



Çağdaş yönetim anlayışıyla birlikte, örgütlerin uzun dönemli etkinliği ve verimliliği için dikkatler, çalışma yaşamına, işgören insanların niteliğine yönelmiştir. İşgörenin fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten ve işgörenlerin değerini arttıran bir yönetim felsefesi iş yaşamında kabul görmeye başlamıştır (Kaymaz, 2003).

İşgören davranışlarını anlamak, geleceğe yönelik tahminler yapmak ve işgörenlerin davranışlarını kontrol etmek, böylelikle işgören verimliliğini ve örgütsel etkinliği arttırmak örgütsel davranışın kapsamındadır. Eğitim örgütleri, eğitim hizmeti veren bir örgüttür. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır (Çelik, 2002). İşgörenlerin davranışlarını anlamaya odaklı; örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi konular, işgören verimliliği ve performansı, çalışma yaşamının kalitesi ve örgüt etkililiği açısından eğitim örgütlerinin de üzerinde önemle durmasını gerektirmektedir. Sözü edilen bu konuların araştırılması örgütsel davranışı daha iyi tanımlamaya ve çözümlenmeye katkı sağlar. Bu sayede örgüt üyelerinin davranışlarını daha gerçekçi değerlendirme imkanına sahip olabilir, etkililik ve verimliliğe katkı sağlayabilir.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütte kalmalarına yol açabilir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000). İşten ayrılma niyetlerini etkileyecek olan bu durum kurumun verimini ve etkililiğini öğretmen devir oranının azalması dolayısıyla arttırabilecektir (Sarıdede 2004). Örgütüne bağlılık gösteren işgörenlerin, daha üretken, sadakatlerinin yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, işten ayrılma, devamsızlık, iş performansı gibi davranışsal, iş doyumunu gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikleriyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalarda, bağlılığı yüksek olan işgörenlerin yeniliklere ve yaratıcılığa daha çok katkıda bulunduğu, örgütlerine yararlı olabilmek için daha fazla çalışmaya hazır oldukları, performanslarının arttığı ve devir oranlarının azaldığı şeklinde bulgular elde edilmiştir (Israel, 1996).

Belli işyeri koşullarında sürekli insanlarla çalışma bireylerde kronik stres, duygusal yoğunlaşma ve tükenmeye yol açmaktadır (Brewer ve Clippard, 1996:170). Ülkemizde eğitim kurumlarında tükenmişlikle ilgili araştırmalara 90'lı yıllarda başlandığı görülmektedir. Üniversite öğretim elemanlarında (Baysal, 1994; Murat, 2003), öğretmenlerde (Girgin, 1995; Güneri ve Özdemir, 2003; Gündüz, 2005; Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996), Okul öncesi eğitim öğretmenlerinde (Tuğrul ve Çelik, 2003) ve teknik öğretmenlerde (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005) tükenmişlikle ilgili araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Konu ile ilgili araştırmalar oldukça yeni ve daha çokta öğretmen odaklıdır. Eğitim sürecinin bir parçası olan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişliği ile ilgili bir araştırmaya rastlanamamıştır. Araştırma bu açıdan önemlidir.

Tükenme örgütlerde hem bireyleri hem de örgütleri ilgilendiren ve etkileyen bir kavramdır. Örgüt seviyesindeki olası etkilerine bakıldığında; iş gücü devir oranı ve işe devamsızlığı artırırken işe katılım, örgütsel bağlılık ve iş tatminini de azaltmaktadır (Lee ve Ashferth, 1996; Brewer ve Clippard, 1996), ayrıca fiziksel tükenme, alkol ve ilaç kullanımı, depresyon gibi fiziksel ve zihinsel rahatsızlıkları da artırmaktadır (Maslach, 2003).

İşten ayrılma niyeti ise birçok değişkenden etkilenen sonuç değişkeni olarak ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun örgütsel sonuçlarla ilişkileri kapsamında; sadakat, kayıtsız kalma,



dile gelinme, örgütten ve meslekte ayrılma niyeti gibi alt başlıklar altında incelenen konuları yapılmaktadır (Loke ve Saunders, 1992; Saunders, 1992).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işe ve örgüte karşı tutumlarının ve niyetlerinin davranışsal bir göstergesi (Loke, 2001) olarak ele alınmaktadır. Balay (1999), örgütsel bağlılığı, birey ya da gruplardan ziyade, örgütün çıkarlarını öne çıkarma ve onları korumaya eğilim gösterme olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise örgütsel bağlılık, örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme süreci olarak ifade edilmiştir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970). Allen ve Meyer (1990) ise örgütsel bağlılığı; genel olarak örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma şeklinde tanımlamaktadırlar. Meyer ve Allen (1997) yaptıkları bir diğer tanımda ise örgütsel bağlılığı, "çalışanların örgütte dilsizce dilsizlik ve sükunet ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" şeklinde tanımlanmıştır.

Dünyada ilk kez 1970'li yıllardan dile getirilmeye başlanan tükenmişlik kavramı, günümüze yaklaştıkça çok konuşulur hale gelmiştir. Günümüzde, örgütlerde işgörenlerin tükenmişliği önemli bir sorun olarak görülmektedir. Alan yazında tükenmişliği ilk ele alan Freudenberger (1974) tükenmişliği, insanlarla etkileşim içerisinde olan kişilerin yaşadığı başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı sonucu bireyin potansiyelini aşırı zorlaması sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumu tükenme olarak tanımlamış ve bu olguya tükenmişlik adını vermiştir. Daha sonra Maslach (1976) tükenmişliği, "profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması" şeklinde tanımlamıştır. Maslach ve Jackson'a göre (1986) tükenmişlik, işgörenlerin duygusal tükenmişlik, kişiliğini kaybetme ve kişisel başarının azalması sendromudur. Maslach, Leiter ve Schaufeli (2001) ise tükenmişliği, "diğer kişilerin kolaylıkla gözlemleyebildikleri, fiziksel ve duygusal enerjinin azalmasıyla meydana gelen yorgunluk ve bitkinlik hali" olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada bağımlı değişken olarak ele alınacak olan işten ayrılma niyeti, "örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti" ifade etmektedir (Bartlett, 1999). Bir başka araştırmacı bu kavramı, işgörenin çalıştığı örgütten ayrılarak başka bir örgüt bünyesinde çalışmaya devam etme niyeti/eğilimi (Saridede, 2004) şeklinde ifade etmektedir. Hanish ve Hulin (1990, 1991) işten ayrılma niyetini, mutsuz işgörenlerin işin bazı bölümlerini dikkate almamaları, iş ve görevden çekilme ya da ayrılma isteği olarak tanımlanmaktadır. Mobley (1977) ise işten ayrılma niyetini, "işten ayrılmanın faydalarını düşünme, alternatif iş arama veya yeni iş arama eğilimi" olarak tanımlanmaktadır.

Araştırmanın amacı ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine ilişkin algılarını ölçerek; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamaktır.



Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İlköğretim müfettişlerinin örgütsel tükenmişlik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Lee ve Ashferth, 1996). Bir başka deyişle mesleki tükenmişlik algısı arttıkça örgütsel bağlılık algısında düşme gözlenmektedir (Farber, 1991). Buradan hareketle araştırmanın birinci hipotezi bir şu şekilde oluşturulmuştur:

- İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile mesleki tükenmişlik algısı arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.

İşten ayrılma niyeti ile işgören devri arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır (Hellman, 1997). Mowday ve diğerlerine (1982) göre, örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetini azaltması ve dolayısıyla işgücü devrini azaltmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılık algısı düşük olan işgörenlerin örgütten ve işten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağı söylenebilir. Yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve iş doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Porter ve diğerleri, 1974; Mowday ve diğerleri, 1979; Clugston, 2000; Meyer ve diğerleri, 2001). Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkide olduğu ve duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin diğer bağlılık boyutlarına oranla daha kuvvetli olduğunu saptamışlardır (Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994). Bu bilgiler ve bulgular ışında araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

- İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile işten ayrılma niyeti algısı arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.

Mesleki tükenmişliğin işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık ve düşük moral gibi olumsuz durumlara yol açtığını belirtilmektedir. (Maslach & Jackson, 1986; Tuğrul, Çelik, 2002; Lee ve Ashferth, 1996). Buradan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde düzenlenmiştir:

- İlköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti algısı arasında anlamlı olumlu bir ilişki vardır.

Bu araştırma, ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki saptamaya



yönelik olduğundan tanıma modelinde ilişkisel betimsel bir araştırmadır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki tüm illerde görev yapan ilköğretim müfettişleri oluşturmaktadır. Türkiye'de 81 ilde 3018 ilköğretim müfettişi ve ilköğretim müfettişi yardımcısı görev yapmaktadır. Tümüne ulaşmak mümkün olmadığından örneklem seçme yoluna gidilmiştir. İlköğretim müfettişlerin görev yaptıkları iller gelişmişlik açısından ve görev zorluğu açısından beş grupta toplanmıştır. Bu beş grup, örneklem tabakalarını oluşturmuş bu tabakalardan rastgele seçilen 8 ildeki (Balıkesir, Gaziantep, Hatay, Kütahya, Sivas, Şanlıurfa, Van ve Batman) 434 müfettişe ulaşılabilen örneklem grubunu oluşturmaktadır. Ancak örneklem grubundaki 434 müfettişe yollanan ölçeklerin 208'i geri dönmüştür.

Bu çalışmada, ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Likert tipi veri toplama araçlarında maddeler: "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

- **Örgütsel Bağlılık Ölçeği**: Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutları her biri 6 soru ile ölçülmüştür. Türkiye'de yapılan araştırmalarda, Meyer, Allen ve Smith (1993)'ın üç boyutlu bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına uygunluğunu analiz etmeye yönelik çalışmasında Wasti (2000), örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerlerini sırasıyla .79; .58; .75 tespit etmiştir. Sarıdede'nin (2004) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerleri sırasıyla .84, .60, .50 çıkmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .78 çıkmıştır.
- **Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTÖ)**: Ölçek Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1992), tarafından Türkçeye çevrilen ölçek farklı çalışma gruplarında (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin (1992) ve Çam (1992), tarafından yapılmıştır. Sağlık çalışanlarından elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin iç tutarlılık kat sayıları (Cronbach's alpha) duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .65, kişisel başarı .72'dir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenilirlik kat sayıları ise duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .72, kişisel başarı .67'dir. Çam (1992) yaptığı çalışmada güvenilirlik çalışmasında duygusal tükenme .89, duyarsızlaşma .71, kişisel başarı .72 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada 22 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı .78 çıkmıştır.
- **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**: İşten ayrılma niyeti, Hanisch ve Hulin (1990; 1991) tarafından geliştirilen ve Sarıdede (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan "işten ayrılma niyeti ölçeği" ile ölçülmüştür. Sarıdede'nin (2004) yaptığı uygulamada ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı .50 bulunmuşken; bu çalışmada 3 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı .81 çıkmıştır.



Oluşturulan üç hipotezi test etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. İki değişken arasındaki korelasyon katsayısı, ilişkinin kuvvetini belirtmede kullanılmış, korelasyon katsayılarının önündeki +,- ise ilişkinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise "yüksek", 0,69 ile 0,30 arasında ise "orta", 0,29 ve daha düşük değerlerde ise "düşük", düzeyle ilişkili olarak 0,00'a yaklaştıkça ise ilişkisiz olarak (Büyüköztürk, 2005) yorumlanmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 "düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek", 4.20-5.00 "yüksek" olarak yorumlanarak değerlendirilmiştir.

İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ($x=3.19$) "orta" düzeyde iken; mesleki tükenmişlik ($x=2,58$) ve işten ayrılma niyeti ($X=2.16$) düzeyleri "düşük" düzeydedir (Tablo 1).

İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olması anlamlı bir sonuçtur. İlköğretim müfettişlerinin örgütlerine ve mesleklerine yeterince bağlı olmadıkları gözlenmektedir. Buna karşılık tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin düşük olması ise olumlu bir sonuçtur. Ancak ilköğretim müfettişleri yüksek düzeyde olmasa da mesleki tükenmişlik yaşamakta ve işten ayrılma niyetindedirler. İlköğretim müfettişlerinin işten ayrılma niyetlerindeki algısının düşük olmasının sebebi iş değiştirme şanslarının az olması ve ülkenin ekonomik koşulları olabilir.

Tablo 1. İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

(Table 1. Primary inspectors of the organizational commitment, occupational burnout and intention to leave jobs regarding values of means and standard deviation)

	N	x	ss
Örgütsel Bağlılık	200	3,19	1,50
Mesleki Tükenmişlik	200	2,58	1,19
İşten Ayrılma Niyeti	200	2,16	1,11

Tablo 2'de örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin korelasyon katsayıları verilmiştir. Görüldüğü gibi ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ($r=-.50$; $p<.01$) "orta" düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Alan yazında yer alan bilgi ve bulgular ışığında hazırlanan "Örgütsel bağlılık algısı ile mesleki tükenmişlik algısı arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır." Hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın bulgusunun alan yazındaki bilgi ve bulgularla (Farber, 1991; Lee ve Ashferth, 1996; Brewer ve Clippard, 1996) tutarlılık içinde olduğu görülmektedir.



Tablo 2. Örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin korelasyon katsayıları
(Table 2. Organizational commitment, occupational burnout and intention to leave jobs regarding correlation coefficients)

	Örgütsel Bağlılık	Mesleki Tükenmişlik
Mesleki Tükenmişlik	.50**	
İşten Ayrılma Niyeti	-.46**	.46**
Örgütsel Bağlılık		-.46**

Görüldüğü gibi ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile işten ayrılma niyeti algısı arasında ($r=-.46$; $p<.01$) "orta" düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Alan yazında yer alan bilgi ve bulgular ışığında hazırlanan "Örgütsel bağlılık algısı ile işten ayrılma niyeti algısı arasında anlamlı olumsuz bir ilişki vardır." hipotezini araştırmancın bulgusu desteklemiştir. Böylece hipotez 2 kabul edilmiştir. Bu bulgu alan yazındaki bilgi ve bulgularla (Porter ve diğer, 1974; Mowday ve diğer, 1979; Hackett, Bycio ve Galsborth, 1999; Chughtai, 2000) tutarlılık içindedir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi ilköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişlik algıları ile işten ayrılma niyeti algıları arasında ($r=.46$; $p<.01$) "orta" düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmancın bu bulgusu alan yazında yer alan bilgi ve bulgular ışığında hazırlanan "Mesleki tükenmişlik algısı ile işten ayrılma niyeti algısı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır." hipotezini desteklemektedir. Araştırmancın bu bulgusu alan yazındaki diğer araştırmaları (Maslach ve Jackson, 1986; Uğurlu, Çelik, 2002; Lee ve Ashforth, 1996; Brewer ve Clippard, 1996) bulgularıyla tutarlılık içindedir.

Araştırma sonucunda ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri "orta" düzeyde iken; mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti algı düzeyleri "düşük"tür.. Tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin düşük olması ise olumlu bir sonuçtur.

Araştırmada test etmek için oluşturulan üç hipotezde kabul edilmiştir. Bu durum araştırma bulguları ile diğer araştırma bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir. İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık algıları ile mesleki tükenmişlik; örgütsel bağlılık algıları ile işten ayrılma niyeti algısı arasında "orta" düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki varken; mesleki tükenmişlik algıları ile işten ayrılma niyeti algıları arasında "orta" düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Görüldüğü gibi örgütsel bağlılıkla mesleki tükenme, örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti, mesleki tükenmeyle işten ayrılma niyeti algısı arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu değişkenler içinde işten ayrılma niyeti en sonda bulunmaktadır. Bu nedenle ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıkları artırılarak ve mesleki tükenmişlikleri düşürülerek, işten ayrılma niyetini algılamalarının düzeyleri azaltılabilir. İlköğretim müfettişlerinin diğer bakanlıkların müfettişlikleri ile benzer özlük haklarına sahip



olmaması, kariyer basamaklarının belirsizliği onların mesleki tükenmişliklerini artırmaktadır. İlköğretim müfettişlerinin gerek yasal statülerinin diğer bakanlık müfettişleri ile benzer koşullara kavuşturulması, gerekse özlük haklarında iyileştirmeler onların mesleki tükenmişliklerini azaltacak ve örgütsel bağlılıklarını artırabilecektir. 17. Milli Eğitim Şura kararlarında da yer verilerin ilköğretim müfettişleri ile Bakanlık Müfettişlerinin ikili yapıdan kurtarılarak işlevsel bir teftiş sisteminin kurulması yönündeki tavsiye kararı bu amaca hizmet etmektedir. Yine örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişlik arasında karşılıklı çift yönlü bir etkileşim bulunmaktadır. Bağlılık arttıkça mesleki tükenmişlik azalmakta; mesleki tükenmişlik azaldıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Yöneticiler ve uygulayıcıların bu kavramlar arasındaki ilişkileri bilmesi bu değişkenleri yönetmesine yardımcı olacaktır. Araştırma sonucu bu açıdan önemlidir. Ayrıca başka araştırmacılar da benzer modeller kurarak ilköğretim müfettişlerinin bağlılıklarını artırmaları için sağlayıcı ve mesleki tükenmişliklerini azaltıcı önerilerde bulunabilirler. Hatta başka araştırmacılar, bu üç değişkenlerin al boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyebilirler.

Bu makale 1-6 Mayıs 2009 tarihinde Çanakkale'de yapılan 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. Allen, N.J. and Meyer, J.P., (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation, *Academy of Management Journal*, Cilt:33, Sayı:4, ss:847- 859.
2. Allen, N.J., And Meyer, J.P., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology* , Cilt:63, ss:1-18.
3. Avşaroğlu, S., Deniz, E.M. ve Kahraman, A., (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doymu İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, ss:115-129.
4. Balay R., (1999). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1-2, ss:237-246.
5. Balay, R., (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
6. Bartlett, K.R., (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field, The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana*.
7. Baysal, A. (1994). Öğretim elemanlarında tükenmişlik sendromu: Maslach Burnout Envanteri'nin D.E. Buca Eğitim Fakültesi öğretim elemanı örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *I. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu*, Bursa.
8. Baysal, A.C. ve Paksoy, M., (1998). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer Allen Modeli. *6. Ulusal İşletmecilik Kongresi*.
9. Brewer, E.W. and Clippard, L.F., (2002). Burnout and Job Satisfaction Among Student Support Services Personnel. *Human Resources Development Quarterly*, Cilt:13, Sayı:2, ss:169-186.
10. Büyükoztürk, Ş., (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.



11. Çelik, V., (2002). Okul Kültürü ve Yönetimi. Ankara: Pegem Yayınları.
12. Clugston, M., (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment On Satisfaction and Intent to Leave, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt:21, Sayı:4, ss:477-486.
13. Çam, O., (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. (Edit: R. Bayraktar, İ. Dağ) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
14. Ergin, C., (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. Bayraktar, R., & Dağ, İ. (Eds). VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-54.
15. Farber, B.A., (1991). Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher. San Francisco: Jossey-Bass.
16. Freudenberger, H.J., (1974). Staff burnout. *J Soc Issues*, Cilt:30, ss:159-165.
17. Girgin, G., (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
18. Gündüz, B., (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, ss:152-166.
19. Güneri, O.Y. ve Özdemir, Y., (2003). Sınıf yönetiminde özyeterliliğin, medeni durumun, cinsiyetin ve öğretmenlik deneyiminin öğretmen tükenmişliğindeki rolü. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Malatya
20. Hackett, R.D., Bycio, P., and Hausdorf, P.A., (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) 3-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, Cilt:79, ss:15-23.
21. Hall, D.T., Schneider, B. and Nygren, H.T., (1970), Personal Factors in Organizational Identification, *Administrative Science Quarterly*, Cilt:15, 176-190.
22. Hanisch, K.A. and Hulin, C.L., (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt:37, ss:60-78.
23. Israel, E.R., (1996). An Investigation of Antecedents and Consequences of Organizational Commitment in Turkey. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
24. Kaymaz, K., (2003). Çalışma Yaşamında Kalite. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:5, ss:1 11.
25. Leck Joanne, D. ve Saunders David, M., (1992), Hirschman's Loyalty: Attitude or Behavior?, *Employee Responsibilities and Rights Journal* Cilt:5, Sayı:3, ss:219-230.
26. Lee, R.T. and Ashford, B.E., (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, Cilt:14, ss:3-20.
27. Lee, R.T. and Ashforth, B.E., (1996), A meta-Analytic Examination of Correlates of the Three Dimension of Job Burnout, *Journal of Applied Psychology*, Cilt:81: ss:123-133.
28. Loke, J. C. F., (2001), "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", *Journal of Nursing Management*, Cilt:9, ss:191-204.
29. Maslach, C., (1976). Burned - out. *Human Behavior*, Cilt:5, Sayı:9, ss:16-22.



30. Maslach, C., (1982). The Cost of Caring, New York: Prentice Hall.
31. Maslach, C., (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention, Current Direction in Psychological Science, Cilt:12, Sayı:5, ss:189-193
32. Maslach, C. and Jackson, S., (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, Cilt:2, ss:99-113.
33. Maslach, C. and Jackson, S., (1986). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
34. Maslach, C., Schaufeli, W.B., and Leiter, M.P., (2001). Job burnout. Annu. Rev. Psychol, Cilt:52, ss:397-422.
35. Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A., (1993). Commitment to organizations and occupations: Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, Cilt:78, ss:538-551.
36. Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1997). Commitment in the Workplace, Sage Publications.
37. Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L., (2001). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, Cilt:61, ss:20-52.
38. Mobley, W.H., (1982). Employee turnover, causes, consequences, and control. Journal of Applied Psychology, Cilt:55, ss:710-720.
39. Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R., (1982). Organizational linkages; the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Pres.
40. Mowday, R.T., Steers, R., and Porter, L.W., (1979). The measurement of organizational commitment Journal of Vocational Behavior, Cilt:14, ss:224-247.
41. Murat, M., (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt:2, Sayı:19, ss:25-34.
42. Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N., (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma. Milli Eğitim Dergisi, Cilt:146, ss:54-63.
43. Sarıdede, U., (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
44. Saunders, D.M., (1992), Introduction to Research on Hirschman's Exit, Voice, and Loyalty Model, Employee Respon. and Rights Journal Cilt:5, Sayı:3, ss:187-190.
45. Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N., (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. Türk Psikoloji Dergisi, Cilt:10, Sayı:36, ss:44-60.
46. Tuğrul, B., ve Çelik, E., (2003). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:25, ss:33-39.
47. Wasti, S.A., (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. VIII Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, Nevşehir.