları dikkatle gözlemlemektedirler. Ayrıca farklı sosyal ortamlar hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmektedirler. Bu kişilerin sezgi düzeyi oldukça gelişmiştir. Bunun yanında sosyal zekâsı gelişmiş olan kişiler, kişilerarası ilişkileri ve sosyal ortamları anlamakta da iyidirler (Atay, 2010; Blass ve Ferris, 2007; Ferris vd., 2005).

Sosyal zekâyâ sahip olan kişilerin, kişisel farkındalıkları ve güçlü muhakeme yetenekleri vardır. Bu kişiler, çoğunlukla diğer insanlarla olan ilişkilerinde çok hünerli görünmektedirler (Ferris, Davidson, Perrewé ve Atay, 2010). Ayrıca bu kişiler diğer insanları gözlemlemekte iyidirler. Başkalarının davranışlarını doğru olarak anlarlar. Kişisel farkındalıkları oldukça yüksektir. Ayrıca farklı durumlara kolayca adapte olabilmektedirler. Genellikle sosyal zekâyâ sahip olan kişiler diğerlerini idare ederken oldukça zeki bir görüntü sergilerler. Pffefer (1992) bu özellikten, diğer insanlara karşı duyarlı olma olarak bahsetmektedir. Aynı zamanda kendini başkalarıyla özdeş duruma getirebilme yeteneğinin, kişinin kendi adına bir şeyler elde etmesi hususunda ciddi bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

1.7.1.2.2. Kişilerarası Etki

Kişilerarası etki, politik becerinin bir başka boyutudur. Yüksek kişilerarası etki gücüne sahip olan kişiler, çevrenin değişen taleplerine uyum sağlama becerisine sahiptirler. Ayrıca bu kişiler diğer insanlar üzerinde oldukça yüksek bir etkiye sahiptirler. Bu kişiler diğerlerinin davranışlarını belirli bir doğrultuda etkileyebilecek potansiyelindedirler (Atay, 2010; Blass & Ferris, 2007; Ferris vd., 2005'den Akt. Özdemir ve Gören, 2015).

Politik beceriye sahip kişiler, kişilerarası etkiyi bir tehdit gibi görmektense bir fırsat olarak, arkadaşlık, bağlantı ve birlik kurmayı kolaylaştırıcı bir etken olarak görmektedir (Perrewé, Ferris, Frink & Anthony, 2000). Kişilerarası etki düzeyi yüksek kişiler, iş arkadaşlarında, iş birliği yapmak için hoş ve verimli bir izlenim bırakırlar. Ayrıca bunun gibi davranışları çevrelerini kontrol etmek için kullanırlar. Bu kişilerin etraflarındaki insanlara güçlü bir etki uyguladıkları ustaca yapılan ve ikna edici bir tarzları vardır (Ferris, Davidson & Perrewé, 2005).

Politik beceriye sahip kişiler, çevrelerindeki insanlar üstünde güçlü bir etki bıraktıkları kişisel bir tarza sahiptirler (Perrewé & Nelson, 2004). Buna ek olarak, yüksek kişilerarası etkiye sahip kişilerde, oldukça fazla esneklik kabiliyeti bulunmaktadır. Bu kişiler diğerlerinin kendilerine özgü olan tepkilerini kavramak için davranışlarını her türlü duruma uygun hale getirerek düzenlemektedirler. Bu kişiler çevrelerinde üretken ve sempatik insanlar olarak algılanmaktadırlar. Bazı davranışlarını çevrelerini kontrol etme amacıyla kullanmaktadırlar. "Bu kişiler, açıktan açığa politik olmamakla birlikte, siyasi oyunları çok fazla çaba sarf etmeden dürüst bir şekilde oynayan, yetkin liderler olarak görülmektedirler. Bu incelikli politik tarz, örgütlerdeki negatif zorlamalardan daha olumlu algılanmaktadır" (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

1.7.1.2.3. İlişki Ağı Kurma Becerisi

İlişki ağı kurma becerisi, bağlantılar, arkadaşlık birliktelikleri ve koalisyonlar kurma yeteneğidir. İlişki ağı kurma becerisi yüksek olan kişiler, fırsatlar yaratma ve bu fırsatlardan yararlanmak için kendilerini iyi bir şekilde konumlandırabilirler. Politik beceriye sahip kişilerin güç algılanan tarzları, onların kolaylıkla güçlü, yararlı birliktelikler ve koalisyonlar kurmalarını sağlar (Perrewé & Nelson, 2004).

“Güçlü politik beceriye sahip kişiler, farklı ağırları kullanma ve geliştirme konusunda yeteneklidirler. Kişisel ve örgütsel amaçlar için oluşturdukları bağlantıları önemli bir değer olarak görmektedirler. Politik beceriye sahip kişiler, kolayca arkadaşlık kurmakta, güçlü ve yararlı ortaklıklar geliştirebilmektedirler” (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

İlişki ağı kurma becerisi yüksek olan kişiler çok kolay arkadaş edinebilmektedirler ve bu arkadaşlıklara dayalı ve bir takım amaçlara yönelik olarak örgüt içinde birliktelikler oluşturmaktadırlar (Atay, 2010; Blass & Ferris, 2007; Ferris vd., 2005’den Akt. Özdemir ve Gören, 2015). Yüksek ilişki ağı kurma becerisine sahip kişiler, diğerlerinden yardım isteyecekleri zamanı bilirler. Ayrıca bu kişiler, çevrelerinde beklentilere karşılık vermek için istekli kişiler olarak algılanmaktadırlar (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

1.7.1.2.4. Samimi Görünme

Politik becerinin son boyutu ise samimi görünmedir. Gelişmiş politik beceriye sahip olan kişiler başkalarında dürüst, içten, erdemli ve içi dışı bir izlenim yaratırlar. Diğer insanları belli bir doğrultuda hareketlendirme konusunda samimi görünme boyutu oldukça önemlidir. Bunun nedeni kötü niyetli olduklarına dair bir görüntü sergileyen kişilerin başkalarını etkileme gücü yok olacaktır (Atay, 2010; Blass ve Ferris, 2007; Ferris vd., 2005’den Akt. Özdemir ve Gören, 2015). Politik beceriye sahip olan kişiler, etraflarında yüksek düzeyde dürüst, güvenilir, içten ve samimi olduklarına dair bir izlenim yaratırlar. Bu kişiler, dürüst ve açık sözlüdürler ya da öyle gibi görünürler. Politik becerinin bu boyutu, eğer etkileme girişimleri sergilenen davranışın algılanan amaçlarına odaklanması sebebiyle başarılı olacaksa kritik bir öneme sahiptir (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007). Jones (1990)’a göre, etkileme girişimleri aktörlerin gizli güdülere sahip olmadığını algılandığı durumlarda başarılı olmaktadır.

Samimi görünme özelliği yüksek olan kişiler, etraflarına güven ve kendinden emin olma duygularını yaymaktadırlar. Çünkü onların hareketleri baskıcı ve zorlayıcı olarak yorumlanmamaktadır. Samimi görünme yeteneği yüksek olan kişiler, davranışlarının yönlendirici ve zorlayıcı olarak anlaşılmasını sebebiyle çevrelerine güven ve itimat vermektedirler. Kullandıkları yöntemler çoğunlukla kurnazca görünse bile, kendi çıkarlarına yönelik niyetleri oldukları şeklinde algılanmazlar.

Gereksinim duydukları zamanlarda gizli niyetlerini saklama konusunda oldukça başarılıdırlar. Buna rağmen etraflarında içten pazarlıklı olarak görülmezler, hatta tam olarak diğerlerinin istedikleri şekilde görünmektedirler.

Asıl konu kişinin gerçekten içten veya samimi olup olmaması değildir. İçten ve samimi olmasına rağmen çevresinde bencil ve sinsi olarak tanımlanması ya da aslında sinsi olduğu halde etrafına içten bir görüntü sergilemesi muhtemel bir durumdur. Asıl amaç ne olursa olsun başkalarında güven ve itimat uyandırmak için politik beceriye ihtiyaç duyulmaktadır (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

1.7.1.3. Politik Becerinin Etkileri

Politik beceri, kişinin hem kendi üzerinde hem de diğerleri üzerinde etkisi olan bir kavramdır (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

1.7.1.3.1. Politik Becerinin Birey Üzerindeki Etkisi

Politik beceri, kişinin amaçlarına ulaşabilmesi için, amaca yönelik olan davranışları aktif olarak kullanmasını sağlayan bir kavramdır. Örgütlerdeki etkileme davranışının temelinde de bu düşünce yatmaktadır. Politik beceri bütün yönleriyle bireysel bir kaynaktır. Politik beceri herhangi bir fırsat unsuru ya da tehdit tarafından aktif hale getirildiği takdirde, örgütte kıymetli kaynakların kolayca elde edilmesini sağlayan kritik önem taşıyan bir iç kaynak görevi görmektedir.

Politik becerinin iş durumlarındaki etkilerini yorumlamak kolay değildir. İnsanları ve durumları iyi okuyabilme ve etkileyebilme yeteneği kişilerarası etkiye neden olmaktadır. Politik beceriye sahip kişiler, uygun öz değerlendirmeler sonucu meydana gelen kişisel bir güvenlik geliştirirler. Bir yandan politik beceri ve iş stresi arasındaki anlamlı, negatif ilişkiyi tahmin etmek mantıklı olacaktır. Çünkü politik yetiye sahip kişiler, strese sebep olan çevresel uyarıcıları kötü etkileri nötr hale getirecek şekilde algırlar ve yorumlarlar. Yani, politik beceri insanları daha az gerilime maruz bırakan sakin bir öz güvene katkıda bulunmaktadır (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

1.7.1.3.2. Politik Becerinin Diğerleri Üzerindeki Etkisi

Politik beceri iş yerinde diğerlerini etkileyebilme kapasitesini ifade etmektedir. Yüksek politik beceriye sahip kişiler, her türlü durum için hangi tür etkileme taktiğini ya da stratejisini kullanacaklarını iyi bilmektedirler. Bu kişiler ayrıca, istenilen etkiyi

göstermek için belirli taktik ya da stratejileri doğru bir şekilde nasıl uygulayacaklarını tam olarak bilmektedirler. Bu da söz konusu etkileme girişiminin başarısını sağlama almaktadır (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

Sosyal yeterliliğe sahip kişiler, hareketlerini uygun bir seviyeye göre ayarlayarak çoğu çevrelerin taleplerini karşılayabilmektedirler (Cantor & Kihlstrom, 1987). Yüksek politik beceriye sahip kişiler, içlerinde art niyet olmaksızın davranışlarında içten ve samimi görünebilmek için kişilerarası etki girişimlerini ve samimi görünme kapasitelerini kullanmaktadırlar. Son olarak politik beceriye sahip olan kişilerin ilişki ağı kurma becerisi onların daha etkileyici olmaları gerektiği durumlarda sosyal kazançlar inşa etmesini ve bunu güçlendirmesini sağlar. Politik becerinin bu yönleri ve seçilmiş etkileme taktikleri hedef kişinin veya aktörlerin oluşturduğu izlenimleri şekillendirmek üzere birleştirilmektedir. Özellikle, hedef kişiler politik beceriye sahip olan kişileri dürüst, güvenilir, sorumluluk sahibi ve sempatik olarak görme eğilimindedirler. Buna ek olarak, politik becerisi yüksek olan kişiler, karizmatik, diğerlerini etkileyen ve diğerlerine ilham veren kişiler olarak algılanmaktadırlar (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

1.7.1.4. Stres Etkenlerine Kalkan Olarak Politik Beceri

İş yerinde yaşanan ya da yaşanabilecek stres durumlarından kaçınmak için başvurulabilecek birçok yöntem vardır. Politik beceri de, çalışanların doğrudan örgütsel ve kişilerarası stres kaynaklarına yönelik algılarını azaltıcı olarak tanımlanmıştır. Güçlü politik beceriye sahip yöneticilerin, çalışma ortamındaki etkilerine ve etkileşimlerine yönelik olan kendine güvenleri daha fazladır. Böylece, durumları stresli gibi görme olasılıkları daha azdır. Buna ek olarak, politik beceri çalışma ortamında algılanan stres kaynakları ve deneyimlenmiş belirtiler arasında bir kalkan görevi görmektedir. Bu nedenle, çalışanlar çalışma ortamlarını stresli olarak gördükleri zamanda dahi, politik beceri oluşturan etkileri azaltmak için bir savunma mekanizması olarak kullanılabilir. Esasen politik beceriye sahip kişiler, kendilerini çevrelerinin kontrolüne daha hâkim gibi hissederler (Perrewé & Nelson, 2004). Politik beceriye sahip olan kişiler, stres içeren uyarıları daha ılımlı bir şekilde algılayıp, yorumlamaları sebebiyle sakin bir özgüven duygusuyla gerginlik yaşama durumlarını daha aza indirgemektedirler.

Yöneticilerin eğer politik becerileri varsa, buldukları çevreyi stresli olarak algılama olasılıkları daha azdır (Leary, 1995). Politik beceri algılanan stres kaynakları ve gerginlik arasında bir arabulucu ya da kalkan görevi görmektedir. Yöneticilerin çevrelerini stresli olarak gördükleri zamanda bile, politik beceri gerginliğe sebep olan stres kaynaklarının negatif etkilerini azaltmak için bir savunma mekanizması gibi kullanılabilir (Bhagat & Beehr, 1985'den Akt. Perrewé, Ferris, Frink & Anthony, 2000).

“İşyerindeki strese bir çare olarak politik beceri ile ilgili birkaç konu kritik öneme sahiptir. Birincisi, politik becerisi yüksek olanların başkaları ile olan etkileşim süreçlerini ve tekrarlanan deneyimlere dayanarak, sonuçları kontrol edebilmelerine inanmaları için iyi bir nedenleri vardır”. Böylece politik beceri; baş etme, başarı ve güven duygusunun oluşmasını sağlamaktadır. Söz konusu duygular hem ruh sağlığına hem de beden sağlığına pozitif yönde destek sağlamaktadır. İkincisi, yüksek politik beceriye sahip kişiler, kişilerarası etkileşimleri bir tehdit ögesi olmanın aksine bir fırsat olarak görmektedirler. Sonuç olarak aynı çalışma ortamı politik beceriye sahip olmayan kişiler için stresli bir hal alırken, politik beceriye sahip olanlar için ise canlandırıcı etkiye sahip bir ortam olarak görülecektir (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

1.7.1.5. Politik Becerinin Geliştirilmesi

Günümüzdeki rekabetçi iş ortamlarında, çalışanlar işlerinde daha etkili ve verimli olabilmek için politik becerilerini geliştirebilmelidirler. Yüksek politik beceriye sahip kişiler, çevrelerindeki insanların ihtiyaçlarını ve bütün durumların gerekliliklerini belirleyebilmektedirler. Bu kişiler herhangi biriyle bir sohbet anındayken o kişiyi etkileyebilmek için hangi iletişim tarzını ve de nasıl bir ses tonu kullanması gerektiğini bilmektedirler.

Genel anlamda politik becerinin geliştirilebilmesi için kişinin çevresini keşfetmeyi bir alışkanlık olarak benimsemesi ve devamında çevrelerine verecekleri tepkileri iyi bir şekilde öğrenmesi gerekir. Günümüzdeki formel eğitimlerin büyük çoğunluğu, kişilerin birbirlerini başarılı bir şekilde etkileyebilme becerilerini önemsemeyerek çoğunlukla içeriğe yönelik bilgileri aktarmaktadırlar. Politik beceri eğitiminin faydalı olabilmesi, katılımcıların eşit şekilde bütün aktivitelere katılabilecekleri, rekabete

yönelik olmayan ve destekleyici ortamda olmaları gerekmektedir (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

1.7.1.6. Politik Beceri ile İş ve Kariyer Başarısı

Politik beceri, örgütlerin tüm kademelerindeki çok çeşitli mesleklerde performans ve başarı için kritik bir öneme sahiptir (Ferris, Perrewé, Anthony & Gilmore, 2000). Politik beceriye sahip olan kişiler, gereken duruma, gereken davranışı geliştirebilmektedirler. Ayrıca bu davranışları, duygu kontrolünü kullanarak düzenleme gerektiren değişik iş durumlarına uygun hale getirebilmektedirler. Politik beceriye sahip olan kişiler, durumları iyi bir şekilde değerlendirebilirler ve diğer insanları etkileyebilirler. Anlaşılması zor olan müşterilerle ve çalışma arkadaşlarıyla etkili bir iletişim kurabilirler. Bunun sonucunda da politik becerinin, kişilerin işteki performanslarının insan ilişkilerini kolaylaştırmadaki yönlerini de etkilemesi gereklidir (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

1.7.1.7. Düşük ve Yüksek Politik Beceriye Sahip İnsanlar

İnsanlar dünyaya belirli yetkinliklere ve yeterliliklere sahip olarak gelmektedirler. Bu sebeple bu kişilerin bazı yetenekleri doğuştan geldiği gibi bazılarını da daha sonradan kazanabilirler. Politik becerisi yüksek olan kişiler, her duruma uygun olan etkileme taktiğini veya stratejisini belirlemede oldukça iyidirler. Fakat bu tek başına yeterli olmamaktadır.

Politik beceri, kişilerin kendilerini işe adanmalarını da etkilemektedir. Bunun nedeni düşük politik beceriye sahip olanlara oranla, politik beceri sahibi olan kişilerin kurallara uyma, bağlılık ve motivasyon konularında kendileri sergilemede daha etkili olmalarıdır. Kötü niyeti olduğu düşünülen kişiler, diğer insanları etkilemede büyük ihtimalle çok iyi değildirler. Politik olma konusunda kendilerini oldukça iyi görmelerine karşın, aslında politik becerileri düşüktür. Tavrı ve hareketlerinde içten, samimi ve güven veren bir portre çizen ayrıca hiç de insanları etkilemeye çalışıyormuş gibi görünmeyen kişiler gerçekten politik beceriye sahiptirler. İyi niyetlere sahip olan ancak politik olmayan kişiler, diğer insanlara karşı rahatlık ve güven oluşturmaları imkansızdır. Hem zekâyâ hem de politik beceriye sahip olmak elbette ki daha değerlidir ancak yine de bir başarı nedeni olarak politik beceriye sahip olmak, IQ'dan daha fazla gereklidir (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

Anlaşılacağı üzere, politik becerinin örgüt içindeki olumlu etkilerini görmezden gelmek mümkün değildir. Bu anlamda, politik becerinin hem örgüt verimliliği için hem de diğer çalışanları belli yönde harekete geçirmek ve motive etmek için etkisinin olacağı söylenebilir.

1.7.2 Tükenmişlik Kavramı

1974 yılında Freudenberger tarafından ilk kez ortaya atılan tükenmişlik kavramı, kişilerin çok çalışmaları sebebiyle işlerinin gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirememeleri anlamına gelen duygusal tükenme durumu şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlikle için yapılan ilk çalışmalarda, çok sayıda insanı etkilemesine karşın, tükenmişliğin aslında ne olduğu konusunda ilgili netleşmeyen noktaların varlığı ifade edilmiştir. Bu nedenle ilk on yıl içinde çeşit çeşit tükenmişlik tanımları yapılmıştır (Aydın, 2004).

Kişilerin çok çalışmaları nedeniyle işlerinin yükümlülüklerini yerini getiremez duruma gelmesi anlamına gelen, duygusal tükenme durumu olarak kabul gören tükenmişlik daha sonraları 1981'de Maslach ve Jackson tarafından ele alınmıştır (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000'den Akt. Şahin, 2007). Maslach, tükenmişliği işindeki görevi sebebiyle yoğun olarak duygusal taleplerle karşılaşan ve diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde kendini gösteren fiziksel bitkinlik, uzun müddet devam eden yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara olumsuz bir tutum olarak yansımaları ile meydana gelen bir durum olarak tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982'den Akt. Şahin, 2007).

Pines ve Aronson ise tükenmişliği, duygusal taleplerin çokça olduğu işlerde ortaya çıkan, yıpranma, çaresizlik, umutsuzluk, düş kırıklığı, yaptığı işe olan şevkini kaybetme, iş yerindeki diğer çalışanlara ve hayata karşı olumsuz tutumlar sergileme gibi bir takım belirtilerle kendini gösteren bir durum olarak tanımlamaktadır (Pines & Aronson, 1988).

Tükenmişlik, kişinin yolunda gitmeyen şeyler olduğunu bildiği fakat bunu kabul etmediği zaman ortaya çıkan bir durumdur. Ayrıca tükenmişlik, kişisel kaynakların bitmek üzere olduğu, günlük hayattaki normal olaylara olumsuz ve umutsuz bir bakış açısıyla yaklaşıldığı bir enerji tükenmesi olarak belirtilmektedir (Çam, 1995)

Tükenmişlik hakkında yapılan ilk çalışmalarda araştırmacılar, tükenmişliğin sadece insanlarla yüz yüze çalışma zorunluluğu olan mesleklerde görüldüğünü ileri

sürmüşlerdir. Fakat daha sonraları yüz yüze çalışma zorunluluğu olmayan mesleklerde, politik ortamlarda ve aile gibi iş ile ilgisi olmayan çevrelerde de araştırılmaya başlanmıştır (Güleryüz ve Aydın, 2006). Araştırmalar sonucunda ulaşılan bilgilere göre, doktorluk, itfaiyecilik ve yöneticilik dünyanın en stresli meslekleri olarak belirtilmiştir. Tükenmişlikle en çok karşılaşılan meslekler; doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik, avukatlık, polis memurluğu, itfaiyecilik ve yöneticilik gibi insanlarla ilişkinin çok olduğu ve toplumsal içerikli mesleklerdir (Tutar, 2011)

Tükenmişliğin önceleri stresle alakalı bir durum olduğu söylenmiş ve stres sebebiyle ortaya çıktığı ifade edilmiş, hatta stresle eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Tükenmişlik gerçekten de, çoğunlukla stresli olmanın ve bazı destek sistemlerine sahip olunmaması sonucunda meydana gelen bir durumdur. Çevrenin istek ve beklentileri ile kişinin yapabilecekleri arasında bir denge kurulamadığı durumlarda stres ortaya çıkar. Oldukça uzun süre devam eden stres, vücudun normal fizyolojik işleyişini de etkileyerek değiştirir ve stresle başa çıkma becerileri yeteri kadar geliştirilmemişse bu durum tükenmişliğe yol açabilir (Lacoursiere, 2001'den Akt. Babaoğlu, 2007). Birçok uzman kişi tükenmişliği, farklı olumsuz stres durumlarını çözmeye çalışmada başarısız denemelerin bir sonucu olarak kabul eder (Maraşlı, 2003). Tükenmişlik kişilerin çaresiz, kapana kısılmış, bitmiş gibi duygular yaşamalarına sebep olmaktadır. Buna göre tükenmişliğin stresten çok daha kötü bir durumu ifade ettiği belirtilmektedir. (Levinson, 1996'dan Akt. Çiper, 2006).

İçeriği diğer insanlara yardım olan birçok meslek, duygusal gerginlik ihtimalinin yüksek olması sebebiyle stresli meslektir (Maslach & Jackson, 1984). Hizmet sunmak için artan insani ilişkiler bu mesleklerde tükenmişliğin ortaya çıkma ihtimalini arttırır (Maslach, 1986). Bu sebeple, tükenmişlik kişilerin duygusal olarak yoğun bir şekilde yıpranmasına sebep olan, oldukça az takdir gördükleri ve haz duydukları mesleklerde daha yaygın olarak görülür (Kalker, 1984).

Kişinin yolunda gitmeyen bir şeyler olduğunu kabul etmediği durumlarda tükenmişlik meydana gelir. Bu sürekli devam eden bir umutsuzluk ve olumsuzluğun olduğu bir enerji tükenişidir. Bir görüş tükenmişliği, değişmesi olanaksız gibi gelen durumların kişinin duygusal hayatında bıraktığı izlerle meydana gelen bir durum olarak ifade etmektedir.

1.7.2.1. Tükenmişliğin Boyutları

Pines ve Aronson tükenmişliği 3 boyutta tanımlamışlardır. Bunlar; Fiziksel Tükenme, Duygusal Tükenme ve Zihinsel Tükenmedir. *Fiziksel tükenme*; düşük enerji, kronik yorgunluk ve zayıflıkla nitelenmektedir. Tükenmişliğin ikinci boyutu *duygusal tükenme*; çaresizlik, umutsuzluk ve köşeye sıkışma duygularıyla kendini göstermektedir. Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan *zihinsel tükenme*; kişinin kendine, çalıştığı işine ve hayatın kendisine karşı negatif tutumlar gösterdiği boyut olarak tanımlanmaktadır (Pines & Aronson, 1988).

Tükenmişliğin boyutlarıyla ilgili en geniş ölçüde kabul edilen sınıflandırma ise Maslach ve Jackson (1981) 'in yapmış olduğu sınıflandırmadır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı hissinde azalma* olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir.

1.7.2.1.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin en temel boyutu ve en belirgin belirtisi gibi görülen boyut duygusal tükenme boyutu olarak kabul edilmektedir (Sürgevil, 2006). Kişiler duygusal kaynaklarını tüketmeleri sonucunda, kendilerini psikolojik olarak işe odaklayamamaktadırlar (Maslach & Jackson, 1981).

Duygusal tükenme tamamen aşırı iş yükü ile ilgilidir. Bir kişiye olması gerekenden oldukça fazla iş vermek duygusal tükenmenin başlıca nedenidir. Bununla birlikte, kişilerarası etkileşimin yeteri kadar olmaması da duygusal tükenme düzeyi üzerinde etkili olmaktadır (Cordes, Dougherty & Blum, 1997'den Akt. Sağlam, 2011). Izgar (2003), duygusal tükenmeyi çalışanın işinin özel hayatında oldukça fazla yer tutması ve iş dışı boş zamanlarında dâhi işini kendine sorun etmesi olarak ifade etmektedir. Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar, kendilerini yorgun ve duygusal olarak oldukça yıpranmış, bitkin hissederek. Kişi gergin ve engellenmiş hissetmesi sebebiyle işe gitmek istemez (Izgar, 2003). Buna benzer bir düşünce de Maslach ve arkadaşlarına aittir. Maslach ve diğerleri (2001), duygusal tükenmeyi, yorgunluk, bitkinlik, zayıflık duygularının yanında kişinin kendine güveninde ve enerjisinde düşme olarak ifade etmektedir.

Duygusal tükenme yaşayan kişiler, sabahları iş yerinde yeni bir günün endişesiyle birlikte uyanırlar. İşini severek ve prensipli bir şekilde yapan bir kişide birdenbire duygusal yorgunluk kendini gösterebilir. Üstleri ve iş arkadaşları bu durumu

çalışmanın sonunda ortaya çıkan doğal bir sonuç olarak yorumlarlar (Jackson & Schuler, 1983'den Akt. Çimen, 2007).

1.7.2.1.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği gruba, çalışma arkadaşlarına, astlarına karşı, duygusuz bir şekilde davranması olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak duyarsızlaşma, işinin ve çevresinin kontrolünü sağlayamadığını hisseden bir çalışanın, olumsuz durumlara yüz yüze geldiğinde kendisini çaresiz hissetmesi ve bu durumun üstesinden gelebilmek amacıyla bir makine gibi hareket etmeye başlaması olarak görülmektedir (Cordes, Dougherty & Blum, 1997'den Akt. Sağlam, 2011). Kişi bu boyutta, işine ve iş yerindeki iletişim içinde olduğu diğer insanlara karşı soğuk ve ilgisizdir. Ayrıca diğerlerine karşı kaba, umursamaz, alaycı hareketler sergiler ve aşağılayıcı davranır. Taleplerini görmezden gelir. Bu boyutun belirtileri arasında, insanları sınıflandırma, katı kurallara sahip olma ve sürekli başkalarında kötülük göreceğine inanma vardır. Kişi diğer insanların onu rahat bırakmasını ve böylece yalnız kalmayı ister. (Izgar, 2003'den Akt. Gençyürek, 2014). Bununla birlikte, kişi kendini yavaşça işinden geri çekmeye, ideallerini kaybetmeye başlar (Maslach, 2006).

Maslach, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu müşterilerin ihtiyaçlarını karşılarken, duygusal kaynaklarının tükettiğini kişilerin bununla baş etmek için insanları nesne gibi görerek kişinin kendini müşterilerden uzaklaştırma çalışması olarak tanımlamaktadır (Maslach & Jackson, 1984).

1.7.2.1.3. Kişisel Başarı Hissinde Azalma

Bu boyut kişinin işyerindeki yeterlilik ve başarı duygularıyla ilişkilidir. Kişi, kendi hakkında olumsuz değerlendirmelere sahiptir. Ayrıca, bu boyutta başarısızlık duygusu yaşama, kendini yetersiz hissetme, iş veriminde ve üretkenlikte düşüş yaşama, moral düşüklüğü, sorunların üstesinden gelmede sıkıntı çekme, kişilerarası iletişimde anlaşmazlıklar yaşama ve kendine olan öz saygısını yitirmeye başlama gibi belirtiler görülmektedir (Sürgevil, 2006).

Kişisel başarı hissinde azalma, çalışanların takdir görmediklerini düşündükleri durumlarda kendini göstermektedir (Cordes, Dougherty & Blum, 1997). Buna ek olarak kişisel başarı hissinde azalma yaşayan kişiler, kendilerinin çevrelerinde sevilmediğini düşünürler. Kendilerini başarısız olarak görürler. Gösterdikleri çabanın

karşılıksız olduğunu ve başarılarının fark edilmediğini anladıklarında, yapacaklarının herhangi bir değişikliğe sebep olmayacağını düşündüklerinden ötürü mücadele etmeyi bırakırlar (Örmen, 1993).

1.7.2.2. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik, diğer insanlarla karşılıklı iletişim içinde olmayı gerektiren öğretmenlik, hemşirelik, doktorluk gibi mesleklerde daha çok görülmektedir. Tükenmişlik dört evre ile açıklanmıştır. Fakat tükenmişlik aslında kişinin bir evreden diğer bir evreye geçiş yaptığı bir süreç değil, süregelen bir kavramdır (Ergin, 1992).

▪ Şevk ve Coşku Evresi

Tükenmişliğin bu evresinde, kişinin mutluluk ve enerji düzeyi oldukça yüksektir. Aynı zamanda, mesleki beklentileri gerçekçi olamayacak kadar yüksektir. Uykusuzluk, eleştiriler stresli çalışma ortamı, özel hayatına ve kendine yeteri kadar zaman ayıramama gibi olumsuz çalışma koşullarına karşı oldukça fazla bir uyum sağlama çabası söz konusudur.

▪ Durağanlaşma Evresi

Bu evrede kişinin mutlu ve istekli ruh halinde bir azalma olmaya başlamaktadır. Bu durumda kişi işini yaparken karşı karşıya kaldığı zorluklar sebebiyle, daha önce önemsemediği bazı durumlardan rahatsızlık duymaya başlamaktadır. Kişi hayallerini ve beklentilerini gerçekleştirememesi sebebiyle bir düş kırıklığı yaşamaktadır. İşinin için cezbedici olmaktan çıkıp değersiz bir hale gelmiştir.

▪ Engelleme Evresi

Kişi artık yaptığı işin amacını ve anlamını sorgulamaya bu evrede başlamaktadır. Diğer insanlara da yardımcı olmak amacıyla işe başlayan kişi, insanları ve sistemi değiştirmenin aslında hiç de kolay olmadığını farkına varmaktadır. Kendini yoğun olarak engellenmiş hissetmektedir. Ayrıca kafasında bu işe artık devam edip edemeyeceği ile ilgili ciddi sorular oluşmaya başlamaktadır.

▪ Umursamazlık Evresi

Bu evre kişinin oldukça yüksek düzeyde duygusal kopma, ümitsizlik, doyumsuzluk ve inançsızlık yaşamaya başladığı evredir. Kişi mesleğine dair olan inançlarını yitirmektedir. İşinin için artık değersiz olmuştur, işini istekle yapmamaktadır.

İlgisizliğin en yoğun olduğu zamandır. Kişi alışkanlıklarından farklı şeyler yapmamaktadır buna rağmen işinden sürekli şikayet etmektedir. İşe geç kalma ve sorumsuzca davranma gibi durumlar söz konusudur. Kişi bu devrede kendini büyük bir ümitsizlik içinde hissetmektedir. İşten ayrılmamasının sebebi ekonomik ve sosyal güvence ile ilgilidir (Düzyürek ve Ünlüoğlu, 1992; Kaçmaz, 2005).

1.7.2.3. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenlerine bakıldığında, pek çok nedenle karşılaşılmaktadır. Tükenmişliğin nedenleri, insanın beklentileri ile paralellik göstermektedir. Tükenmişlik, gerçek olması mümkün olmayan beklentilerin, gerçek beklentilerle oldukça uyumsuz olduğu durumlar sonucunda meydana gelir. Tümkaya (1996), “tükenmenin nedenlerini insanların idealleriyle ilişkilendirmiş; tükenmiş kişilerin beklediklerini elde edememesine bağlı yorgunluk ve hayal kırıklığı içinde olacağını belirtmiştir” (Tümkaya, 1996’dan Akt. Yetkin, 2009). Çalışanın kendini işlevsiz gördüğü, çabalarının boş ve yararsız olduğunu düşünmesinin yarattığı başarısızlık hissi tükenmişliğe sebep olmaktadır (Solmuş, 2010). Tükenmenin nedenleri kişinin hayattaki amaçlarıyla ilişkilidir. Tükenmişlik yaşayan kişi, bağlı olduğu ilişki ya da yaşam biçimine ulaşamayınca buna bağlı olarak bir bitkinlik ve düş kırıklığı yaşar. Eğer bu kişi hedeflediği duruma ulaşmakta beklentileri gerçek olamayacak derecede yüksek olmasına rağmen ısrarcı davranıyorsa huzursuzluk ve sıkıntı yaşayacaktır. Bunun sonucunda da kişinin yaşam enerjisi ve iş görme becerisi tükenmektedir. İş ile ilgili hedeflerine ulaşamayan aynı zamanda bu hedeflere ulaşmakta ısrarcı olan kişi kendini huzursuz hisseder ve sıkıntı çeker. Bu da kişinin enerjisinin ve işlevselliğinin tükenmesine sebep olur (Tümkaya, 1996’dan Akt. Tanrıverdi, 2008).

Gökçakan ve Özer (1999), tükenmişlikle bağlantılı olan ve tükenmişliğe neden olan birçok faktör olduğunu ancak bu faktörlerden en önemlisinin stres olduğunu, aynı zamanda yüzyüze çalışmayı gerektiren işlerde yaşanan sıkıntıların, bazı stres faktörlerini ortaya çıkardığını, stresin ise kişilerin iş performanslarını ve kişilik durumlarını olumsuz olarak etkilediğini ifade etmişlerdir (Gökçakan ve Özer, 1999’dan Akt. Yetkin, 2009).

Tükenmişlik tek bir nedene bağlanamaz, tükenmişliğin oluşmasını etkileyen pek çok etken vardır. Bu etkenler incelendiğinde, tükenmişlikle yaş arasında yakın bir bağ

olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin gençlerde yaşlılara oranla daha çok görüldüğü belirtilmektedir. Buradan da yaşlı çalışanların deneyimli, dengeli ve olgun yapılarıyla tükenmişliğe karşı daha dayanıklı oldukları sonucunu çıkarmak mümkündür. Deneyimsiz olmaları sebebiyle genç çalışanlar tükenmişliğe karşı daha az dirençsiz olabilmektedirler (Tümekaya, 1996). Yapılan çalışmalara göre, bekâr, genç, çocuk sahibi olmayan kişilerin, evli, yaşlı ve çocuk sahibi olan kişilere oranla; üniversite mezunu olanların, üniversite mezunu olmayanlara oranla ve iş deneyimi birkaç yıllık olanların bir yıldan daha az ve beş yıldan fazla süredir çalışanlara oranla daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Tükenmişliğe neden olan faktörler, **kişisel** ve **örgütsel** olmak üzere iki başlık altında yer almaktadır. Kişisel nedenler başlığı altında; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe fazla bağlı olma, motivasyon durumu, karakter özellikleri, kişisel beklentiler, performans, özel yaşamda yaşanan stres durumları, iş tatmini, resmi olmayan ilişkiler içinde olduğu kişiler ve üstlerinden aldığı destek gibi faktörler toplanmaktadır (Ağaoğlu, Ceylan, Kasım ve Maden, 2004'den Akt. Otacıoğlu, 2008).

1.7.2.3.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler, kişinin tükenmişliğe sebebiyet veren örgütsel faktörlerden hem az etkilenmesini, hem de güçlü şekilde etkilenmesini sağlayabilen faktörlerdir (Örmen, 1993). Herkesin tükenmişlik yaşama ihtimalinin varlığı kabul edilir. Fakat bazı özelliklere sahip kişilerin bu riski taşıma ihtimali daha yüksektir. “Bu özellikler arasında; A tipi kişilik yapısında olma; dış kontrol odaklı olma; kendine yeterlikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden yoksun olma; gerçekçi olmayan beklenti düzeyine sahip olma gibi özellikler sayılabilmektedir” (Sürgevil, 2006'dan Akt. Karahan, 2008).

A Tipi Kişilik Yapısına Sahip Olma

Meyer Fredman ve Ray Rosenman 1960'lı yıllarda kalp rahatsızlıkları ile yaşam biçimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışma sonucunda insanların farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu görmüşlerdir, bu özellikleri araştırmacıların yaptığı analizleri kolaylaştırsın diye “A tip” ve “B tipi” olarak ikiye gruba ayırmışlardır. Bu çalışma sonucunda, çabuk endişelenen, kendini sürekli baskı altında hisseden, kendisiyle ya da başkalarıyla her daim rekabet içerisinde olan, yaptığı işi olması gerekenden çok ciddiye alan, başkalarına yönelik düşmanlık, nefret besleyen ve de

saldırgan olan, kendini kusursuz ve mükemmel gösterme çabası içinde olan, başarı dürtüsü yüksek olan, beklentilerini her zaman yüksek tuta, kuralcı, eleştirici, yaratıcılıktan uzak, çok çaba harcamaya eğilimli olan fakat gösterilen çabayı yeterli görmeyen kişilerin stres yaşama durumlarının daha yüksek oldukları saptanmıştır. Bu özelliklere sahip kişiler de “A tipi” kişiliğe sahip olarak ifade edilmiştir (Altuntaş, 2003).

A tipi kişilik yapısındaki kişilerin aşırı rekabetçi olma niteliği ortaya konmuş ve tükenmişlik yaşama risklerinin oldukça yüksek olduğu ifade edilmiştir (Mazur & Lynch, 1989).

Dış Kontrol Odaklı Olma

Gündelik yaşamda, bazı kişiler olayları oldukça etkili biçimde kontrol altında tutabilirlerken, bazı kişiler de olayları kontrol altında tutmakta güçlük çekmektedirler (Rotter, 1996). Rotter, kişilerin uzun süre ve tekrarlayan şekilde olaylara hakim olamadığı durumlarda, kendilerini zayıf hissettiklerini ifade etmiştir. Rotter, bu iki farklı durumu yaşayan kişileri ikiye ayırmıştır. Bu kişileri, olaylara hakimiyet gücünün yüksek olduğuna inananlar “iç kontrol odaklı” ve olayları kontrol etmekte sıkıntı yaşayan ve olaylar üzerinde hakimiyet kuramadıklarına inananlar “dış kontrol odaklı” olarak ayırmıştır (Bilgin, 2003’den Akt. Karahan, 2008).

Dış kontrol odağına sahip olan kişiler, yaşamlarının kontrolünün kendilerine bağlı olduğuna değil de şansa, kadere veya başkalarına bağlı olduğu inancını taşırlar. Ayrıca iç kontrol odağına sahip kişiler, stresle başa çıkabilme için çeşitli çözüm yolları ararken; dış kontrol odağına sahip kişiler, stresle mücadele etmenin mümkün olmadığını, olsa bile kendilerinin bunu başaramayacaklarını düşünerek, strese katlanmayı tercih etme eğilimindedirler (Muchinsky, 2000’den Akt. Karahan, 2008). Kısacası, dış kontrol odaklı kişiler, iç kontrol odaklı kişilere göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadır.

Kendine Yeterli Olamama

Kişiler kendilerini yetersiz hissediyorlarsa, insan ilişkilerinde daha pasif, zayıf ve çekingen davranırlar. Buldukları ortamda yöneten değil yönetilen durumuna düşerler. Kişilerin becerilerine, eğitim durumlarına, iyi ve kötü yönlerine, kapasitelerine karşı duyarsız olmaları tükenmişliğe eğilimlerini arttırmaktadır (Dolu, 1997).

Başkalarına ihtiyaç duymadan kendi kendilerine yetebilen kişiler, iş performansları ve yetenekleri hakkında kendilerine güvenirlir. Gerilim ve uyarılma gibi yaşadıkları olumsuzluklara üstesinden gelebilecekleri birer deneyim gözüyle bakarak, bu olumsuzluklarla başa çıkabilme kapasitesine sahip olduklarına inancını taşırlar. Yaşadıkları gerilim ya da uyarılma gibi durumları olumsuzluk olarak değil de kendilerini geliştirebilecekleri bir fırsat olarak görürler. Kendi kendilerine yetemeyen kişiler ise, çoğunlukla yeteneklerinin farkında değildirler ve başarılı olacaklarına dair inançları çok azdır. Aynı zamanda bu kişiler, bir stres durumuyla karşılaştıklarında, bu durumdan kurtulabileceklerine dair inançları da yoktur ve bu sebeple bu durumun üstesinde gelmek için yeteri kadar çabalamayacaklardır (Solmuş, 2004).

Empati Kurma Yeteneği

Empati yeteneği yüksek olan kişiler, çevrelerindeki insanlara yardım ederler ve böylece diğer insanlar tarafında daha çok sevmeye başlarlar. Empati, kişilerarası iletişimin de gelişmesini ve kolaylaşmasını sağlar. Araştırmalar, empatinin topluma uyum sağlama, toplumsallaşma ve sosyal duyarlılık gösterme konularını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir, bu da kişilerin tükenmişlikle karşı karşıya kalmalarını engelleyebilir ve baş etmelerini daha kolay bir hale getirebilir. Ancak empati bazen kişinin sıkıntılı durumlar yaşamasına sebep olabilir. Çünkü empati kişinin duygusal yüklenimini arttırabilir ve kişinin diğer insanların yaşadığı problemleri kendisininmiş gibi hissetmesine neden olabilir. Bu da söz konusu kişiyi daha güçsüz ve hassas bir hale getirebilir. Böylece kişi kendi içinde bir tükenmişlik yaşamaya başlayabilir (Sürgevil, 2006).

Beklenti Düzeyi

Kişi yeni bir işe başlarken, bir örgüte girerken, belirli beklenti ve ihtiyaçların etkisi altındadır. Eğer kişi bu beklentilerinin gerçekleşmediğini ve ihtiyaçlarının giderilmediğini görürse hayal kırıklığına uğrar ve morali bozulur. Bu durum da onun veriminin düşmesine neden olur. Beklentiler ve ihtiyaçlar arasında bir sebep-sonuç ilişkisi olduğu söylenebilir (Bursalıoğlu, 1982). Yapılan araştırmalara bakıldığında, yaşlı ve deneyimli çalışanlara oranla genç ve deneyimsiz çalışanlarda tükenmişlik daha çok gözlenmektedir. Bu da iki grup arasındaki beklenti düzeyinin farklılığından kaynaklanmaktadır (Izgar, 2001).

Demografik Değişkenler

Kimi demografik değişkenler de tükenmişlik üzerinde etkilidir. Cinsiyet, yaş, bir işte çalışma süresi ve tecrübe gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Maslach & Jackson, 1985).

1.7.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik iş ve işi icra eden kişi arasında bir uyuma sorunu söz konusu olduğunda yaşanması daha muhtemel bir kavramdır. Tükenmişliği etkilediği düşünülen örgütsel faktörler şunlardır; *iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler* (Maslach & Leiter, 1997).

İş Yükü

Tükenmişliğin en temel nedenlerinden biri aşırı iş yüküdür. İş yükü, verilen işi bitirmek için bir zaman sınırlaması olması, kişinin niteliklerinin işi yapmak için yetersiz kalması veya işin standartlarının oldukça yüksek olması anlamına gelmektedir. Çalışanlarda strese neden olan faktör olarak kabul edilen iş yükü, *niteliksel ve niceliksel* olmak üzere ikiye ayrılır.

Niteliksel İş Gücü; çalışanın sahip olduğu özellikler ile yapılacak işin gerektirdiği özellikler arasındaki dengesizliktir. Kişi yapılacak iş için yeterli donanıma sahip değilse, söz konusu olan iş ona zor gelecektir.

Niceliksel İş Gücü; yapılacak işin çok ancak bu iş için verilen sürenin yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Zaman baskısı çalışanlar üzerinde negatif etki yapar ve var olan verimliliğin de düşmesine neden olur.

Bu iki iş yükü tipi de çalışanlarda yoğun ve olumsuz bir baskı yaratır. Sonuç olarak hem verimlilik düşer hem de kişi psikolojik olarak olumsuz etkilenir. Tükenmişlik de bu olumsuz sonuçlardan biridir.

İş yükü Kişi için strese sebep olduğu düşünüldüğünde insanların zihninde çoğunlukla aşırı iş yükü canlanmaktadır. Ancak az iş yükü de, aşırı iş yükü gibi kişilerde strese sebep olabilmektedir. Hem aşırı iş yükü hem de az iş yükü çalışanla işi arasındaki uyumsuzluğun göstergesidir (Maslach & Leiter, 1997).

Kontrol

Kişinin çalıştığı ortamda çok fazla baskı, kontrol ve eleştiri varsa, bu o kişinin tükenmişlik yaşama ihtimalini arttırmaktadır. Bu koşuldan da en çok sistemin sosyal boyutu olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda çalışma ortamında her daim çalışanlar arasında huzursuzluk, gerginlik, çatışma, iş doyumsuzluğu, yöneticilere yönelik güvensizlik durumları ve de dışlanma korkusu yaratacaktır. Örgütte aşırı kontrol olması, kişinin özerkliğinin tehdit edildiğini hissetmesine sebep olacağı için, tükenmesine sebep olacaktır (Silah, 2001).

Ödüller

Performansa dayalı, nesnel ve adil değerlendirmeye sahip bir ödüllendirme sistem, çalışanları daha çok çalışmaya özendiren en önemli motivasyon kaynaklarından. Kurumlar bu sistemi kullanarak çalışanlarını işe daha çok teşvik edebilirler. Böylece kurumdaki iş verimliliğini arttırmayı sağlayabilirler (Bakan, Büyükbeşe, Taslıyan ve Güven, 2004). Çalışanlarını daha başarılı görmeyi isteyen kurumlar, çalışanlarının ihtiyaçlarının ne olduğunu bilmeli ve daha sonra bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik uygun ödüller sunabilmelidirler (Solmuş, 2004).

Aidiyet – Birlik Duygusu- Grup Olma

Kişinin belirli bir gruba katılması; bir yere ait olduğunu hissetmesi ve çevresindeki insanlardan ilgi görmesi gibi önemli psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olur. Bir gruba ait olduğu hissini yaşayan kişi, kendi başına üstesinden gelemeyeceği işleri çalışma arkadaşlarının yardımıyla yerine yapabilir. Bir gruba ait olan kişi, herhangi bir gruba ait olmayan birinin elde edemeyeceği bilgilere de ulaşabilmektedir. Bu kişiler yalnız olmalarına karşın kendilerini grup içinde daha güvende hissederler. Bir gruba ait olma durumu, ayrıca kişinin sosyal bir kimliğe sahip olmasını da sağlamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1999'dan Akt. Karahan, 2008).

Adalet

Güven, saygı ve açıklık adil bir iş ortamı için gerekli olan üç ögedir. Eğer bir örgütte birlik ve beraberlik duygusu varsa, o örgütün çalışanlarını görevlerin yerine getirebilmek için birbirlerine güvenirler, amaçlarını açıkça söylerler, birbirlerine karşı saygılı tavırlar sergilerler. Çalışanın işle bir bütün olmasını, adaletin üç bileşeni olan güven, saygı ve açıklık sağlar. Bu üç unsurun yok olması doğrudan tükenmişliğe sebep olmaktadır (Maslach & Leiter, 1997).

Değerler

Rokeach (1980) değeri “İdeal davranış tarzları veya yaşam amaçları hakkındaki inanç” şeklinde ifade etmektedir. Neyin iyi neyin kötü olduğuna dair sahip olunan inanç olarak daha basit bir ifadeyle de tanımlanabilir (Bilgin, 2003’den Akt. Karahan, 2008).

Değerler, kişinin iş hayatında işiyle ilgili eylemlerine yol gösteren standartlar olarak kullanılırlar. Değerler sistemi ise, iş yaşamında, karar ve çatışmaları çözmede uygulanan genel planlardır (Silah, 2001). Değerleri altı başlık altında inceleyebiliriz (Dinçer, 2003).

Hedeflere yönelik değerler: Teknolojiyi takip etme, iyi sonuçlar için mücadele etme, büyümeye açık olma, sonuç odaklı olma, kaliteye bağlı olma, kar odaklı olma, hizmet odaklı olma,

İlişkilere yönelik değerler: İş arkadaşlarına saygılı olma, affedici olma, resmi olma, işbirlikçi ancak aynı zamanda rekabetçi olma, uzlaşmacı, hoşgörülü ve ılımlı olma, eşitlikçi olma; sözünde durma, cinsiyet, din ve etnik ayrımı yapmama.

Organizasyon ve kontrole yönelik değerler: Bürokratik ve hiyerarşik yapı, mali kontrol, şeffaf yönetim, başarılı personelin farkına varıldığı sistem ve iş etiği.

Sosyal değerler: Müdahaleci davranma, güçlü bağlar oluşturma, evrensellik, saygınlık, açık ve net olma, zorlu geçen pazarlıklara dayalı olma.

Stil ve karaktere yönelik değerler: Araştırmayı seven bir yapıya sahip olma, çalışkan, sorun çözücü, enerjik, fırsatları yakalayan, disiplinli olma, gerçekçi, yenilikçi, rasyonel, radikal ve canlı olma, girişimci ve gelişmeci.

İşletme felsefesine yönelik değerler: Düşünce yapısına bağlı olma, yatırımcı olma, borçtan korkma, alanda lider olmak için çabalama, alana kalite getirme, yatırımcı olma.

1.7.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında çeşitli birçok belirtiyile karşılaşılmaktadır. Ancak, bazen de hiçbir neden olmadan tükenmişlik durumu ortaya çıkabilmektedir.

Pines (1993), tükenmişliğin belirtilerini devamlı tekrarlanan nezle, mide bulantısı ve baş ağrısı problemleri, kişisel ilişkilerde yaşanan sıkıntılar, düşük benlik algısı,

madde bağımlılığı, konsantrasyon bozukluğu yaşama, katılık ve kendi problemlerinin sorumlusu olarak başkalarını görme olarak ifade etmiştir (Pines 1993'den Akt. Başol ve Altay, 2009).+ İşlerini güçlü bir motivasyonla yapan insanlar, bazen uykusuz kalsalar bile çalışabilmekte ve işlerini yüksek bir enerjiyle sürdürebilmektedirler. Ancak tükenmişliğe yakalanmış çoğu insan meslek hayatına böyle başlamıştır (Freudenberger & Richelson, 1981)

Tükenmişliğin belirtileri üç gruba ayrılabilir. Bunlar *fiziksel belirtiler*, *psikolojik belirtiler* ve *davranışsal belirtiler*dir (Girgin, 2005).

Tükenmişliğin bazı fiziksel belirtileri; baş ağrısı, mide rahatsızlığı, yorgunluk, bitkinlik, sürekli hale gelmiş olan grip ve soğuk algınlığı, uyku bozukluğu, alerji, deri rahatsızlıkları, solunum sıkıntısı, yüksek kolestrol, kas gerilmesi ve ağrıları, diyabet, ülser, kilo kaybı ya da fazla kilo alma, kronik yorgunluk, genel ağrı ve sızılar (Maslach & Leiter, 1997).

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri, ümitsizlik, depresyon, iç sıkıntısı, ilgisizlik, kaygı, alınganlık, psikolojik rahatsızlıklar, kendine güven kaybı, uyku düzensizliği, yabancılaşma ve aile içinde sorunlar yaşama (Girgin, 2005).

Tükenmişliğin diğer belirtilerine oranla daha kolay fark edilen gözlemlenebilen bazı davranışsal belirtileri de vardır ve bu belirtiler tükenmişliğin oldukça ileri bir boyuta ulaştığını göstermektedir. Tükenmişliğin bazı davranışsal belirtileri; çabuk sinirlenme ve ani sinir patlamaları, gereksiz alınganlık, gözyaşlarına hakim olamama, yalnız kalma arzusu, işe gitmek istememe, işe geç gitme ya da hiç gitmeme, sıkıntı, aile içinde çatışma yaşama, diğer insanlarla problem yaşama, unutkanlık, alaycı davranışlar, başkalarını suçlama, çalışılan kuruma olan ilgiyi kaybetme, çalışmaya yönelmede de direnç gösterme, az yeme veya aşırı yeme (Freudenberger & Richelson, 1981; Potter,1985; Maslach & Leiter, 1987).

Tükenmişlik farklı derecelerde ele alınmıştır ve her derecede birbirinden farklı davranışlar görülmektedir. Buna göre tükenmişlik hafif, orta ve şiddetli olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır. Bunlardan ilk gruba dâhil olanlar *hafif derecede tükenme* gösterenlerdir. Bu gruba dâhil olan kişilerde kısa süreli öfke hali, alınganlık ve kaygı durumları gözlemlenmektedir. Diğer gruba dâhil olanlar, orta derecede tükenme durumu gösterenlerdir. *Orta derece tükenme* durumundaki kişilerde de hafif derece tükenme durumundakilerin belirtileri görülmektedir. Fakat söz konusu belirtiler en az

iki haftada bir tekrar etmektedir. Son gruba dâhil olanlar ise, *şiddetli derecede tükenme* gösterenlerdir. Bu kişilerde, ülser, migren gibi fiziksel rahatsızlıklar görülmektedir. Ayrıca bu kişilerde ailevi sıkıntılar da kendini göstermektedir (Vızlı, 2005).

1.7.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin hem kişiler hem de örgütler açısından önemli sonuçları vardır. Kişilerin mesleki performansları tükenmişlik tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir. Tükenmişliğin işten ayrılma durumu ile sonuçlanma ihtimali oldukça yüksektir (Maslach, 1982). Ayrıca tükenmişlik iş doyumsuzluğu, nedensiz yere hastalanma, iş yerinde yaralanma ve kazalardaki artış, iş performansındaki düşme gibi durumlara yol açabilmektedir (Çam, 1991'den Akt. Yalçın, 2013). Tükenmişliğin olumsuz sonuçlarından biri de kişiyi zararlı alışkanlıklara yönlendirmesidir. Sıkıntılarından kurtulmak isteyen kişi, alkol, sigara ve sakinleştirici ilaçlar gibi zararlı maddelere yönelerek kullanımını arttırmakta ve bu da kişiyi zamanla bağımlı yapabilmektedir (Izgar, 2001). Tükenmişlik yaşayan kişilerde görülen ciddi sorunlardan bir diğeri ise davranış bozukluklarıdır. Psikolojik tatminsizlik içine düşen kişiler, çabuk vazgeçme, ilişkileri bitirme, direnme eğilimindedirler (Izgar, 2003). Sonuç olarak tükenmişlikle ilişkili sorunlar, kişilerin hem iş hayatlarını hem de özel hayatlarını etkilemektedir. Çam (1992)'a göre, işi geçiştirme ve özensiz yapma, iş bırakma düşüncesinde artış, işe izin almadan gitmeme, izin bitiminde rapor alarak izni uzatmaya uğraşma, işteki ve iş dışındaki insani ilişkilerde sorunlar yaşama, çevreye uyum gösterememe, aile bireyleriyle arasına mesafe koyma gibi durumlarda tükenmişliğin olumsuz sonuçlarındandır (Çam, 1992'den Akt. Başol ve Altay, 2009).

Maslach ve Jackson (1981)'in yaptıkları çalışmalarında, tükenmişliğin duygusal, fiziksel ve iş hayatın etkileyen bazı sonuçları olduğunu ifade etmektedirler.

1.7.2.5.1. Duygusal Sonuçlar

Kişinin hayatındaki duygusal tükenme ve yaşadığı gerginlik, uyku düzeninde bozulmalara yol açmaktadır. Ayrıca çoğunlukla bir şeylerin ters gideceğini hissetmelerine sebep olur. Araştırmalar önemsiz olduğu düşünülen grip, soğuk algınlığı ve baş ağrısı gibi rahatsızlıkların bile uzunca bir süre bu gerginlik durumunu yaşayan kişilerde devam ettiğini göstermektedir (Örmen, 1993).

1.7.2.5.2. Fiziksel Sonuçlar

Tükenmişliğin ilerlemiş aşamalarında görülebilecek oldukça ciddi sonuçları vardır. Migren, solunum, dolaşım, sindirim ve üreme sistemi hastalıkları, kalp damar hastalıkları, iç salgı sistemi hastalıkları, deri ve hareket sistemi hastalıkları gibi kökeni fizyolojik olan rahatsızlıklar tükenmişlik ve stresle bağlantılı olarak ortaya çıkabilen hastalıklar olarak ifade edilebilir.

1.7.2.5.3. İş Hayatına Etki Eden Sonuçlar

Örgütte tükenmişlik yaşayan çalışanları iş performansında ciddi düşüşler meydana gelmektedir. Bu düşüşler daha çok işin nitelik ve kalite kısmında olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişiler, hizmet verdikleri insanlara daha az zaman ayırmaktadırlar. Motivasyon düşüklüğü sebebiyle sonuçlarını yeteri kadar düşünmeden özensiz şekilde karar vermektedirler. Karşılarındaki insanların düşüncelerine önem vermezler ve düşüncesiz ve kaba şekilde bir tavır sergilerler. Çünkü karşılarındaki insanları bir nesne gibi görmektedirler. İnsanlarla birlikte çalışmak çalışanın üzerinde bir gerginlik oluşmasına neden olur. Bu gerginlikte onun diğer insanlardan daha çok uzaklaşmasına ve diğer insanlarla daha az iletişim kurmasına yol açmaktadır. Zaman içerisinde çalışan yemek ve kahve molalarını uzatmaya, işe giriş saatinden geç gelmeye ve de işten erken çıkmaya başlar (Örmen, 1993'den Akt. Çatır, 2014). Tükenmişlik yaşayan bir çalışan, kişisel çatışma durumlarının içinde bulunma, işin düzenini bozma gibi sebeplerle çalışma ortamını ve çalışma arkadaşlarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Maslach & diğerleri, 2001).

1.7.2.6. Tükenmişlikten Kaçınma ve Başa Etme Yolları

Tükenmişliğe engel olma ve tükenmişlikle mücadele etmedeki alınabilecek en etkin yöntemler, tükenmişliğin oluşmasında rol alan faktörlerin tespit edilerek azaltılması ve bunlara hızlı bir şekilde müdahale edilmesidir (Öktem, 2009).

Levinson (1996), tükenmişlikle mücadele etme de önem arz eden bazı önlemleri; kişileri işe başlamadan önce iş hakkında ve bu durumu yaşayabilecekleri konusunda bilgilendirme, bu konu hakkında eğitici kurslar verme, kişileri canlandırabilecek yeni işler verme, tükenmişliklerine sebep olan şeyleri yok etmek için çalışanları takip etme, çalışanlara stresten uzak kalabilecekleri bir ortam hazırlama, çalışanlara kendi yetenekleri konusunda geri dönüt verme, dış baskı ve saldırılara karşı

çalışanları koruma, iş yerinde yüksek performans gösteren çalışanlara daha çok iş veren yöneticileri kontrol altında tutma olarak belirtmiştir. İş yerinde yapılacak işin ve kişiye yüklenen iş miktarının fazlalığı, kişinin hem kişisel olarak hem de fiziksel olarak oldukça fazla yorulmasına neden olur. Bunun sonucunda da onun tükenmişlik yaşamasına yol açar. Bu durumda tükenmişlik yaşayan kişinin iş yükü azaltılmalıdır. Ayrıca, tükenmişlikten kaçınmak için kişinin görevinde, görev yaptığı kişilerde ve görevinin işleyiş durumunda bir takım değişikliklere gidilebilir (Girgin, 1995). Uzun vadede tükenmişlik öğretmenlerde mesleğe ilginin yok olması, iş stresi ve aile içinde problemlere sebep olabilmektedir. Tecrübeli öğretmenlere göre tükenmişlikten kaçınmada en iyi yol ona hiç yakalanmamış olmaktır. Derse her zaman hazırlıklı girilmesi ve dersin baştan sona iyi bir şekilde planlanması tecrübeli öğretmenlerin bu konuda buldukları tavsiyelerdendir. Bu durum öğretmenin derste ne yapacağını bildiği ve zaman sıkıntısı yaşamayacağı için strese kapılmamasına sebep olur ve öğretmen eğitim öğretime odaklanır. Tecrübeli öğretmenlerin bir diğer tavsiyesi ise, öğretmenlerin sık sık kendilerini geliştirmeleri için çaba sarf etmelidirler. Diğer öğretmenler tarafından olumlu yönde destek alan öğretmenler hem yaptıkları işe hem de kendilerine dair olumlu duygular geliştirirler. (Abby & James, 1993'den Akt. Yücel, 2006).

Baysal (1995)'e göre "tükenmişlik ile mücadele edebilmek için ilk olarak böyle bir problemin varlığını ve önemini kabul etmek gerekmektedir". Ayrıca, tükenmişlikten kurtulmak için bazı bireysel ve örgütsel yöntemlere başvurulabilir.

1.7.2.6.1. Bireysel Yöntemler

Kişilerin tükenmişlikle mücadele etmek için gerçekleştirmesi gereken bazı yöntemler; kendine gerçekleştirilebilmesi mümkün olan hedefler belirlemek, sürekli çalışarak kendini yormak yerine molalar vererek dinlenmek, tekdüzelikten kaçınmak, izinlerini kullanmak, kendi ihtiyaç ve isteklerinin farkında olmak, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurmak, kendini tanımak ve gerçekleştirmektir (Izgar, 2003). Birçok araştırmacı kişinin iş yerinde sosyal destek görememesinin tükenmişlikle sonuçlanacağını ifade etmektedirler. İş yerinde sosyal desteğin alınması da tükenmişliğe karşı kullanılacak bireysel yöntemlerden biridir (Sürgevil, 2006). Çalışanların iş yerinde yaşanan değişimlere karşı korunduğunu hissetmesi ve çalışanlara yönelik iş yerinde sağlanan fiziksel ve duygusal yardımlar sosyal destek olarak ifade edilmektedir. Buna göre sosyal destek iş yerinde çalışanların karşılıklı

etkileşimiyle meydana gelmektedir. Kişilerin birbirlerine gerekli fiziksel ve duygusal destek verebilmeleri, onların birbiri ile olan iyi iletişim ve etkileşimlerine bağlı olarak kabul edilebilir. Böylece çalışanların iş yerinde sağlam bir iletişim şekli geliştirmeleri sosyal desteğin geliştirilmesinde de önem arz edebilir (Burke & Konarski, 1997).

1.7.2.6.2. Örgütsel Yöntemler

Tükenmişlik ile mücadele edebilmek için yöneticilerin de alabileceği bir takım önlemler vardır (Rogers, 1984).

Tükenmişlikle mücadelede alınabilecek önlemlerden bazıları şunlardır;

Örgüt ortamında değişiklik yapmak, eğer değişim hızlı bir şekilde olursa bu çalışanlar için bir stres durumu olabilir ve bu da kişilerin tükenmişlik durumunu hızlandırabilir. Çünkü değişim bir süreçtir. Değişime açık olmayan örgütlerde, durağanlık söz konusudur ve durağanlık çalışanları iş yapmamaya, tembelliğe yöneltebilir. Sonuç olarak bu da bir tükenme nedeni olarak karşımıza çıkar. *Örgüt geliştirme programları hazırlamak*, örgütteki veya içindeki değişikliklere uyum sağlayamayan çalışanların örgüte yeniden kazandırılmasını kapsar. Örgüt geliştirmenin amacı örgütün etkisini ve dayanıklılığını geliştirmenin yanında örgüt mensuplarının istek ve ihtiyaçlarını yerine getirerek, örgütte etkili insan ilişkilerinin kurulmasını sağlamaktır. Hizmet içi eğitim programları düzenlemek, Yükselme olanakları sağlamak, Çatışma yönetimi, örgütlerde çatışma kaçınılmaz bir gerçektir. Bu sebeple, yönetimin bu çatışma durumlarını en aza indirmek için kontrolü sağlaması gerekmektedir. Çalışanları aşırı olmayan hedeflere yönlendirmek, çalışanların kendi hedeflerini kendilerinin belirlemesini sağlamak tükenmişlikle mücadele etme de etkili bir yöntemdir. Yetki devrinin yaygınlaştırılması, örgüt çalışanları personel ve üst düzey çalışanlar arasında kalınca tükenmişlik yaşama ihtimalleri çok yüksektir. Çünkü almaları gereken kararlar ve çözümleri gereken problemler için karar yetkisine ihtiyaçları vardır ancak çoğunlukla bu karar yetkisine sahip değildirler. Kurum ve çevre ilişkisi, çalışanların örgüt içinde iyi ilişkileri olması ve kaynaşmaları önemlidir (Karahan, 2008).

1.7.2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişlik yaşayan öğretmenler öğrencileri, velileri, yöneticileri ve aileleri kısacası doğrudan veya dolaylı bir şekilde bütün toplumu etkilemektedir (Friedman & Farber, 1992). Tükenmişlik öğretmenlerin çalışma hayatlarına ciddi boyutta zararlar verir ve

öğretmenlerin olumsuz duygular beslemesine sebep olur. Öğrencilerine ve meslektaşlarına karşı alaycı tavırlar sergiler. Öğrencileriyle iletişim kurmada sıkıntı ve kopukluk yaşar (Dorman, 2003). Öğretmenlerin, akademik uzmanlık dışında yerine getirmeleri gereken sorumlulukları vardır. Öğretmenlerden mesleklerinde daha etkili, bilgili olmaları yönünde bir beklenti vardır ve bu beklenti günden güne artmaktadır. Kaynak yetersizliği yüzünden çoğu öğretmen öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılamakta sıkıntı çekmektedirler (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014).

Diğer mesleklerle kıyaslandığında tükenmişliğin en çok öğretmenlik mesleğinde görüldüğü söylenebilir. Bunun sebebi, öğretmenlik mesleğinin kişinin kendinden fedakârlık etmesini ve etkili iletişim kurmasını gerektiren ve kişiyi duygusal yönden tüketen bir meslek olmasıdır. Böylece bu meslekte tükenmişlik durumunun kendini gösterme olasılığı oldukça yüksektir (Baltaş ve Baltaş, 1993).

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, ilgili alan yazında politik beceri ve tükenmişlik hakkında yapılmış olan yurt içi ve yurt dışı çalışmalar yer almaktadır.

2.1. Yurt İçinde Yapılan Politik Beceri ile İlgili Araştırmalar

Özdemir ve Gören (2016), politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, katılımcıların politik beceri düzeylerinin görece yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu çalışmada politik beceri ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü, orta düzey ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Son olarak bu araştırmada, demografik değişkenlerin politik becerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır. Ancak, psikolojik sermaye ölçeğinin dört alt boyutunun da politik becerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucu belirlenmiştir.

Cingöz (2013) çalışmasında, politik beceri ile kariyer başarısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte bu çalışmada, politik becerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan modelin anlamlı olduğu saptanmıştır. Politik becerinin alt-boyutlarından ilişki ağı kurma becerisinin algılanan kariyer başarısı değişimini en yüksek düzeyde açıklayan boyut olduğu ancak sosyal zekâ, samimi görünme ve kişiler arası etki alt-boyutlarının kariyer başarısı üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür.

Çıtak (2011)'in politik beceri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile politik beceri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca dayanarak, erkek yöneticilerin politik beceri düzeylerini, kadın yöneticilere göre anlamlı seviyede düşük bulmuştur. Ayrıca erkek yöneticilerin, politik becerinin alt boyutları olan samimi görünme ve sosyal zekâ düzeylerinin de kadın yöneticilere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Son olarak evli yöneticilerin, politik beceri ve politik becerinin alt boyutlarından olan kişilerarası etki düzeylerinin bekâr yöneticilere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

2.2. Yurt Dışında Yapılan Politik Beceri ile İlgili Araştırmalar

Ross (2014) çalışmasında, politik beceri ile iş bırakma davranışları arasında negatif yönlü, orta düzey ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu

çalışmada, politik becerinin yükseldikçe, iş bırakma davranışlarında azalma eğilimi olduğu görülmüştür.

Whitmarsh (2014) çalışmasında, politik beceri ve cinsiyet değişkeni arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, politik becerinin sosyal zekâ alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında da pozitif yönde, orta derecede ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Bunların dışında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Anılan çalışmada, toplam politik beceri ortalaması (6.16) yüksek düzeydedir. Ayrıca, politik becerinin alt boyutlarından olan samimi görünmenin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Brosky (2011)'in çalışmasında, lider öğretmenlerin iş yerlerinde politik becerinin dört boyutunu da düzenli olarak kullandıkları görülmüştür. Ayrıca lider öğretmenlerin ortalamasının üstünde politik beceriye sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, en az kullanılan politik beceri boyutu olan ilişki ağı kurma becerisinin bile ortalamasının üstünde olduğunu göstermektedir. Çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise, lider öğretmenlerin arzu edilen sonuçlara ulaşmak için, politik becerinin birçok boyutunu kullandıklarıdır. Bununla birlikte, bu çalışmada lider öğretmenlerin politik becerinin kişilerarası etki ve ilişki ağı kurma becerisi boyutlarını birlikte kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak elde edilen bulgular, okul-tabanlı politikaların öğretmen liderliğini hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

2.3. Yurt İçinde Yapılan Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar

Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014) "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" çalışmasında ulaştıkları sonuçlara göre; öğretmenlerin tükenmişlikleri yaş, mesleki durum ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre gibi değişkenlere göre anlamlı fark göstermektedir.

Koçak (2009) "Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli çalışmasında, okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinde cinsiyet, branş, mezun olunan son eğitim kurumu, okulda var olan öğrenci sayısı, öğretmen sayısı, okulun yerleşim birimi ve sağladıkları doyum alanı gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Başol ve Altay (2009)'ın "Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" isimli çalışmasında ulaştığı sonuçlara göre, öğretmenler ve okul yöneticileri tükenmişlik ve alt boyutlarının hepsinde birbirinden farklıdır. Genel olarak da okul yöneticileri istatistiksel açıdan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Ardıç ve Polatçı (2008)'nin "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)" isimli çalışmasında elde ettiği bulgulara bakıldığında, cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ayrıca, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmanın genç akademisyenlerde, tükenmişliğin bir diğer alt boyutu olan kişisel başarının ise yaşı ileri olan akademisyenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerinin kişisel başarı düzeyindeki etkisi saptanmıştır. Akademik unvan değişkeninin ise tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, başka bir yerde çalışmayı düşünen akademisyenlerin, düşünmeyenlere oranla tükenmişlik düzeyleri oldukça yüksektir.

Otacıoğlu (2008) "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler" isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeni kapsamında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Bununla birlikte, araştırmaya katılanlardan 26-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı da tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışılan kurum ve görülen takdir değişkenleri açısından özel okullarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre ve iş yerinde hiç takdir görmemiş öğretmenlerin, takdir gören öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem ve ekonomik durum değişkenleri bakımından da müzik öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin aritmetik ortalamalarına bakıldığı zaman, beş yıl ve daha az süre çalışan öğretmenler, deneyimi daha çok olan öğretmenlere oranla daha fazla mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Kösterelioğlu (2007)'nin okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, okul yöneticilerinin büyük bir kısmının duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutlarında, neredeyse tamamının ise kişisel başarısızlık alt boyutunda düşük seviyede tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Okul yöneticilerinin tükenmişlik

düzeylelerinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi, branş ve kurum türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında, öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, personel sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, kişisel başarısızlık alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Babaoğlan (2007) "İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması" isimli çalışmasında, sınıf öğretmenliği branşından olmayan yöneticilerin, sınıf öğretmeni branşından olan öğretmenlere göre, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmada daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, çocuğu olmayan yöneticilerin, üç ya da dört beş çocuğa sahip olan yöneticilere göre anlamlı olarak daha fazla tükenmişlik ve alt-boyutlarından olan duyarsızlaşma yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca, 46 ve üzeri yaş grubuna dâhil olan yöneticilerin, 20-30 yaş grubundaki ve 31-35 yaş grubundaki yöneticilerden daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak 1-10 yıl arası kıdemi olan yöneticilerin, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl kıdemi olanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre ise tükenmişlikte herhangi bir fark görülmemiştir.

Budak ve Sürgevil (2005)'in "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama" isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeninin tükenmişliği önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır. Ayrıca, akademik unvan değişkeninin tükenmişliğin bütün boyutlarında farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kısacası bu bulgular, farklı örgütsel şartlar altında tükenmişliğin farklı düzeylerde olabileceği önemli bir göstergesidir.

2.4. Yurt Dışında Yapılan Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar

Williams (2014)'in çalışmasında, tükenmişlik ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın iş doyumunu ile arasında negatif yönlü ve düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, kişisel başarının, iş doyumunu ile kısmen ve pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneklem çerçevesi içerisinde, tükenmişliğin üç alt boyutundan duygusal tükenmenin en büyük paya sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşmanın ise, tükenmişliğin en az problemlili alanı olduğu görülmüştür. Katılımcıların yarısından fazlasının, kişisel başarı alt boyutuna karşı olumlu hisler beslediği görülmektedir. Anılan çalışmada elde edilen bulgular, kadınların tükenmişliğe erkeklerden daha çok eğilimli oldukları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bekâr öğretmenlerin iş yerinde yaşanan tükenmişliğe, evli olan öğretmenlere oranla daha yatkın oldukları saptanmıştır. Ayrıca genç öğretmenlerin tükenmişliğe yaşlı öğretmenlere göre daha yatkın oldukları görülmüştür. Son olarak emekliliği yaklaşan öğretmenlerin de tükenmişliğe daha eğilimli oldukları tespit edilmiştir.

Dennis (2008)'in çalışmasında, kişilik türü ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişliğin alt boyutları ile yaş değişkeni arasında da anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Erkek öğretmenlerde, kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik olduğu belirlenmiştir.

Bevis (2008)'in çalışmasında, tükenmişlik ile dış kontrol odağının kısmen ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin olayların kendi kontrolleri altında olmadığını hissettikleri zamanda, tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha muhtemel olduğunu belirtilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemine, evren ve çalışma grubuna, veri toplama araçlarına ve uygulanaşına dair bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Yalova ili resmi ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin politik becerileri ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütölen bu çalışmada genel tarama modellerinden olan ilişkişel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkişel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve olası sonuçları tahmin etmek için kullanılır. İlişkişel tarama modeli, çoğunlukla birden çok değişken arasındaki etkileşimlerin ortaya konulmasında kullanılan bir modeldir (Karasar, 1986).

3.2. Araştırmanın Evren ve Çalışma Grubu

3.2.1. Evren ve Çalışma Grubunun Özellikleri

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Yalova ili merkez ilçesindeki toplam 21 ortaokulda görev yapmakta olan 494 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreninin ulaşılabilir nitelikte olduğunun değerlendirilmesi sonucunda evrenden örneklem alınmasına gerek duyulmayarak araştırmada tam sayım yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda veri toplama sürecinde Yalova ili merkez ilçesinde yer alan 19 okulun ziyareti gerçekleştirilerek okullarda hali hazırda bulunan öğretmenlere veri toplama aracı uygulanmıştır. Veri toplama sürecinde veri toplama araçları 474 öğretmene dağıtılmış; dağıtımı yapılan ölçeklerin 218'i veri analizine uygun olarak geri dönmüştür. Dağıtımı yapılan ölçeklerin geri dönüş oranı %46'dır. Bu oran tam sayım için yeterli görülmemiş; bu nedenle 218 ortaokul öğretmeni "çalışma grubu" olarak nitelendirilmiştir.

3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş, kıdem, çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenlerinin dağılımına yönelik bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Tablo 3.1'de araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.1 Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Kadın</i>	130	59.6
<i>Erkek</i>	88	40.4
<i>Toplam</i>	218	100

Araştırmaya katılan toplam 218 ortaokul öğretmenin 130'unu (%59.6) kadın, 88'ini ise (%40.4) erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Bu bilgiye göre araştırmaya katılan kadın öğretmen sayısının erkek öğretmen sayısından fazla olduğu görülmüştür.

3.2.2.2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları

Tablo 3.2'de araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin yaş değişkenine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.2 Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Yaş</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>20-25</i>	17	7.8
<i>26-30</i>	34	15.6
<i>31-35</i>	52	23.9
<i>36 ></i>	115	52.8
<i>Toplam</i>	218	100

Tablo 3.2'de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 218 katılımcının 17'sini (%7.8) 20-25 yaş, 34'ünü (%15.6) 26-30 yaş, 52'sini (%23.9) 31-35 yaş aralığındaki ve 115'ini (%52.8) de 36 yaş ve üzeri öğretmenler oluşturmaktadır. Buna göre araştırmaya en çok katılım gösteren ortaokul öğretmenlerinin 36 yaş ve üzeri öğretmenler olduğu ve araştırmaya en az katılım gösteren grubun ise 20-25 yaş aralığındaki öğretmenler olduğu söylenebilir.

3.2.2.3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları

Tablo 3.3'de araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.3 Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Medeni Durum</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Evli</i>	175	80.3
<i>Bekâr</i>	43	19.7
<i>Toplam</i>	218	100

Araştırmaya katılan toplam 218 ortaokul öğretmeninin 175'ini (%80.3) evli, 43'ünü (%19.7) bekâr öğretmenler oluşturmaktadır. Bu bilgiye göre araştırmaya katılan evli öğretmen sayısı bekâr öğretmen sayısından fazladır.

3.2.2.4 Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Tablo 3.4'de araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.4 Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Lisans</i>	201	92.2
<i>Lisansüstü</i>	17	7.8
<i>Toplam</i>	218	100

Araştırmaya katılan 218 öğretmenin 201'ini (%92.2) lisans eğitimini tamamlamış öğretmenler, 17'sini (%7.8) ise lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenler oluşturmaktadır.

3.2.2.5 Katılımcıların Kıdeme Göre Dağılımları

Tablo 3.5'de araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.5 Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Kıdem</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>1-5</i>	50	22.9
<i>6-10</i>	39	17.9
<i>11-20</i>	81	37.2
<i>21 ></i>	48	22.0
<i>Toplam</i>	218	100

Tablo 3.5'de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 218 katılımcının 50'sini (%22.9) mesleklerinde 1-5 yıl, 39'unu (%17.9) 6-10 yıl, 81'ini (%37.2) 11-20 yıl, 48'ini (%22.0) ise 21 yıl ve üzeri görev yapan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.2.2.6 Katılımcıların Buldukları Okullardaki Görev Süresine Göre Dağılımları

Tablo 3.6'da araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin buldukları okullardaki görev süresi değişkenine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.6 Katılımcıların Buldukları Okullardaki Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Görev Süresi</i>	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde %</i>
1-5	184	84.4
6-10	19	8.7
11-20	13	6.0
21 >	2	0.9
Toplam	218	100

Tablo 3.6'dan da görüldüğü üzere araştırmaya katılan katılımcıların 184'ü (%84.4) buldukları okullarda 1-5 yıl, 19'u (%8.7) 6-10 yıl, 13'ü (%6.0) 11-20 yıl, 2'si ise (%0.9) 21 ve üzeri yıl görev yapmış öğretmenlerdir. Bu bilgilerden de anlaşacağı üzere öğretmenlerin büyük bir kısmının buldukları okullarda 1-5 yıl arası görev yaptıkları dikkat çekmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden meydana gelmektedir.

Birinci bölüm: Bu bölümde, katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı sekiz maddeden oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

İkinci bölüm: Bu bölümde, Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş ilk ölçek olan; Özdemir ve Gören (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, yedi dereceli likert tipi ölçek üzerinde toplam on sekiz madde ve *İlişki Ağ Kurma*, *Kişilerarası Etki*, *Sosyal Zekâ* ve *Samimi Görünme* başlıkları altında dört boyuttan oluşan "Politik Yeti Envanteri" yer almaktadır.

Üçüncü bölüm: Bu bölümde, Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiş; Çapri (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, yedi dereceli bir ölçek üzerinde görüşmecilerin beyanına dayalı (*self-report*) olarak hazırlanmış yirmi bir maddeden oluşan "Tükenmişlik Ölçeği" yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş, kıdem ve bulunduğu kurumdaki görev süresi gibi demografik bilgilerini elde etme amacıyla hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.3.2. Politik Beceri Envanteri

Araştırmada, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin politik becerilerini ortaya koymak amacıyla, Ferris, Treadway, Kolodinsky, Hochwarter, Kacmar, Douglas ve Frink (2005) tarafından geliştirilen, Özdemir ve Gören (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Politik Beceri Envanteri kullanılmıştır. Özdemir ve Gören (2015), politik beceri envanterinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yürüttükleri araştırmayı 2013-2014 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Ankara ilinin merkez ilçelerindeki 15 ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan 325 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Katılımcılara 18 madde ve dört boyuttan oluşan Politik Beceri Envanteri uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Politik Beceri Envanteri'nin Türkçe formunun eğitim örgütlerinde kullanılmaya uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu orta çıkmıştır. Yapılan analizler sonucunda 7'li likert tipinde hazırlanmış olan ölçek 18 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar ve yer aldıkları maddeler Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7 Politik Beceri Envanteri Alt Boyutları ve Madde Numaraları

	<i>Alt Boyutlar</i>	<i>Madde No</i>
<i>Politik Beceri</i>	İlişki Ağı Kurma	1,2,3,4,5,6
	Samimi Görünme	7,8,9
	Sosyal Zekâ	10,11,12,13,14
	Kişilerarası Etki	15,16,17,18

Tablo 3.7'den de görülebileceği üzere politik becerinin ilişki ağı kurma alt boyutunda 6 madde (1,2,3,4,5,6), samimi görünme alt boyutunda 3 madde (7,8,9), sosyal zekâ alt boyutunda 5 madde (10,11,12,13,14), kişiler arası etki alt boyutunda ise 4 madde (15,16,17,18) bulunmaktadır. Özdemir ve Gören (2015) yaptıkları çalışmada; Politik Beceri Envanterine ait dört faktör altında toplanan maddelerin hepsinin .40'ın üzerinde faktör yük değeri ürettiği görülmüştür. Birinci faktör altında toplanan maddelerin faktör yük değerleri .79 ile .59; ikinci faktör altında toplanan maddelerin .81 ile .67; üçüncü faktör altında toplanan maddelerin .87 ile .75 ve dördüncü faktör altında toplanan maddelerin ise .70 ile .79 arasında faktör yük değerine sahip olduğu belirtilmiştir. Politik becerinin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Bu hesaplamalara göre politik becerinin katsayısının .94 olduğu görülmüştür. Politik becerinin ilişki ağı kurma katsayısı .86, samimi görünme

katsayısı .88, sosyal zekâ katsayısı .87 ve son olarak kişilerarası etki katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur.

Politik Beceri Envanterinden elde edilen puanların yorumlanmasında şu değerler ölçüt alınmıştır.

1.00 -- 1.86 = Hiç yok

1.87 -- 2.73 = Çok Düşük Beceri

2.74 -- 3.60 = Düşük Beceri

3.61 -- 4.46 = Orta Düzeyde Beceri

3.47 – 5.33 = Yüksek Beceri

5.34 -- 6.20 = Çok Yüksek Beceri

6.21 -- 7.00 = Mükemmel Beceri

Ölçeğin uygulanabilmesi için ölçeği geliştiren kişinin izni alınmıştır. Bu izinlere ilişkin yazışmalar Ek.3' te yer almaktadır.

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada katılımcıların örgütsel tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla, Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Çapri (2006) tarafından yapılmış "Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Meslek gruplarını olduğu kadar meslek dışı gruplar üzerinde de kullanılmak üzere katılımcıların beyanına dayalı olarak hazırlanmış olan, TÖ yirmibir maddeden oluşmaktadır. Çapri'nin (2006) Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yaptığı araştırmasında kullanılan veriler Mersin İli Belediye sınırları içinde farklı meslek gruplarında çalışmakta olan 876 çalışandan toplanmıştır. 7'li likert tipinde hazırlanmış olan ölçek 21 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar ve yer aldıkları maddeler Tablo 3.8'de sunulmuştur.

Tablo 3.8 Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları ve Madde Numaraları

	<i>Alt Boyutlar</i>	<i>Madde No</i>
<i>Tükenmişlik</i>	Duygusal Tükenme	2,5,8,12,14,17,21
	Zihinsel Tükenme	3,6,9,11,15,18,19
	Fiziksel Tükenme	1,4,7,10,13,16,20

Tablo 3.8' den de görülebileceği gibi tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda yedi madde (2,5,8,12,14,17,21), zihinsel tükenme alt boyutunda yedi madde (3,6,9,11,15,18,19) son olarak fiziksel tükenme alt boyutunda da (1,4,7,10,13,16) yer almaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .93, alt bileşenlerin katsayıları ise sırayla .83, .75, .88 olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddeleri “1 hiçbir zaman” ve “7 her zaman” şeklinde puanlanmaktadır. Bu durumda tükenmişlik ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan “7” en düşük puan ise “1”dir. Ölçek puanı hesaplanırken tükenmişliğin olumlu ifadesi olarak ölçekte bulunan maddeler (3,6,19,20) ters, geri kalan maddeler (1,2,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,21) ise düz puanlanmaktadır.

Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanların yorumlanmasında şu değerler ölçüt alınmıştır (Çapri, 2006);

- (a) ölçekten alınan “3 ve altındaki” puanlar herhangi bir tükenmişlik durumu olmadığı;
- (b) ölçekten alınan “3-4” arasındaki puanlar tükenmişlik için bir tehlike sinyali olduğu;
- (c) ölçekten alınan “4-5” arasındaki puanlar bir tükenmişlik durumu içinde bulunduğu;
- (d) ölçekten alınan “5 ve üzerindeki” puanlar acilen yardım gerektiren bir tükenmişlik durumu içinde bulunduğu” şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, uyarılma çalışması yapılan ölçeğin en az ölçme aracının aslı kadar geçerli ve güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçeğin uygulanabilmesi için ölçeği geliştiren kişinin izni alınmıştır. Bu izinlere ilişkin yazışmalar Ek.4' te yer almaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin geliştiricilerinden, ölçekleri kullanmak için gerekli izinler alınmıştır (Ek.3, Ek.4). İzinleri alınan ölçeklere katılımcıların demografik bilgilerine ulaşabilmek amacıyla kişisel bilgi formu eklenmiş ve veri toplama aracı olarak kullanıma uygun hale getirilmiştir. Veri toplama aracının ortaokul öğretmenleri üzerinde uygulanabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu'na ve Yalova İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurulmuştur. Başvurular sonunda gerekli izinler alınarak verilerin toplanmasına 2015-2016 eğitim öğretim yılı bahar dönemi Mayıs ayında başlanmıştır. Veri toplama işlemine Haziran ayı sonuna

kadar devam edilmiştir. Araştırma kapsamında Yalova ili merkez ilçesinde bulunan ortaokullara gidilerek, okullarda görev yapmakta olan branş öğretmenlerine veri toplama aracının uygulanması sağlanmıştır. Katılımcılar gönüllülük esasına göre seçilmiştir ve katılımcılarda kimlik bilgisi talep edilmemiştir.

3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözülmesi

Araştırma verilerinin parametrik veya non-parametrik yöntemlerden hangisiyle analiz edileceğini tespit edebilmek için verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Tablo 3.9'da politik becerinin alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.9 Politik Becerinin Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
<i>İlişki Ağı Kurma</i>	.836	.825
<i>Samimi Görünme</i>	-.141	-1.254
<i>Sosyal Zekâ</i>	.572	-.165
<i>Kişilerarası Etki</i>	.607	-.456

Tablo 3.10'da tükenmişliğin alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.10 Tükenmişliğin Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	.518	.789
<i>Zihinsel Tükenme</i>	.663	.581
<i>Fiziksel Tükenme</i>	.108	-.079

Tabachnick ve Fidell'e göre (2013) basıklık çarpıklık değerleri -1.5 ile 1.5 arasında olan veriler normal dağılmaktadır. Bu varsayımdan hareketle verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasında karar kılınmıştır.

Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) kullanılmıştır. Araştırmadan elden edilen bulgular frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri gibi istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir. Buna ek olarak, araştırmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda değişkenler arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi ve iki alt grubu bulunan değişkenler için bağımsız örneklem t testi, üç veya daha çok alt grubu bulunan değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak çözümlenmiştir. ANOVA testi ile ortaya çıkarılan istatistiksel olarak anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için ise Post Hoc testlerinden

Scheffe testi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların politik becerileri ile örgütsel tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan bu korelasyon katsayılarını yorumlayabilmek için Büyüköztürk (2011) tarafından belirlenen sınırlardan yararlanılmıştır. Tablo 3.11’de yorumlamada kullanılan söz konusu sınırlar yer almaktadır.

Tablo 3.11 Korelasyon Katsayısının Yorumlanmasında Kullanılan Sayısal Sınırlar

<i>Korelasyon Katsayısı</i>	<i>Değerlendirme</i>
0.00 – 0.30	Düşük düzeyde ilişki
0.31 – 0.70	Orta düzeyde ilişki
0.70 – 1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Korelasyon katsayısı +1.00 ile -1.00 arasında değerlendirilmektedir. Korelasyon katsayısının 0 çıkması durumunda iki değişken arasında ilişki olmadığı, 0’dan büyük bir değer çıkması durumunda pozitif yönlü bir ilişki olduğu, 0’dan küçük bir değer çıkması durumunda ise negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu yorumu yapılmaktadır. Ayrıca, katsayının 1.00 olması kusursuz bir pozitif ilişkinin, -1.00 olması ise kusursuz negatif bir ilişkinin varlığı şeklinde yorumlanmaktadır. Tablo 3.11’de belirtilen sınırlara göre analiz sonucunda elde edilen bulgular mutlak değer olarak 0.00 ile 0.30 değerleri arasında ise düşük düzeyde bir ilişki, 0.31 ile 0.70 değerleri arasında ise orta düzeyde bir ilişki, son olarak 0.71 ile 1.00 değerleri arasında ise yüksek düzeyde bir ilişki söz konusudur.

Araştırmada, bu araştırmaya katılan katılımcıların sahip oldukları politik becerilerin tükenmişliği ne düzeyde yordadığını saptayabilmek amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Yapılan betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizlerine yönelik sonuçlar bulgular ve tartışma bölümünde yer almaktadır.

3.6. Veri Toplama Aracının Güvenirlik Çalışmaları

Özdemir ve Gören’in (2015) Türkçe’ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmış oldukları Politik Beceri Envanterinde Cronbach Alpha değeri .94 olarak hesaplanmıştır. İlişki ağı kurma becerisi alt boyutunun Cronbach Alpha iç tutarlılık

katsayısı için .86, kişilerarası etki alt boyutu için .92, sosyal zeka alt boyutu için .87 ve son olarak samimi görünme alt boyutu için .88 sonuçları elde edilmiştir.

Çapri (2006) Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe'ye çalışmasını yaptığı çalışmasında ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla hesapladıkları Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .93, alt bileşenler için ise sırasıyla .83, .75, .88 olarak belirlenmiştir.

Bu araştırma için her iki ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları tekrar hesaplanmıştır. Bu katsayılar Tablo 3.12'de yer almaktadır.

Tablo 3.12 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

<i>Alt Boyutlar</i>	<i>α</i>	<i>Madde Sayısı</i>
<i>Politik Beceri Envanteri</i>	.93	18
İlişki Ağı Kurma	.83	6
Samimi Görünme	.85	3
Sosyal Zekâ	.87	5
Kişilerarası Etki	.91	4
<i>Tükenmişlik Ölçeği</i>	.94	21
Duygusal Tükenme	.88	7
Zihinsel Tükenme	.83	7
Fiziksel Tükenme	.87	7

Tablo 3.12'de de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları Politik Beceri Envanterinde .93, ilişki ağı kurma alt boyutunda .83, samimi görünme alt boyutunda .85, sosyal zeka alt boyutunda .87 ve son olarak kişilerarası etki alt boyutunda .91 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte Tükenmişlik Ölçeğinde .94, duygusal tükenme alt boyutunda .88, zihinsel tükenme alt boyutunda .83 ve fiziksel tükenme alt boyutunda .87 katsayıları elde edilmiştir. Büyüköztürk (2011), bir ölçeğin güvenilir olabilmesi için güvenirlik katsayısının .70 ve üzeri bir sayı olması gerektiğini ileri sürmüştür. Buna göre iki ölçeğin de bu araştırmayı uygulayabilmek için yeterince güvenilir ölçekler olduğuna karar verilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde katılımcıların politik becerileri ile örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri, veri seti üzerinde gerçekleştirilen çözümlenmelere dayalı olarak yorumlanmış ve tartışılmıştır.

4.1. Politik Beceriye İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretmenlerin politik beceriye ilişkin görüşleri çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

4.1.1. Katılımcıların Politik Beceriye İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin politik beceriye ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1 Öğretmenlerin Politik Beceriye İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
<i>İlişki Ağı Kurma</i>	3,62	1.12
<i>Samimi Görünme</i>	5.31	1.30
<i>Sosyal Zekâ</i>	4.00	1.21
<i>Kişilerarası Etki</i>	4.22	1.32
<i>Tümü</i>	4.15	1.01

Tablo 4.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin politik beceriye ilişkin görüşlerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir (*Ort.* = 4.15; *Ss.* = 1.12). Politik beceriye ilişkin öğretmen görüşleri boyutlar bakımından incelendiğinde “Samimi Görünme” boyutunun diğer boyutlara oranla görece daha yüksek değer aldığı görülmektedir (*Ort.* = 5.31; *Ss.* = 1.30). Buna karşın katılımcıların politik beceri puan ortalamalarının en düşük “İlişki Ağı Kurma” alt boyutunda olduğu görülmektedir (*Ort.* = 3.62; *Ss.* = 1.12). Bu bulgu Özdemir ve Gören (2016)’in araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Anılan çalışmada katılımcıların politik beceri düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin politik beceri düzeylerini yükseltebilmeleri için; çeşitli yöntemler bulunması gerektiği söylenebilir.

4.1.1.1 Ortaokul Öğretmenlerinin Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki kıdemi ve kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile çözümlenmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşlerinin “cinsiyet” değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2 Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Alt-Grup	N	Ort.	Ss.	Sd.	t	p
Politik Beceriler	Kadın	130	4.06	.97	216	-1.362	.175
	Erkek	88	4.25	1.06			
İlişki Ağı Kurma	Kadın	130	3.50	1.08	216	-1.896	.059
	Erkek	88	3.79	1.15			
Samimi Görünme	Kadın	130	5.36	1.27	216	.711	.478
	Erkek	88	5.23	1.34			
Sosyal Zekâ	Kadın	130	3.89	1.15	216	-1.685	.093
	Erkek	88	4.17	1.28			
Kişilerarası Etki	Kadın	130	4.15	1.29	216	-.885	.377
	Erkek	88	4.32	1.36			

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri, cinsiyet ($t = -1.362$; $p > .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu sonuca göre kadın öğretmenler ($Ort. = 4.06$) ile erkek öğretmenlerin ($Ort. = 4.25$) politik becerileri benzerdir. Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin, “İlişki Ağı Kurma” ($t = -1.896$; $p > .05$) “Samimi Görünme” ($t = .711$; $p > .05$), “Sosyal Zekâ” ($t = -1.685$; $p > .05$) ve “Kişiler Arası Etki” ($t = -.885$; $p > .05$) boyutlarına ilişkin görüşlerinde de cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgulara göre kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin politik beceri ve boyutlarına ilişkin görüşleri benzerdir. Bu bulgu Özdemir ve Gören’in (2015) çalışması ile benzerdir. Anılan çalışmada da katılımcıların politik beceriye ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre fark göstermediği ifade edilmiştir. Çıtak’ın çalışmasında (2011) ise katılımcıların politik beceriye ilişkin görüşleri “Sosyal Zekâ” ve “Samimi Görünme” alt boyutlarında cinsiyete göre farklılaşırken, “İlişki Ağı Kurma” ile “Kişilerarası Etki” alt boyutları arasında anlamlı bir fark rapor edilmemiştir. Bu durum kişilerin bireysel özellikler sebebiyle politik beceriye sahip olmaları ya da olmamalarıyla açıklanabilir. Bu bilgiye dayanarak aynı ortamda çalışan kişilerin

politik beceri düzeyleri üzerinde cinsiyet değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı yorumu yapılabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşlerinin “medeni durum” değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.3’de sunulmuştur.

Tablo 4.3 Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Politik Beceriler	Evli	175	4.12	1.03	216	-.694	.489
	Bekâr	43	4.24	.94			
İlişki Ağı Kurma	Evli	175	3.62	1.13	216	.110	.913
	Bekâr	43	3.60	1.05			
Samimi Görünme	Evli	175	5.32	1.30	216	.114	.909
	Bekâr	43	5.29	1.30			
Sosyal Zekâ	Evli	175	3.96	1.23	216	-1.036	.302
	Bekâr	43	4.17	1.13			
Kişilerarası Etki	Evli	175	4.16	1.31	216	-1.433	.153
	Bekâr	43	4.48	1.32			

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri, medeni durum ($t = -.694$; $p > .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu sonuca göre evli öğretmenler ($Ort. = 4.12$) ile bekâr öğretmenlerin ($Ort. = 4.24$) politik becerileri benzerdir. Ortaokul öğretmenlerinin, “İlişki Ağı Kurma” ($t = .110$; $p > .05$) “Samimi Görünme” ($t = .114$; $p > .05$), “Sosyal Zekâ” ($t = -1.036$; $p > .05$) ve “Kişilerarası Etki” ($t = -1.433$; $p > .05$) boyutlarına ilişkin görüşlerinde medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgulara göre evli öğretmenler ile bekâr öğretmenlerin politik beceri ve boyutlarına ilişkin görüşleri benzerdir. Özdemir ve Gören’in (2015) çalışmasında, öğretmenlerin medeni durumuna göre politik becerinin alt boyutlarından olan samimi görünme’ye ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre bekâr öğretmenlerin samimi görünme’ye ilişkin görüşlerinin evli öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Alan yazındaki bu bulgu çalışmamızdaki bulgularla farklılık göstermektedir. Bunun dışında, öğretmenlerin medeni durumuna göre politik becerilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Böylece, evli ve bekâr öğretmenlerin *ilişki ağı kurma*, *kişiler arası etki* ve *sosyal zekâya* ilişkin görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu durum, evli ya da bekâr

öğretmenlerin politik beceriye sahip olma konusunda herhangi bir dezavantaja sahip olmadıklarıyla açıklanabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşlerinin “eğitim durumu” değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.4’de sunulmuştur.

Tablo 4.4 Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Politik Beceriler	Lisans	201	4.16	.99	216	.922	.358
	Lisansüstü	17	3.92	1.16			
İlişki Ağı Kurma	Lisans	201	3.63	1.10	216	.592	.554
	Lisansüstü	17	3.47	1.28			
Samimi Görünme	Lisans	201	5.38	1.26	216	2.761	.006*
	Lisansüstü	17	4.49	1.48			
Sosyal Zekâ	Lisans	201	4.01	1.21	216	.223	.824
	Lisansüstü	17	3.94	1.22			
Kişilerarası Etki	Lisans	201	4.22	1.31	216	.157	.876
	Lisansüstü	17	4.17	1.37			

* $p < .05$

Tablo 4.4’de görüldüğü üzere ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri, eğitim durumu ($t = .922$; $p > .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu sonuca göre lisans mezunu öğretmenler ($Ort. = 4.16$) ile lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin ($Ort. = 3.92$) politik beceriye ilişkin görüşleri benzerdir. Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin, “İlişki Ağı Kurma” ($t = .592$; $p > .05$), “Sosyal Zekâ” ($t = .223$; $p > .05$) ve “Kişilerarası Etki” ($t = .157$; $p > .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde de eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görünmezken, “Samimi Görünme” ($t = 2.761$; $p < .05$) alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin politik beceri ve boyutlarına ilişkin görüşleri benzerdir. Elde edilen bu bulgular Özdemir ve Gören’in (2015) çalışması ile uyumludur. Anılan çalışmada da katılımcıların politik beceriye ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre fark göstermediği ifade edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak, lisans diplomasına sahip bir kişinin de, lisansüstü diplomaya sahip bir kişinin de politik beceriye sahip olabileceği, eğitim durumu değişkeninin politik beceri üzerinde bir etkisi olmadığı yorumu yapılabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşlerinin “yaş” değişkenine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.5 Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
Politik Beceriler	20-25	17	4.47	1.01	3-214	1.56	.199	---
	26-30	34	4.28	.89				
	31-35	52	3.93	1.00				
	36 >	115	4.14	1.03				
İlişki Ağı Kurma	20-25	17	4.01	1.07	3-214	1.65	.178	---
	26-30	34	3.66	.75				
	31-35	52	3.37	1.15				
	36 >	115	3.66	1.18				
Samimi Görünme	20-25	17	5.50	1.26	3-214	.74	.527	---
	26-30	34	5.56	1.26				
	31-35	52	5.28	1.25				
	36 >	115	5.22	1.34				
Sosyal Zekâ	20-25	17	4.31	1.17	3-214	.90	.440	---
	26-30	34	4.08	1.17				
	31-35	52	3.80	1.12				
	36 >	115	4.02	1.27				
Kişilerarası Etki	20-25	17	4.58	1.36	3-214	1.79	.150	---
	26-30	34	4.51	1.33				
	31-35	52	3.94	1.29				
	36 >	115	4.21	1.30				

Tablo 4.5’den de görüleceği üzere araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($F = 1.56$; $p > .05$). Bu sonuca göre farklı yaş aralıklarındaki öğretmenlerin politik beceriye ilişkin görüşlerinin benzerlik gösterdiği; öğretmenlerin politik becerilerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Buna ek olarak katılımcı öğretmenlerin politik becerinin “İlişki Ağı Kurma” ($F = 1.65$; $p > .05$) “Samimi Görünme” ($F = .74$; $p > .05$), “Sosyal Zekâ” ($F = .90$; $p > .05$) ve “Kişilerarası Etki” ($F = 1.79$; $p > .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bu bulgu, Çıtak’ın (2011) çalışması ile uyumludur. Anılan çalışmada da katılımcıların politik beceriye ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre fark göstermediği saptanmıştır. Bu bağlamda, politik becerinin kişilerde hem doğuştan var olabilen hem de zamanla geliştirilebilen bir özellik olması sebebiyle yaş değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşlerinin “kıdem” değişkenine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6 Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
Politik Beceriler	0-5	50	4.32	.94	3-214	1.38	.250	---
	6-10	39	4.17	.94				
	11-20	81	3.97	1.03				
	21 >	48	4.21	1.08				
İlişki Ağı Kurma	0-5	50	3.78	.89	3-214	.71	.545	---
	6-10	39	3.55	1.02				
	11-20	81	3.51	1.24				
	21 >	48	3.70	1.18				
Samimi Görünme	0-5	50	5.45	1.21	3-214	1.88	.133	---
	6-10	39	5.64	1.23				
	11-20	81	5.09	1.37				
	21 >	48	5.27	1.28				
Sosyal Zekâ	0-5	50	4.14	1.16	3-214	.54	.650	---
	6-10	39	3.96	1.19				
	11-20	81	3.88	1.20				
	21 >	48	4.08	1.32				
Kişilerarası Etki	0-5	50	4.53	1.40	3-214	2.32	.076	---
	6-10	39	4.26	1.09				
	11-20	81	3.94	1.32				
	21 >	48	4.34	1.32				

Tablo 4.6'dan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($F = 1.38$; $p > .05$). Bu sonuca göre farklı kıdeme sahip öğretmenlerin politik beceriye ilişkin görüşlerinin benzerlik gösterdiği; öğretmenlerin politik becerilerinin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Buna göre, 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-20 yıl, 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin politik beceriye ilişkin görüşleri benzerdir. Aynı zamanda, katılımcı öğretmenlerin politik becerinin “İlişki Ağı Kurma” ($F = .71$; $p > .05$) “Samimi Görünme” ($F = 1.88$; $p > .05$), “Sosyal Zekâ” ($F = .54$; $p > .05$) ve “Kişilerarası Etki” ($F = 2.32$; $p > .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediğine ulaşılmıştır. Özdemir ve Gören'in (2015) çalışmasında ise katılımcıların politik beceriye ilişkin görüşleri “Sosyal Zekâ” alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşırken, “İlişki Ağı Kurma”, “Samimi Görünme” ve “Kişilerarası Etki” alt boyutları arasında anlamlı bir fark rapor edilmemiştir. Hizmet yılları az da olsa çok da olsa öğretmenlerin politik beceri düzeylerinin mesleki kıdeme göre değişmemesinin nedeni buldukları şartların politik becerilerini etkilememesiyle açıklanabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşlerinin “görev süresi” değişkenine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7 Politik Beceri ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Görev Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
Politik Beceriler	0-5	184	4.16	1.01	3-214	.456	.713	---
	6-10	19	4.18	1.08				
	11-20	15	3.88	.90				
İlişki Ağı Kurma	0-5	184	3.60	1.12	3-214	.197	.899	---
	6-10	19	3.79	1.22				
	11-20	15	3.56	1.00				
Samimi Görünme	0-5	184	5.36	1.30	3-214	.707	.549	---
	6-10	19	4.96	1.43				
	11-20	15	5.07	1.15				
Sosyal Zekâ	0-5	184	4.03	1.23	3-214	1.39	.244	---
	6-10	19	4.17	1.17				
	11-20	15	3.52	1.01				
Kişilerarası Etki	0-5	184	4.26	1.29	3-214	.819	.485	---
	6-10	19	4.19	1.58				
	11-20	15	3.94	1.27				

Tablo 4.7’den de görülebileceği gibi araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($F = .456$; $p > .05$). Bu sonuca göre farklı görev süresine sahip olan öğretmenlerin politik beceriye ilişkin görüşlerinin benzerlik gösterdiği; öğretmenlerin politik becerilerinin görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Buna ek olarak katılımcı öğretmenlerin politik becerinin “İlişki Ağı Kurma” ($F = .197$; $p > .05$) “Samimi Görünme” ($F = .707$; $p > .05$), “Sosyal Zekâ” ($F = 1.39$; $p > .05$) ve “Kişilerarası Etki” ($F = .819$; $p > .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Çıtak’ın (2011) çalışmasında, katılımcıların politik beceriye ilişkin görüşlerinin, görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı ifade edilmiştir. Öğretmenlerin politik beceri düzeylerinde buldukları kurumdaki görev sürelerine göre herhangi bir farklılık olmamasının sebebi, eğitim örgütlerinin yapısal olarak birbirlerine benzemesi ve bu örgütlerde geçirdikleri zamanda onların politik becerilerini etkileyecek farklı bir yapı olmamasıyla açıklanabilir.

4.2. Tükenmişliğe İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin görüşleri çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

4.2.1. Katılımcıların Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8 Öğretmenlerin Tükenmişliğe İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	2.81	1.04
<i>Zihinsel Tükenme</i>	2.70	.88
<i>Fiziksel Tükenme</i>	3.09	.97
<i>Tümü</i>	2.87	.91

Tablo 4.8’den de izlenebileceği gibi öğretmenler tükenmişlik yaşamamaktadır (*Ort.* = 2.87; *Ss.* = .91). Tükenmişliğe ilişkin alt boyutlar incelendiğinde katılımcıların en çok “Fiziksel Tükenme” duygusu yaşadıkları görülmektedir (*Ort.* = 3.09; *Ss.* = .97). Buna karşın katılımcıların en düşük tükenmişlik duygusunu “Zihinsel Tükenme” boyutunda yaşadıkları görülmektedir (*Ort.* = 2.70; *Ss.* = .88). Bu bulgu Aksoy (2007)’un araştırma sonuçları ile benzerdir. Sözü edilen çalışmada da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri düşük olarak çıkmıştır. Ayrıca elde edilen bulgu Uğurlu (2012)’nin çalışması ile de benzerdir. Bu çalışmada da öğretmenlerin az tükenmiş oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

4.2.1.1. Ortaokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki kıdemi ve kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile çözümlenmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin “cinsiyet” değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9 Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Örgütsel Tükenmişlik</i>	Kadın	130	2.99	.79	216	2.453	.015*
	Erkek	88	2.69	1.03			
<i>Duygusal Tükenme</i>	Kadın	130	2.96	.89	216	2.631	.009*
	Erkek	88	2.59	1.20			
<i>Zihinsel Tükenme</i>	Kadın	130	2.75	.82	216	1.018	.310
	Erkek	88	2.63	.96			
<i>Fiziksel Tükenme</i>	Kadın	130	3.26	.85	216	3.163	.002*
	Erkek	88	2.85	1.08			

*p < .05

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri, cinsiyet ($t = 2.453$; $p < .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Bu sonuca göre kadın öğretmenler ($Ort. = 2.99$) erkek öğretmenlere ($Ort. = 2.69$) göre daha fazla tükenmişlik duygusu yaşamaktadır. Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin, “Duygusal Tükenme” ($t = 2.631$; $p < .05$) ve “Fiziksel Tükenme” ($t = 3.163$; $p < .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde de cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülürken, “Zihinsel Tükenme” ($t = 1.018$; $p > .05$) alt boyutunda anlamlı bir farka rastlanmamaktadır. Bu bulgulara göre kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik ve boyutlarına ilişkin görüşleri benzerdir. Bu bulgu Püsküllüoğlu’nun (2015) çalışması ile benzerdir. Anılan çalışmada da katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre fark göstermediği ifade edilmiştir. Yalçın’ın (2013) çalışmasında, kadın ve erkek katılımcıların tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin benzer olduğu görülmektedir. Terkeş’in (2015) çalışmasında ise katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda kadın öğretmenler mesleki zorluluklar dışında gerek yapısal özellikleri gerekse özel hayatlarında yaşadıkları durumlar ve sahip oldukları sorumluluklar sebebiyle erkeklere göre daha çok tükenmektedirler diyebiliriz.

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin “medeni durum” değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4.10 Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Tükenmişlik	Evli	175	2.86	.92	216	-.463	.643
	Bekâr	43	2.93	.84			
Duygusal Tükenme	Evli	175	2.79	1.06	216	-.591	.555
	Bekâr	43	2.90	.95			
Zihinsel Tükenme	Evli	175	2.70	.90	216	-.016	.987
	Bekâr	43	2.71	.80			
Fiziksel Tükenme	Evli	175	3.07	.98	216	-.654	.514
	Bekâr	43	3.18	.94			

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri, medeni durum ($t = -.463$; $p > .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu sonuca göre evli öğretmenler ($Ort. = 2.86$) ile bekâr öğretmenlerin ($Ort. = 2.93$) örgütsel tükenmişlikleri benzerdir. Ortaokul

öğretmenlerinin, “Duygusal Tükenme” ($t = -.591; p > .05$) “Zihinsel Tükenme” ($t = -.016; p > .05$) ve “Fiziksel Tükenme” ($t = -.654; p > .05$) boyutlarına ilişkin görüşlerinde medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgulara göre evli öğretmenler ile bekâr öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik ve boyutlarına ilişkin görüşleri benzerdir. Bu bulgu, Terkeş’in (2015) çalışması ile uyumludur. Anılan çalışmada da katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre fark göstermediği saptanmıştır. Ayrıca Gençyürek’in (2014) çalışmasında da katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, kişilerin medeni durumlarının ne olduğu onların stres unsurlarından etkileniş biçimlerini değiştirmede; evli öğretmenlerin de, bekâr öğretmenlerin de iş yerinde aynı sıkıntıları yaşayabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin “eğitim durumu” değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11 Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Tükenmişlik	Lisans	201	2.85	.90	216	-.907	.365
	Lisansüstü	17	3.06	.93			
Duygusal Tükenme	Lisans	201	2.79	1.04	216	-.894	.372
	Lisansüstü	17	3.03	1.03			
Zihinsel Tükenme	Lisans	201	2.69	.87	216	-.839	.402
	Lisansüstü	17	2.88	1.02			
Fiziksel Tükenme	Lisans	201	3.08	.97	216	-.823	.411
	Lisansüstü	17	3.28	.92			

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri, eğitim durumu ($t = -.907; p > .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu sonuca göre lisans mezunu öğretmenler ($Ort. = 2.85$) ile lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin ($Ort. = 3.06$) örgütsel tükenmişlikleri benzerdir. Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin, “Duygusal Tükenme” ($t = -.894; p > .05$) “Zihinsel Tükenme” ($t = -.839; p > .05$) ve “Fiziksel Tükenme” ($t = -.823; p > .05$) boyutlarına ilişkin görüşlerinde de eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgulara göre lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik ve boyutlarına ilişkin görüşleri benzerdir. Bu

bulgu, Püsküllüoğlu'nun (2015) çalışmasını desteklemektedir. Anılan çalışmada, katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Terkeş'in (2015) çalışmasıyla uyumlu değildir. Anılan çalışmada, katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel'in (2014) çalışmasında ise, katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin eğitim seviyelerinin yüksek olması onların tükenmişlik yaşama durumlarını azaltmayacağı şeklinde yorumlanabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin "yaş" değişkenine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.12'de sunulmuştur.

Tablo 4.12 Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
Örgütsel Tükenmişlik	20-25	17	2.70	.78	3-214	1.34	.259	---
	26-30	34	2.85	.68				
	31-35	52	3.08	1.06				
	36 >	115	2.80	.90				
Duygusal Tükenme	20-25	17	2.72	.86	3-214	1.16	.323	---
	26-30	34	2.85	.83				
	31-35	52	3.03	1.19				
	36 >	115	2.71	1.04				
Zihinsel Tükenme	20-25	17	2.52	.77	3-214	1.35	.257	---
	26-30	34	2.55	.57				
	31-35	52	2.89	1.09				
	36 >	115	2.69	.86				
Fiziksel Tükenme	20-25	17	2.88	.79	3-214	1.68	.172	---
	26-30	34	3.15	.82				
	31-35	52	3.33	1.03				
	36 >	115	3.00	.99				

Tablo 4.12'den de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($F = 1.34$; $p > .05$). Bu sonuca göre farklı yaş aralıklarındaki öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin benzerlik gösterdiği; öğretmenlerin örgütsel tükenmişliklerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Buna ek olarak katılımcı öğretmenlerin tükenmişliğin "Duygusal Tükenme" ($F = 1.16$; $p > .05$) "Zihinsel Tükenme" ($F = 1.35$; $p > .05$) ve "Fiziksel Tükenme" ($F = 1.68$; $p > .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bu bulgu, Yalçın'ın (2013) çalışması ile uyumludur. Anılan çalışmada da katılımcıların

örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre fark göstermediği saptanmıştır. Püsküllüoğlu'nun (2015) çalışmasında da, katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinde herhangi anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Büyüközkan'ın (2012) çalışmasında ise, katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinde yaş değişkeni anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Örgütsel tükenmişliğin yaş değişkenine göre farklılık göstermemesi, tükenmişliğin her yaşta yaşanabilecek bir durum olması ile açıklanabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin "kıdem" değişkenine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.13'de sunulmuştur.

Tablo 4.13 Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
Örgütsel Tükenmişlik	1-5	50	2.69	.77	3-214	5.15	.002*	(11-20) (21>)
	6-10	39	3.04	.88				
	11-20	81	3.09	.99				
	21>	48	2.54	.79				
Duygusal Tükenme	1-5	50	2.66	.85	3-214	5.04	.002*	(6-10) (21>)
	6-10	39	3.05	1.02				
	11-20	81	3.04	1.16				
	21>	48	2.40	.89				
Zihinsel Tükenme	1-5	50	2.46	.69	3-214	3.33	.020*	(11-20) (1-5)
	6-10	39	2.78	.89				
	11-20	81	2.91	.96				
	21>	48	2.56	.84				
Fiziksel Tükenme	1-5	50	2.95	.89	3-214	6.26	.000*	(11-20) (21>)
	6-10	39	3.30	.87				
	11-20	81	3.34	1.02				
	21>	48	2.66	.88				

*p < .05

Tablo 4.13'den de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir ($F = 5.15$; $p < .05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla Scheffe testinden yararlanılmıştır. Sonuçlar 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ($Ort. = 3,09$), 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere ($Ort. = 2.54$) göre daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca duygusal tükenme alt-boyutunda 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ($Ort. = 3.05$), 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere ($Ort. = 2.40$) göre daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıklarını; zihinsel tükenme alt-boyutunda 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ($Ort. = 2.91$), 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere ($Ort. = 2.46$) göre daha fazla

tükenmişlik duygusu yaşadıklarını; fiziksel tükenme alt boyutunda ise 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ($Ort. = 3.34$), 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere ($Ort. = 2.66$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, katılımcı öğretmenlerin tükenmişliğin “Duygusal Tükenme” ($F = 5.04; p < .05$) “Zihinsel Tükenme” ($F = 3.33; p < .05$) ve “Fiziksel Tükenme” ($F = 6.26; p < .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Bu bulgu, Seferoğlu, Yıldız ve Yücel’in (2014) çalışması ile uyumludur. Anılan çalışmada da katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinde kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğu anlaşılmaktadır. Kösterelioğlu’nun (2007) çalışmasında ise, katılımcıların örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre, anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Farklı kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının farklılık göstermesinin sebebi, emekliliği yakın olan öğretmenlerin iş ortamındaki stresli durumları daha az önemsemeleri ile açıklanabilir.

Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin “görev süresi” değişkenine göre ANOVA sonuçları Tablo 4.14’de sunulmuştur.

Tablo 4.14 Örgütsel Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Görev Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Alt-Grup</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ss.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Farkın Kaynağı</i>
Örgütsel Tükenmişlik	1-5	184	2.89	.92	3-214	.42	.735	---
	6-10	19	2.65	.93				
	11-20	15	2.83	.93				
Duygusal Tükenme	1-5	184	2.84	1.06	3-214	.53	.658	---
	6-10	19	2.55	1.03				
	11-20	15	2.80	.84				
Zihinsel Tükenme	1-5	184	2.71	.90	3-214	.79	.499	---
	6-10	19	2.53	.86				
	11-20	15	2.75	.71				
Fiziksel Tükenme	1-5	184	3.12	.95	3-214	.47	.702	---
	6-10	19	2.88	1.07				
	11-20	15	2.95	1.07				

Tablo 4.14’den de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşleri görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($F = .42; p > .05$). Bu sonuca göre farklı görev süresine sahip olan öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğe ilişkin görüşlerinin benzerlik gösterdiği; öğretmenlerin örgütsel tükenmişliklerinin görev süresi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Buna ek olarak katılımcı öğretmenlerin tükenmişliğin

“Duygusal Tükenme” ($F = .53$; $p > .05$) “Zihinsel Tükenme” ($F = .79$; $p > .05$) ve “Fiziksel Tükenme” ($F = .47$; $p > .05$) alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bu sonuçlar Mumcu’nun (2014) çalışması ile uyumludur. Anılan çalışmada da katılımcıların tükenmişlik düzeyleri görev süresine göre farklılık göstermemektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin hangi okulda ne kadar sene görev yapmış olduklarının onların örgütsel tükenmişlikleri üzerinde herhangi bir etkiye sebep olmadığı söylenebilir.

4.3. Politik Beceri ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak politik beceri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Politik beceri ve tükenmişlik arasındaki ilişki Pearson Korelasyon ile çözümlenmiş olup, sonuçlar Tablo 4.15’de sunulmuştur.

Tablo 4.15 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Pearson Korelasyon Katsayı Sonuçları

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Politik Beceri	1								
2 İlişki Ağı Kurma	.84*	1							
3 Samimi Görünme	.71*	.50*	1						
4 Sosyal Zekâ	.87*	.58*	.51*	1					
5 Kişiler Arası Etki	.85*	.57*	.49*	.73*	1				
6 Tükenmişlik	-.23*	-.21*	-.07	-.18*	-.28*	1			
7 Duygusal Tükenme	-.22*	-.22*	-.06	-.17*	-.26*	.97	1		
8 Zihinsel Tükenme	-.25*	-.22*	-.13*	-.18*	-.30*	.92	.85	1	
9 Fiziksel Tükenme	-.18*	-.16*	.00*	-.15*	-.24*	.93	.86	.76*	1

* $p < .05$

Tablo 4.15’den de izlenebileceği üzere politik beceri ile örgütsel tükenme arasında negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.23$; $p < .05$). Yine Tablo 4. 3. 1’den izlenebileceği gibi politik beceri ile örgütsel tükenmişliğin alt boyutları arasında da ilişki olduğu gözlenmektedir. Politik becerinin “İlişki Ağı Kurma” alt boyutu ile tükenmişliğin “Duygusal Tükenme” alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.22$; $p < .05$). Politik becerinin “İlişki Ağı Kurma” alt boyutu ile tükenmişliğin “Zihinsel Tükenme” alt-boyutu arasında negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.22$; $p < .05$). Politik becerinin “İlişki Ağı Kurma” becerisi ile tükenmişliğin “Fiziksel Tükenme” alt boyutu arasında negatif yönlü, düşük ve

anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.16$; $p < .05$). Politik becerinin “Samimi Görünme” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Duygusal Tükenme” alt boyutu arasinda anlamli bir iliŒki yoktur ($r = -.06$; $p > .05$). Politik becerinin “Samimi Görünme” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Zihinsel Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.13$; $p < .05$). Bununla birlikte politik becerinin “Samimi Görünme” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Fiziksel Tükenme” alt boyutu arasinda anlamli bir iliŒki yoktur ($r = .00$; $p > .05$). Politik becerinin “Sosyal Zekâ” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Duygusal Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.17$; $p < .05$). Politik becerinin “Sosyal Zekâ” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Zihinsel Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.18$; $p < .05$). Politik becerinin “Sosyal Zekâ” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Fiziksel Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.15$; $p < .05$). Politik becerinin “KiŒilerarası Etki” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Duygusal Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.26$; $p < .05$). Politik becerinin “KiŒilerarası Etki” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Zihinsel Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.30$; $p < .05$). Politik becerinin “KiŒilerarası Etki” alt boyutu ile tkenmiŒliđin “Fiziksel Tükenme” alt boyutu arasinda negatif yönlü, dŒk ve anlamli bir iliŒki vardir ($r = -.24$; $p < .05$). Politik Beceri Envanterine ait alt boyutların, örgütsel tkenmiŒliđin anlamli bir yordayıcısı olup olmadığı çoklu-regresyon ile zmlenmiŒtir. Sonuçlar Tablo 4.16’da sunulmuŒtur.

Tablo 4.16 Politik Becerinin rgtsel TkenmiŒliđi Yordamasına İliŒkin oklu-Regresyon Sonuçları

(Yordanan DeđiŒken = rgtsel Tükenme)					
<i>DeđiŒken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>İliŒki Ağı Kurma</i>	-.10	.07	-.13	-1.52	.12
<i>Samimi Görünme</i>	.08	.05	.12	1.51	.13
<i>Sosyal Zekâ</i>	.04	.07	.06	.63	.52
<i>KiŒiler Arası Etki</i>	-.21	.06	-.31	-3.12	.00*
$R = .311$ $R^2 = .097$ $F = 5.69$ $p = .000$					$*p < .05$

Tablo 4. 3. 2’den de görüldüğü gibi Politik Beceri Envanterinin alt boyutları ile örgütsel tkenmiŒlik arasinda dŒk düzeyde ve anlamli bir iliŒki bulunmaktadır ($R = .311$; $R^2 = .097$; $p < .05$). Bu bulgulara göre örgütsel tkenmiŒliđin % 9’u politik becerinin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiŒ regresyon

katsayısına göre (β) Politik Beceri Envanterinin “İlişki Ağı Kurma” ($t = -1.52, p > .05$), “Samimi Görünme” ($t = 1.51, p > .05$) ve “Sosyal Zekâ” ($t = .63, p > .05$) boyutları, örgütsel tükenmenin anlamlı bir yordayıcısı değildir. Bununla birlikte Politik Beceri Envanterinin “Kişilerarası Etki” alt boyutu örgütsel tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısıdır ($t = -3.12, p < .05$).

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu kısımda araştırma kapsamında elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlara ve bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen araştırmaya dönük ve uygulamaya dönük önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

- Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik becerilerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
- Ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri boyutlar açısından incelendiğinde; en yüksek düzeyin “samimi görünme” boyutunda olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu ise, “kişilerarası etki” ve “sosyal zekâ” boyutları takip etmektedir. Katılımcıların politik beceri puan ortalamaları en düşük düzeyde ise “ilişki ağı kurma” alt boyutunda görülmektedir.
- Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik becerilerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, meslekteki kıdem ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik becerinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, meslekteki kıdem ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.
- Katılımcıların politik becerileri eğitim durumu değişkenine göre sadece “samimi görünme” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Ulaşılan bu bulguya göre, lisans mezunu öğretmenlerin samimi görünme düzeyleri, lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlere göre daha yüksektir.
- Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişlik yaşamadıkları belirlenmiştir. Tükenmişliğe ilişkin alt boyutlar incelendiğinde; katılımcıların en çok “fiziksel tükenme” yaşadıkları, daha sonra “duygusal tükenme” yaşadıkları, en az ise “zihinsel tükenme” yaşadıkları görülmektedir.

- Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliklerinin medeni durum, eğitim durumu, yaş ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılrken; cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
- Katılımcıların görüşleri örgütsel tükenmişliğin alt boyutlarına göre ele alındığında, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir.
- Katılımcıların örgütsel tükenmişliklerinin cinsiyet değişkenine göre sadece duygusal tükenme ve fiziksel tükenme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.
- Katılımcıların örgütsel tükenmişliklerinde kıdem değişkenine göre tükenmişliğin bütün alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin politik beceriye ilişkin görüşleri ile örgütsel tükenmişlik durumları arasında negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin politik becerileri yükselme eğilimi gösterdikçe, örgütsel tükenmişliğe yakalanma durumları azalmaktadır. Benzer bir şekilde politik becerinin ilişki ağı kurma, samimi görünme, sosyal zekâ ve kişiler arası etki alt boyutları ile örgütsel tükenmişliğin duygusal tükenme, zihinsel tükenme ve fiziksel tükenme alt boyutları arasında da negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak sadece politik becerinin samimi görünme alt boyutu ile örgütsel tükenmişliğin fiziksel tükenme alt-boyutu arasında herhangi bir anlamlı ilişki yoktur.
- Politik becerinin alt boyutları ile örgütsel tükenmişlik arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel tükenmişliğin % 9'unun politik becerinin alt boyutları tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bu boyutlardan kişilerarası etki alt boyutunun tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılrken; ilişki ağı kurma, samimi görünme ve sosyal zekâ alt boyutlarının ortaokul öğretmenlerinin örgütsel tükenmişliklerini açıklama gücüne sahip olmadıkları görülmüştür.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkılarak geliştirilen, araştırmacılara rehberlik etmesi açısından önem taşıdığı düşünülen araştırmaya dönük öneriler ve bulguların uygulanabilirliğine ilişkin uygulamaya dönük öneriler iki başlık olarak ifade edilmektedir.

5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler

- Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin orta düzeyde çıkan politik becerilerinin nasıl geliştirilebileceği ve bu becerilerinin ortaya çıkmasını engelleyen etmenlerin neler olduğu yapılacak nitel ve nicel araştırmalarla daha ayrıntılı olarak incelenebilir.
- Alan yazında politik beceri konusunun eğitim örgütlerindeki görünümüne ilişkin yapılan çalışmaların sayısı azdır. Bu nedenle, politik becerinin nedenlerini ve muhtemel sonuçlarını başka değişkenlerle birlikte incelemek, bu kavramın bütüncül olarak anlaşılmasına katkı sağlayabilir.
- Araştırma Yalova ili merkez ilçesindeki ortaokullarla sınırlıdır. Bu sebeple, araştırmanın farklı illerde ve farklı örneklerle tekrarlanması önerilebilir. Bununla birlikte resmi ortaokullarda gerçekleştirilen bu araştırma özel okullarda da uygulanabilir ve verilerin karşılaştırılmasıyla genellemelere ulaşılabilir.
- Bu araştırma Yalova ili merkez ilçesinde yer alan 20 okulda görev yapan 218 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle, politik beceri ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin daha büyük örnekler üzerinde yürütülmesinin alan yazına daha fazla katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.
- Araştırmanın farklı eğitim kademelerinde ve eğitim örgütlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde yürütülmesi önerilebilir. Böylece hem ilköğretim hem de yükseköğretim kurumlarında çalışmakta olan eğitimden ve öğretimden sorumlu kişilerin kendi örgütlerine ilişkin politik becerileri ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri tespit edilmiş olur. Bu kapsamda alan yazına katkı sunabileceği düşünülmektedir.

- Araştırmada; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, kıdem ve çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre incelenen politik beceri ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişki; haftalık ders saati, katıldığı hizmet içi eğitim sayısı ve görev yapılan il/ilçe, gibi farklı değişkenler açısından yeniden ele alınabilir.
- Bu araştırmada politik beceri ve örgütsel tükenmişlik arasında; istatistiksel olarak negatif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Benzer şekilde politik beceri ve örgütsel tükenmişlik kavramları; örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel yaratıcılık gibi bazı temel örgütsel davranışlar ile birlikte araştırılabilir. Böylece aralarında bir ilişkinin var olup olmadığı varsa da ne düzeyde olduğu ortaya konabilir.
- Bu araştırmada politik becerinin alt boyutları ile örgütsel tükenmişlik arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Örgütsel tükenmişliğin % 9'u politik becerinin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır. Buna benzer olarak örgütsel tükenmişliğin yordayıcısı olabileceği düşünülen mobbing, örgütsel stres, örgütsel sinizm, örgütsel çatışma, örgütsel narsizm, örgütsel dışlanma, örgütsel yabancılaşma, örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik gibi kavramlar kullanılarak yeni araştırmalar gerçekleştirilebilir.

5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler

- Yapılan araştırma sonucunda Yalova ili merkez ilçesinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin politik becerilerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Politik becerinin örgütsel tükenmişliğin üzerindeki etkileri göz önüne alınarak öğretmenlerin politik becerilerini geliştirilmeye yönelik yöntemler bulunmalıdır.
- Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik, okuldaki stres, başarısızlık, çatışma gibi olumsuz durumların üstesinden gelebilmesini sağlamak için politik becerilerinin geliştirilmesi gerektiği söylenebilir.
- Bununla birlikte okullarda öğretmenlerin politik becerilerini arttırmaya yönelik hizmet-içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.

- Son olarak tükenmişlik, özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlere ve meslekte belirli bir kıdeme sahip öğretmenlere, mesleklerinde daha başarılı, etkili olabilmeleri ve bu duruma yakalanmamaları için tanıtılmalıdır. Bu konuda tanıtıcı seminerler ve hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir. Ayrıca çalışma ortamlarında ve çalışma koşullarında iyileştirici yasal düzenlemeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E. ve Maden, T. (2004). Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30, 309-327.
- Aksoy, Ş. U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Altuntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Atay, S. (2010). Geliştirilebilir yönetim becerisi: Teorik ve ampirik yönleriyle "politik yeti". *Amme İdaresi Dergisi*, 43(2), 65-80.
- Atay, S. ve Okur, M. E. (2011). Political skill of narcissistic leaders. *Chinese Business Review*, 10(5), 376-383.
- Aydın, K. (2004). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliğin bazı değişkenlere göre araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 55-67.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(56), 191-216.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bevis, K. A. (2008). *Teacher burnout: Locus of control and its correlation to teacher burnout and job satisfaction* (Doctoral dissertation). Marshall University, Huntington.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Brosky, D. (2011). Micropolitics in the school: Teacher leaders' use of political skill and influence tactics. *The International Journal of Educational Leadership Preparation*, 6, 1-11.
- Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*, 19(1), 49-64.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Büyüközkan, A. S. (2012). *Öğretmenlerin örgütsel yurttaşlık davranışları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cantor, N. & Kihlstrom, J. F. (1987). *Personality and social intelligence*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Cingöz, A. (2013). Politik yetenekler ve öz-yönlendirmenin (kendini kurgulamanın) algılanan kariyer başarısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(26), 153-179.
- Cordes, C.L., Dougherty, T.W. & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparasion of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 685-701.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155-166. Ankara.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çıtak, M. (2011). *Politik yeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Yöneticiler üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çiper, A. (2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dennis, M. M. (2008). *Relationship between teacher personality type and burnout in rural middle school teachers* (Doctoral dissertation). Georgia Southern University, Georgia.
- Dinçer, Ö. (2003). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta basım.
- Dolu, G. (1997). *Onkolojide çalışan hekimlerde tıbbi sosyal çalışma açısından tükenmişlik sendromunun araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Düzyürek, S. ve Ünlüoğlu, G. (1992). Hekimde tükenmişlik (burnout) sendromu. *Psikiyatri Bülteni*, 1, 108-112.
- Ergin, C. (1992), Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeği'nin uyarlanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143-154.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28(4), 25-37.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolondinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31, 126-152.
- Ferris, G.R., Davidson, S.L., & Perrewé, P.L. (2005). *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Ferris, G.R., Davidson, S. L., Perrewé, P. L. & Atay, S. (2010). *İş yaşamında politik yeti*. İstanbul : Namar Yayınları.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86, 28-35.
- Gençyürek, D. (2014). *Türkiye'deki üniversitelerin eğitim fakülteleri güzel sanatlar eğitimi bölümleri müzik eğitimi anabilim dallarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik sendromunun belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. TSK Koruyucu Hekimler Bülteni. 4(4).
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1999). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik. Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, No:9,1.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as a moderator of the perceptions of organizational politics-work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jackson, E. Susan., & Schuler S. R. (1983). Preventing employee burnout. *Amacom Periodicals Division American Management Associations*, 60(2), 58-68.

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalker, P. (1984). Teacher stress and burnout: Causes and coping strategies. *Contemporary Education*, 56(1), 16-19.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (1986). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Bilim Yayınları
- Kırılmaz, A., Çelen, Y. ve Sarp, N. (2000). İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. Ankara Üniversitesi, Sağlık Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2(1), 2-9.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Kösterelioğlu, M. A. (2007). *Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Lacoursiere, R.B. (2001). “Burnout” and substance user treatment: The phenomenon and the administrator –clinician’s experience. *Substance Use ve Misuse*, 36(13), 1839-1874.
- Leary, M. R. (1995). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. Boulder, CO: Westview Press.
- Levinson, H. (1996). *Burnout*. Harvard Business Review.
- Maraşlı, M. (2003). *Lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-133.
- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout-the cost of caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984) Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153. Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholizm. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, ve R. W. Thoresan (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53-75). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco,CA: Jossey Bass.
- Mayes, B. T., & Allen, R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.

- Mazur, P. J., & Lynch, M. D. (1989). Differential impact of administrative organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5(4), 337-353.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22, 133-154.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. (6th edition). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitim öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Öktem, U. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin a tipi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: Kuram uygulama teknik*. Ankara: Anı.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2015). Politik beceri envanterinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(4), 521-536.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.
- Perrewé, P. L., Ferris, G. R., Frink, D. D., & Anthony, W. P. (2000). Political skill: An antidote for workplace stressors. *Academy of Management*, 14(3), 115-123.
- Perrewé, P. L., & Nelson, D. L. (2004). Gender and career success: The facilitative role of political skill. *Organizational Dynamics*, 33(4), 366-378.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Boston: Pitman.
- Pines, A. M. (1993). *Burnout: An existential perspective*. In: W. B. Schaufeli, D. Maslach.
- Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Püsküllüoğlu, E. I. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. (Çev. Ed. İ. Erdem). Ankara: Nobel.
- Rogers, D.P. (1984). Helping employees cope with burnout. *Business*, 3-7.
- Ross, D. J. (2014). *Effect of political skill on perception of organizational politics and work withdrawal among community college employees* (Doctoral dissertation). Walden University, Minneapolis.
- Rotter, J. B. (1996). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., Yücel, A. Y. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 348-364.
- Shirom, A. (1989). *Burnout in work organizations*. In C.L. Cooper and I. Robertson (Eds.). International review of industrial and organizational psychology. New York: Wiley.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler (Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Sürgen, S. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin denetim odağı eğilimleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson, Boston.
- Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Telli, E., Ünsar A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 135-150.
- Terkeş, N. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili kağıthane ilçesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar, H. (2007). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tümkaya, S. (1996) *İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile kullandıkları başa çıkma davranışları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Uğurlu, M. (2012). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stilleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Vızlı, C. (2005). *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar ilçesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yetkin, A. (2009). *Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: KKTC Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği* (Yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.
- Williams, B. J. L. (2014). *A correlation analysis of burnout and job satisfaction among special education teachers* (Doctoral dissertation). University of Phoenix, Arizona.
- Whitmarsh, A. E. (2014). *Evolution of the superintendency: Political skill in Virginia* (Doctoral dissertation). The George Washington University, Washington.

EKLER DİZİNİ

EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 433-666

11 Mart 2016

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 04.03.2016 tarih ve 607 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden **Meryem Büşra YILDIZTAŞI**'nın **Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR** danışmanlığında yürüttüğü "**Politik Yeti İle Örgütsel Tükenmişlik Sendromu İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Yalova İli Örneği)**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **08 Mart 2016** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001 - 3002 • Faks: 0 (312) 311 9992
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:
Yazı İşleri Müdürlüğü
0 (312) 305 1008

EK 2. YALOVA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ UYGULAMA İZNI



T.C.
YALOVA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 86980341-42E.-4058833
Konu: Proje Uygulama İzni.

11.04.2016

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İlgi:a)Rektörlüğü'nüzün 25/03/2016 tarihli ve35853172 sayılı yazısı.
b)Valilik Makamı'nın 07/04/2016 tarihli ve 3955760 sayılı Olur'u.

İlgi yazınız gereği, üniversiteniz Eğitim Bilimleri Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Meryem Büşra YILDIZTAŞI'nın, Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR danışmanlığında Politik Yeti ile Örgütsel Tükenmişlik Sendromu İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi “ (Yalova İli Örneği) konulu tez çalışmasını, merkeze bağlı ortaokullarda uygulama talebi, Valilik Makamının ilgi Olur'u ile uygun görülmüş olup, bir örneği ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Şerafettin TURAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Olur Örneği (2 sayfa)

Güvenli Elektronik İmzalı
Ash İle Aymdır.
11.04/2016

Şehit Ömer Faydalı Caddesi YALOVA
Elektronik Ağ: www.yalova.meb.gov.tr
e-posta: istatistik77@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için:E.ARSLAN
Tel: (0 226) 8141632-8136236
Faks: (0 226) 8141135

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9a76-c627-3ea5-9868-1cf9 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. POLİTİK BECERİ ENVANTERİ KULLANIM İZİNİ

murat özdemir <mrtozdem@gmail.com>

22 Şub

Alıcı: bana

Büşra merhaba,

Politik Beceri Envanterini, tez çalışmada kullanabilirsin. Ölçek ektedir.

İyi dileklerle

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR

Hacettepe Üniversitesi




Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Beytepe Kampüsü, Çankaya, Ankara, Türkiye.

EK 4. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

 **Burhan Çapri burhancapri** <burhancapri@mersin.edu.tr> 3.12.2015  

Alıcı: bana ▾

Değerli Arkadaşım,
İlgili ölçme aracını kullanmanızdan memnuniyet duyacağımı belirtir, çalışmanızda başarılar dilerim...

30 Kasım 2015 23:03 tarihinde Büşra Yıldıztaşı <busrayildiztasi@gmail.com> yazdı:

...

EK 5. VERİ TOPLAMA ARACI

ANKET FORMU

Sayın Öğretmen, bu anket formu ile; Yalova İli ortaokul öğretmenlerinin politik becerileri ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırma sonuçlarının sağlıklı olarak ortaya konmasını sağlayacaktır.

Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgiler, ikinci ve üçüncü bölümde politik yetinizi ve tükenmişlik durumunuzu ölçmeye dayalı sorular bulunmaktadır. Çalışmanın güvenilirliği açısından, anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete **isim yazılmaması** önemle rica olunur.

Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen akademik amaçlı bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür eder ve çalışmalarınızda başarılar dilerim.

M.Büşra YILDIZTAŞI
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
E-mail : busrayildiztasi@gmail.com

I. BÖLÜM : KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda sizi tanımamızı sağlayacak **kişisel bilgiler** bulunmaktadır. Lütfen uygun bulduğunuz seçeneği (x) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyet :

() Kadın () Erkek

2. Yaş :

() 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36 ve yukarısı

3. Medeni durum :

() Evli () Bekar

4. Mezun olunan son program :

() Fakülte () Yüksek Lisans () Doktora () Eğitim Enstitüsü

() Yüksek Öğretmen Okulu () Diğer

5. Branş :

() Türkçe () Matematik () Fen Bilimleri () Sosyal Bilimler () Yabancı Dil

() Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi () Güzel Sanatlar (Resim, Müzik, Beden Eğitimi)

() Diğer

6. Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz nedir ?

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve yukarısı

7. Halen çalışmakta olduğunuz kurumda ne kadar zamandır görev yapıyorsunuz ?

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve yukarısı

8. Okulunuzun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi nasıldır ?

() Düşük () Orta () Yüksek

II. BÖLÜM

Aşağıda öğretmenlerin politik yetilerini ölçmeye yönelik önermeler verilmiştir. Okulunuzda varolan durumu düşünerek; verilen 7 aşamalı ölçeği kullanarak, her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı sizi en iyi tanımlayacak şekilde belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten seçeneği (x) şeklinde işaretleyiniz.

Politik Beceriler Ölçeği		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Güçlü bir şekilde katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	İş yerinde, başkalarıyla iletişime geçmek için çaba ve zaman harcarım.							
2	İş yerinde, birçok önemli insan tanırım ve onlarla güçlü bir bağım var.							
3	İş yerinde, işlerin hallolması için bağlantılarımı ve iletişim ağlarımı kurmakta iyiyim.							
4	İş yerinde, meslektaş ve iş arkadaşlarımdan oluşan, işlerin halledilmesi için yardıma ihtiyaç duyduğumda çağırabileceğim geniş bir iletişim ağı geliştirdim.							
5	İş yerinde başkalarıyla bağlantı kurmak için çok zaman harcıyorum.							
6	İş yerinde sözü geçen insanlarla bağlantı kurmakta iyiyim.							
7	İnsanların benim söylediklerimde ve yaptıklarımında samimi olduğuma inanmaları önemlidir.							
8	Başkalarıyla iletişim kurarken, söylediklerimde ve yaptıklarımında samimi olmaya çalışırım.							
9	Diğer insanlara içten bir ilgi göstermeye çalışırım.							
10	Her zaman başkalarını etkilemek için doğru şeyin ne olduğunu içgüdüsel olarak bildiğim söylenebilir.							
11	Kendimi başkalarına nasıl sunacağıma dair iyi bir önsezim ya da bilgim var.							
12	Ben, özellikle başkalarının gizli gündemlerini ve motivasyonlarını sezmekte iyiyim.							
13	İnsanların yüz ifadelerine çok dikkat ederim.							
14	İnsanları çok iyi anlarım.							
15	Çoğu insanla samimiyet kurmak benim için çok kolay.							
16	Çoğu insanın benim yanımdayken rahat ve huzurlu olmalarını sağlayabilirim.							
17	Başkalarıyla kolayca ve etkili bir şekilde iletişim kurabilirim.							
18	Başkalarının beni sevmelerini sağlayabilirim.							

III. BÖLÜM

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğiniz ile ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir.

Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan seçeneği (x) şeklinde işaretleyiniz.

Tükenmişlik Ölçeği		1	2	3	4	5	6	7
		Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çoğunlukla	Her Zaman
1	Yorgun.							
2	Çökmüş.							
3	Neşeli, keyifli.							
4	Fiziksel olarak yorgun (Tükenmiş).							
5	Duygusal olarak yorgun (Tükenmiş).							
6	Mutlu.							
7	Bitkin.							
8	Tükenmiş.							
9	Mutsuz.							
10	Sağlıksız.							
11	Kapana kısılmış.							
12	Değersiz.							
13	Bıkkın.							
14	Kafası karışmış, sıkıntılı.							
15	İnsanlarla ilgili hayal kırıklığına uğramış ve gücenmiş.							
16	Zayıf.							
17	Umutsuz.							
18	Reddedilmiş.							
19	İyimser.							
20	Enerjik.							
21	Kaygılı.							

EK 6. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

.../.../2016

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmada öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllüdür. Çalışmaya istediğiniz zaman devam etmeyebilir ya da çalışmayı yarıda bırakabilirsiniz. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 10-15 dakikalık bir zaman alacaktır. Soruları cevaplandırırken, herhangi bir zarar görme riskiniz olmayacaktır. Lütfen her bir ölçeğin başında verilen yönergeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir soruyu okuyup, içtenlikle doldurmaya çalışınız. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur.

Size verilen ölçeklerin üzerine adınızı ya da herhangi bir kimlik bilgisi yazmayınız. Kimlik bilgileriniz istenmemekle birlikte, verdiğiniz tüm yanıtlar gizli tutulacaktır. Veriler sadece akademik amaçlı olarak kullanılacaktır. Ölçeklerin uygulanması için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu'ndan ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndan gerekli yasal izinler alınmıştır.

Eğer bu çalışmayla ilgili olarak bir sorunuz olursa ya da çalışma tamamlandıktan sonra ilgili sonuçlar hakkında bilgi edinmek istiyorsanız M.Büşra Yıldıztaşı (e-posta: busrayildiztasi@gmail.com) ile bağlantıya geçebilirsiniz.

Katılımınız ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacılar

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR
Meryem Büşra YILDIZTAŞI
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Tarih:

Adı:

Soyadı:

İmza:

EK 7. ORJİNALLİK RAPORU



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM / BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 16/01/2017

Tez Başlığı: Politik Beceri ile Örgütsel Tükenmişlik İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Yalova İli Örneği)

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Endeksi	Gönderim Numarası
10/01/2017	89	154356	06/01/2017	% 21	757955370

Uygulanan filtreler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dâhil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

16.01.2017

Tarih ve İmza

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Meryem Büşra Yıldıztaşı

Öğrenci No: N12232798

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı	Meryem Büşra YILDIZTAŞI
Doğum Yeri	Erzincan
Doğum Tarihi	06.11.1990

Eğitim Durumu

Lise	Yalova Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi	2008
Lisans	Hacettepe Üniversitesi Fransız Dili Öğretmenliği	2013
Yüksek Lisans	Hacettepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi	2013
Yabancı Dil	İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (İyi), Konuşma (Orta) Fransızca: Okuma (Çok iyi), Yazma (İyi), Konuşma (Orta) İspanyolca : Okuma (Orta), Yazma (Orta), Konuşma (Orta)	

İş Deneyimi

Stajlar	Ankara Anadolu Lisesi	2012-2013
Çalıştığı Kurumlar	Haliç Üniversitesi	2016-

İletişim

e-posta Adresi	busrayildiztasi@gmail.com
Jüri Tarihi	06.01.2017