



Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik ve Yapısal Güçlendirmenin Rolü

Çağlar Kaya ¹, Yahya Altinkurt ²

Öz

Bu araştırmada, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. İlişkisel tarama modelinde desenlenen araştırmanın örneklemini, 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Muğla ilinde görev yapmakta olan 374 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında, "Psikolojik Sermaye Ölçeği", "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği", "Yapısal Güçlendirme Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Oluşturulan model, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre psikolojik sermaye ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirme tam aracılık rolüne; psikolojik sermaye ile kişisel başarısızlık duygusu arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirme kısmi aracılık rolüne sahiptir. Oluşturulan model doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin azaltılmasında psikolojik sermaye ile birlikte psikolojik ve yapısal güçlendirmenin etkili olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye, öğretmenlerin tükenmişliğinin azaltılmasında özellikle psikolojik güçlendirmeye ihtiyaç duymakla birlikte yapısal güçlendirmeye de ihtiyaç duymaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık duygusu belirtilerinin görülmemesi veya azaltılabilmesi için psikolojik sermayeye ek olarak psikolojik ve yapısal güçlendirmeye ihtiyaç bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Sermaye
Psikolojik Güçlendirme
Yapısal Güçlendirme
Tükenmişlik
Duygusal Tükenme
Duyarsızlaşma
Kişisel Başarısızlık

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 12.10.2016

Kabul Tarihi: 28.11.2017

Elektronik Yayın Tarihi: 01.03.2018

DOI: 10.15390/EB.2018.6961

Giriş

İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de tükenmişlik gözlemlenebilir bir durumdur. Bu noktada, öğretmenlerin tükenmişliğinin neden ortaya çıktığını belirlemek önem taşımaktadır. Öğretmenlerde tükenmişliğin görülmesinde farklı nedenler etkili olabilmektedir. Genel olarak bu nedenler, örgütsel ve bireysel nedenler olmak üzere iki boyutta ele alınabilir (Altinkurt, Ertürk ve Yılmaz, 2015). Örgütün yapısı, iklimi, kültürü gibi etmenler örgütsel nedenler; öğretmenlerin psikolojik özellikleri, duygu durumları gibi etmenler ise bireysel nedenler olarak ele alınabilir. Dolayısıyla tükenmişlik, iş yaşamında örgütsel ve bireysel etmenlerin etkisi sonucunda görülebilecek bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada, daha çok bireysel bir

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, caglarkaya@mu.edu.tr

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, yahyaaltinkurt@mu.edu.tr

etmen olarak görülebilecek çalışanların psikolojik sermayeleri ile daha çok örgütsel bir etmen olarak görülebilecek psikolojik ve yapısal güçlendirilmelerinin tükenmişlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Tükenmişlik kavramı, “tükenmek” fiilinden türetilmiş bir kavramdır. Cambridge Dictionary (2016), Merriam-Webster Dictionary (2016) ve Oxford Dictionaries (2016) gibi sözlüklerde tükenmek fiili, “çok fazla çalışmaktan dolayı ortaya çıkan, fiziksel ya da zihinsel açıdan aşırı derecede hasta veya yorgun olma durumu” olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik kavramını, çalışan davranışları açısından ilk inceleyen araştırmacılardan olan Freudenberg’er’e (1974) göre tükenmek, sözlük anlamına benzer şekilde “başarısız olmak, yıpranmak ya da enerji, güç ve kaynaklara aşırı yüklenerek bitkin düşmek” olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında adı tükenmişlik kavramıyla özdeş olarak anılan Maslach ve Jackson’a (1981) göre ise tükenmişlik, insan ilişkileri yoğun mesleklerle uğraşan bireylerde sıklıkla görülen bir sendromdur.

Maslach ve Jackson’a (1981) göre fiziksel, duygusal ve zihinsel durumları ifade eden tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık duygusudur. *Duygusal tükenmişlik*, kişinin olumsuz duygularının yoğunlaşması, enerjisinin azalması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan bitkinlik durumu olarak ifade edilmektedir (Huberman ve Vandenberghe, 2009; Maslach ve Jackson, 1984). *Duygusal tükenmişlik*, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. *Duyarsızlaşma*, tükenmişliğin insan ilişkilerine yansıyan ve kişilerarası iletişimi olumsuz etkileyen boyuttur (Garden, 1987). *Duyarsızlaşma*, çalışanların etkileşimde bulunduğu kişilere karşı olumsuz ve umursamaz bir tutum sergilemesidir (Maslach ve Jackson, 1986; Wright ve Bonett, 1997). Böyle bir tutum, çalışanları başkalarına karşı duyarsızlaşmaya itmektedir. *Kişisel başarısızlık* duygusu ise çalışanların, mesleki yeterliklerinin azaldığını hissederek, yaptıkları işte kendilerini giderek daha yetersiz ve başarısız olarak görmeleridir (Huberman ve Vandenberghe, 2009; Maslach ve Jackson, 1984). Maslach’a (1981) göre tükenmişlik duygusuna sahip çalışanlar, kendileri hakkında olumsuz düşünceler geliştirerek, mesleğin getirdiği duygusal yükü kaldıramayabilirler. Bunun sonucunda da suçluluk hissine kapılarak, yaptığı işte etkili ve verimli olamamaya başlarlar.

Tükenmişliğe etki edebilecek bireysel etmenlerden biri olan psikolojik sermaye, öğretmenlerin çalışma ortamındaki olumlu psikolojik birikimleri ile ortaya çıkmaktadır. Okulların öğretmenleri desteklemesinin yanında, öğretmenlerin de kendilerini tanıması ve bu yönde bireysel gelişimlerine katkı sağlaması gerekmektedir. Çünkü psikolojik sermaye, çalışanların görevlerindeki zorluklarla başa çıkabileceği ve başarılı olacağına ilişkin olumlu bir beklenti ve başarıyı sürekli kılmak için yılmama davranışı olarak tanımlanmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu bağlamda öğretmenlerin bireysel gelişimleri, pozitif ya da örgütsel psikolojik sermaye kapsamında ele alınabilir (Demir, 2011). Psikolojik sermayeyi anlayabilmek için, bu olguyu konu edinen araştırmaların kuramsal olarak pozitif psikolojiye dayandığını bilmek gerekmektedir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013). Pozitif psikoloji, Seligman’ın ilk baskısı 1990 yılında çıkan *öğrenilmiş iyimserlik* kitabına dayanan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda insanların eksik yönlerine ya da karşılaştıkları zorluklara odaklanmak yerine, pozitif özelliklerinin yani güçlü oldukları yönlerinin pekiştirilmesiyle ön plana çıkması amaçlanmaktadır (Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013; Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Seligman, 2006).

Pozitif psikolojinin örgütler üzerinde incelenmesi sonucunda, pozitif örgütsel davranış kavramı ortaya atılmıştır (Luthans, 2002). Pozitif örgütsel davranışlar, pozitif psikolojik sermayenin daha iyi anlaşılmasında temel oluşturmaktadır (Avey, Luthans ve Youssef, 2010). Diğer sermaye türlerinden farklı olarak ele alınan pozitif psikolojik sermaye; umut, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlik ve iyimserlik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. İlgili alanyazında birbirine yakın anlamlarda kullanılan bu boyutlar kısaca şöyle tanımlanabilir (Avey vd., 2010; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007): *Umut*, bireylerin hedeflerine doğru giderken sabır göstermesi ya da gerektiğinde yeni yollara yönelebilesidir. *Psikolojik dayanıklılık*, sorunlar tarafından kuşatılmış bir bireyin başarıya ulaşabilmek için buna katlanabilmesi ve daha güçlü bir şekilde sorunlara karşılık verebilmesidir. *Öz yeterlik*, bireyin zor görevlerde başarılı olabilmek için yeterli çabayı gösterebilmede güvene sahip olmasıdır. *İyimserlik* ise şimdi ve gelecekte başarılı olabilmek için pozitif bir düşünce yapısına sahip olmak anlamına gelmektedir.

Çalışanların tükenmişliğinin örgütsel bir nedeni olarak görülebilecek güçlendirme (O'Brien, 2010), hem örgüt içi güç paylaşımının ele alındığı yapısal bir kavram; hem de bu güç paylaşımı sonucu çalışanların duygularının açıklandığı psikolojik bir kavram olarak değerlendirilebilmektedir (İliman Püsküllüoğlu ve Altınkurt, 2017). Yapısal anlamda güçlendirme, çalışanların görevlerini yerine getirmek ve kendilerini geliştirmek için bilgiye, desteğe, kaynaklara ve olanaklara ulaşabilmesinin önünün açılmasıdır (Armstrong ve Laschinger, 2006). Kısaca yapısal güçlendirme, örgütün çalışanına kolaylaştırıcı bir ortam sağlamasıdır. Dolayısıyla örgütlerin, çalışanları güçlendirmek için fırsat ve güç yapısına sahip olmaları gerekmektedir (Kanter, 1993; O'Brien, 2010; Vacharakiat, 2008). Burada fırsat yapısı, çalışanların mesleki gelişimlerini sağlayan bir yapı olarak tanımlanırken; güç yapısı, kaynaklara ulaşmayı ve kullanmayı sağlayan bir yapı olarak görülmektedir (Altınkurt vd., 2015). O'Brien (2010) yapısal güçlendirmeyi, tükenmişlik düzeyini azaltma ve olumlu tutumlar oluşturma gibi olumlu katkıları olan çalışan güçlendirmesi şeklinde açıklamaktadır. Kanter'in (1993) geliştirdiği yapısal güç kuramına dayalı olarak, örgütlerde yapısal güçlendirmeyi ölçmenin yolları aranmıştır. Bunun sonucu olarak yapısal güçlendirmenin fırsat, bilgi, destek, kaynaklar, biçimsel güç ve biçimsel olmayan güç boyutlarından oluşan bir yapısının olduğu belirlenmiştir (Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk, 2001, 2003). Yapısal güçlendirme kuramına göre bir örgüt, çalışanlarının kendilerini güçlü hissetmesini sağlamalıdır. Bunun için örgütün yapısı, çalışanlarının işlerini kolaylaştıracak bir şekilde tasarlanmalıdır.

Öğretmenlerin yapısal olarak güçlendirilmesiyle birlikte, psikolojik açıdan güçlendirilmeleri de önem taşımaktadır. Conger ve Kanungo (1988) psikolojik güçlendirmeyi, yeterliğin motivasyon ile ilişkili bir boyutu olarak tanımlamıştır. Bu çerçevede psikolojik güçlendirme, bireye öz yeterlik kazandırmak için bireyi motive etmek ve böylelikle kendini güçlü hissetmesini sağlamak olarak tanımlanabilir (Conger ve Kanungo, 1988; Meyerson ve Kline, 2008). Başka bir deyişle psikolojik güçlendirme, çalışanların öz yeterlik algılarının artırılmasıdır. Zimmerman'a (1990) göre ise psikolojik güçlendirme, güçlendirmenin birey ve çevre uyumuna odaklanan kısmına ağırlık veren bir kavram olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda psikolojik güçlendirme; işbirliği içinde hareket etme, beceri geliştirme, kültürel farkındalık, kontrol motivasyonu, kontrol odağı ve öz yeterliği içinde barındıran bir kavram olarak ele alınmıştır. Bu tanımlamaların ardından Thomas ve Velthouse (1990), psikolojik güçlendirmeyi, yorumlayıcı bir model kurarak incelemiş ve psikolojik güçlendirmeye anlamlılık, yeterlik, seçim ve etki gibi boyutlar eklemiştir. Spreitzer'e (1995) göre bu dört boyut anlam, yeterlik, özerklik ve etki olarak adlandırılmalıdır ve bu boyutlar psikolojik güçlendirmenin neredeyse tamamını açıklayabilir niteliktedir. Burada *anlam*, çalışanın yaptığı işin hedeflerinin çalışan için olan değerini; *yeterlik*, bir işte bireyin yapabileceklerine olan inancını; *özerklik*, çalışanların bir işe başlama ya da düzenlemede kendi başına karar verebilmesini; *etki* ise etki, bireyin işle ilgili süreçler üzerindeki kontrol derecesi olarak tanımlanmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995; Thomas ve Velthouse, 1990).

Öğretmenler, yeterli bir şekilde yapısal ve psikolojik olarak güçlendirmenin bulunmadığı bir okul ortamında çalışırlarsa, mesleklerinde kendilerini tükenmiş hissedebilirler. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin artması tükenmişlik hissinin azalmasında yardımcı bir etmen olarak görülebilir. Psikolojik sermayenin artmasının yanında, öğretmenlerin örgüt tarafından güçlendirilmesi de tükenmişliğin azalmasında önemli bir etmen olabilir. Bu noktada, öğretmenlerin tükenmişlikleri ve tükenmişliği etkileyen etmenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılabilmesi için bu kavramların birlikte incelenmesi önem taşımaktadır. Böylece öğretmenlerin mesleklerinde neden tükenmiş hissettikleri daha iyi anlaşılabilir ve tükenmişliğin azaltılması için gösterilecek çabalara yön verilebilir.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen etmenlere ilişkin çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir (ör. Chang, 2009; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Yılmaz,

Altınkurt, Güner ve Şen, 2015). Bunun yanında tükenmişlik ile psikolojik sermaye (Altınkurt vd., 2015; Çetin vd., 2013; Peng vd., 2013), tükenmişlik ile güçlendirme (Çavuş ve Demir, 2010; Laschinger, Wong ve Greco, 2006; Polatçı ve Özçalık, 2013) arasındaki ilişkileri ayrı ayrı inceleyen sınırlı sayıda araştırma da bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar (Gilbert, Laschinger ve Leiter, 2010; Laschinger vd., 2003) ise yapısal ve psikolojik güçlendirme ile tükenmişliğin sadece duygusal tükenme boyutu ile olan ilişkilerini incelemişlerdir. Ancak yapısal ve psikolojik güçlendirme, psikolojik sermaye ve tükenmişlik ilişkisini bir arada ele alan bir çalışmaya ulaşılammıştır. Bu çerçevede bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin tükenmişlik ile olan ilişkisinde, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolünün belirlenmesidir.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Muğla ilinde bulunan okullarda görev yapmakta olan 9.478 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi için 369 olarak hesaplanmıştır. Örneklem seçiminde Muğla ilindeki her okul bir küme olarak kabul edilmiş ve oransız küme örnekleme tekniği ile seçkisiz olarak belirlenen okullarda görev yapan 450 öğretmene ulaşılmıştır. Ancak geri dönen ölçeklerden 41'i özensiz doldurulduğu (boş bırakılan, desen oluşturulan, tümünde aynı seçenek işaretlenen vb.), 35'i tek ve çok değişkenli normallik varsayımını karşılamadığı için değerlendirilmeye alınmamıştır. Böylece kullanılabilir durumda olan 374 ölçek analize dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 374 öğretmenin, %58.8'i ($n = 220$) kadın, %41.2'si ($n = 154$) erkektir. Öğretmenlerin %5.3'ü ($n = 20$) okul öncesi kurumlarında, %25.7'si ($n = 96$) ilkokullarda, %36.1'i ($n = 135$) ortaokullarda, %13.9'u ($n = 52$) liselerde ve son olarak %19'u ($n = 71$) meslek liselerinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin, %8'i ($n = 30$) okul öncesi öğretmeni, %22.5'i ($n = 84$) sınıf öğretmeni, %63.1'i ($n = 236$) branş öğretmeni ve %6.4'ü ($n = 24$) meslek dersi öğretmenidir. Öğretmenlerin %33.4'ü ($n = 125$) 9 yıl ve altında, %39.8'i ($n = 149$) 10 ile 19 yıl arası ve %26.7'si ($n = 101$) 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri "Psikolojik Sermaye Ölçeği", "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği", "Yapısal Güçlendirme Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile toplanmıştır. Bu ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Ölçek, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilmiş, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek her bir alt boyutta 6'şar madde olmak üzere toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, "1 = Hiç Katılmıyorum" ve "6 = Tamamen Katılıyorum" aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekten alınan puanın artması katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin artması anlamına gelmektedir. Ölçekte yer alan 3 madde ters puanlanmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sağlanmıştır. Analiz sonucu elde edilen uyum iyiliği indeksleri $\chi^2 / sd = 2.18$, RMSEA = .06, CFI = .90 ve TLI = .91 olarak belirtilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının .67 ile .85 arasında olduğu ve test-tekrar test değerlerinin .70 ile .77 arasında değiştiği belirtilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları yeniden hesaplanmış ve değerlerin .52 ile .88 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Ölçek Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiş, Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek her bir alt boyutta 3'er madde olmak üzere toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, etki, yeterlik, anlamlılık ve özerklik olmak üzere 4 alt

boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar kendi içlerinde değerlendirilerek her bir boyut için ayrı sonuçlar alınabildiği gibi, tüm boyutların toplanmasıyla toplam psikolojik güçlendirme puanı da elde edilebilmektedir. Ölçek, "1 = Kesinlikle Katılmıyorum" ve "5 = Kesinlikle Katılıyorum" aralığında yanıtlanmaktadır. Puanların artması yüksek psikolojik güçlendirme algısına işaret etmektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükü değerleri etki alt boyutunda .82 ile .91 aralığında, yeterlik alt boyutunda .82 ile .87 aralığında, anlam alt boyutunda .81 ile .87 aralığında ve özerklik alt boyutunda .73 ile .88 aralığında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd = 1.12$, RMSEA = .022, SRMR = .090, CFI = 1.00, NFI = .97, GFI = .98, AGFI = .98 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .84 ile .89 aralığında değişmektedir. Bu araştırmada yeniden hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .80 ile .87 aralığında değişmektedir.

Yapısal Güçlendirme Ölçeği: Ölçek, Laschinger ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilmiş, Sürgevil ve diğerleri (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Sadece genel güçlendirme boyutu ölçekten alınan toplam puanın hesaplanmasına dâhil edilmemektedir. Genel güçlendirme dışındaki boyutlar fırsat, bilgi, destek, kaynak, biçimsel güç ve biçimsel olmayan güç olarak belirlenmiştir. Ölçek "1 = Hiç" ve "5 = Çok" aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek güçlendirme algısını göstermektedir. Uyarlama çalışmasına göre, ölçeğin faktör yükü değerleri fırsat alt boyutu için .71 ile .83, bilgi alt boyutu için .83 ile .88, destek alt boyutu için .73 ile .81, kaynak alt boyutu için .65 ile .88, biçimsel güç alt boyutu için .68 ile .73 ve biçimsel olmayan güç alt boyutu için .60 ile .80 aralığında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %77'dir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd = .96$, RMSEA = .000, SRMR = .046, CFI = 1.00, NFI = .98, GFI = .99, AGFI = .99 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .76 ile .92 arasında değişmektedir. Bu araştırmada yeniden hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .65 ile .90 aralığında değişmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Ölçek, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşan toplam 22 maddeye sahiptir. Ölçeğin puanlaması her alt boyut için ayrı ayrı yapılmakta ve ölçekten toplam puan alınmamaktadır. Maddeler "1 = Hiçbir zaman" ve "5 = Her zaman" aralığında yanıtlanmaktadır. Kişisel başarı boyutunun maddeleri, diğer iki boyuttan farklı olarak, olumlu ifadeler içerdiği için ters puanlanmaktadır. Bu nedenle ters puanlandığında boyutun adı "kişisel başarısızlık duygusu" olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .71 ile .83 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin bu araştırma kapsamında yeniden hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları .70 ile .83 aralığında değişmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada, verilerin analizine geçilmeden önce öğretmenler tarafından doldurulan ölçek formları kontrol edilmiştir. Bu kontrolde özensiz doldurulan formlar (boş bırakılan, desen oluşturulan, tümünde aynı seçenek işaretlenen vb.) analiz dışında bırakılmıştır. Kontrolün ardından kullanılabilir olarak belirlenen 409 ölçekten 30'u z değerlerine ($z \geq 3$) bakılarak analize dâhil edilmemiştir. Kalan 379 ölçekten 5'i ise Mahalanobis uzaklığına bakılarak analiz dışında kalmıştır. Sonuç olarak 374 adet ölçek formu analize dâhil edilmiştir. 374 adet formun çoklu bağlantı problemi olup olmadığına da Varyans Büyütme Faktörü-VIF (Variance Inflation Factor) ve Durbin Watson değerleri incelenerek karar verilmiştir. Büyüköztürk'e (2009) göre, VIF değerinin 10'dan yüksek olması yapılacak analizde çoklu bağlantı problemi olabileceğine işaret etmektedir. Durbin Watson değerinin ise 1.5 ile 2.5 aralığında olması çoklu bağlantı sorunu olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2009). Yapılan analizler sonucunda VIF değerlerinin hiçbirinin 10'dan büyük olmadığı (en yüksek VIF değeri = 3.96), Durbin Watson değerlerinin de belirtilen aralık içerisinde (en düşük 1.75, en yüksek 1.86) olduğu görülmüştür.

Verilerin analizinde LISREL 8.70 istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. Gizil değişkenler arasındaki ilişkiler, Pearson korelasyon katsayıları ile hesaplanmıştır. Ardından Ölçüm Modeli ve Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) test edilmiştir. Modellerin uyum değerlerinin yeterli bulunması sonucu aracılık testine geçilmiştir. Son olarak gizil değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etki değerleri hesaplanmıştır.

Aracılık etkisi analizlerinde, Mackinnon'ın (2008) çift aracı değişkenli modeli kullanılmıştır. Çift aracı değişkenli model, Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık rolünü belirlemeye yönelik nedensel aşamalar yöntemine (*non-recursive causal model*) dayanmaktadır. Ancak Baron ve Kenny'den (1986) farklı olarak bu model, çoklu aracı değişkenlerin bu yöntem ile incelenmesine olanak tanımaktadır. Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık testi için önerdiği yöntemde üç temel varsayım bulunmaktadır. Alanyazında bu üç varsayımın tamamının karşılanması gerekliliğinin aracılık testleri için oldukça katı bir yaklaşım olduğuna dair eleştiriler bulunmaktadır (Zhao, Lynch ve Chen, 2010). Ancak MacKinnon'a (2008) göre, aynı yöntem iki aracı değişkenin yer aldığı modellerde de kullanılabilir. Bu noktada sınırlılık olarak nitelendirilen ve tek aracı değişkenli modellere benzer bazı ölçütlerin karşılanması gerekmektedir. Çift aracı değişkenin yer aldığı modellerde, ilk olarak (a) bağımsız değişken bağımlı değişkeni etkilemek zorundadır; (b) bağımsız değişken her iki aracı değişkeni de etkilemek zorundadır; (c) aracı değişkenlerin her biri bağımsız değişken olmadan bağımlı değişkeni etkilemek zorundadır; (d) son olarak aracı değişkenler devreye girdiğinde tam aracılık etkisi olabilmesi için doğrudan etkinin anlamlı olmaması gerekmektedir.

Çift aracı değişkenli modele ek olarak, etki değerlerini hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile gizil değişkenler arasındaki doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etki değerlerine bakılmıştır. Doğrudan etki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisidir. Dolaylı etki, bağımsız değişken ve aracı değişkenlerin birlikte bağımlı değişkene gösterdiği etkidir. Son olarak toplam etki, doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamından oluşan etkiye verilen isimdir. Etki değerleri, değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü ve aracılığın ne düzeyde olduğunu göstermede önem taşımaktadır (MacKinnon, 2008).

Alanyazında tüm değişkenlerin ölçüm modellerinin ayrı ayrı test edilmesinin yanında, tüm değişkenlere ait ölçüm modellerinin tek bir model içinde test edildiği de görülmektedir (Şimşek, 2007). Bu çalışmada ölçüm modelleri yapısal model ile birlikte test edilmiştir. Ölçüm modeli ve yapısal model, en çok olabilirlik kestirimi (Maximum Likelihood Estimation) tekniği ve kovaryans matrisi kullanılarak LISREL programı yardımıyla sınanmıştır. Oluşturulan modellerin uyum iyiliğini test etmek amacıyla χ^2 / sd oranı kullanılmıştır. Bu değer 3'ün altında olması iyi uyum olarak değerlendirilmiştir (Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2015). Modelin uyum iyiliği için ayrıca GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI, IFI, RMSEA ve SRMR indeksleri kullanılmıştır. Bu uyum indeksleri alanyazında en çok kullanılanlar (Byrne, 2010; Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2015) olarak belirtilmektedir. Bir yapısal eşitlik modelinde uyum değerlerinin yüksek olması modelin "doğru" olduğu anlamına gelmemektedir. Fakat bu değerlerin iyiliği modelin "makul ya da kabul edilebilir" olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bu çalışmada GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI ve IFI için .85 ve üzeri değerler; RMSEA ve SRMR için ise .08'in altındaki değerler iyi uyum değerleri olarak kabul edilmiştir (Kline, 2011). Bahsedilen uyum indekslerine ek olarak kritik örneklem büyüklüğü (*critical n*) değerine de bakılmıştır (Hoelter, 1983). Bu değer bir yapısal eşitlik modelinin iyi uyum gösterebilmesi için gereken örneklem büyüklüğü için alt sınırı ifade etmektedir (Hu ve Bentler, 1995).

Bulgular

Betimsel İstatistikler

Bu alt başlıkta araştırmada kullanılan gizil değişkenlere ilişkin betimsel analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 1’de gizil değişkenlerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Gizil Değişkenlerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Korelasyon Katsayıları

| Gizil Değişkenler | \bar{x} | s | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------------------|-----------|-----|--------|--------|--------|-------|-------|---|
| 1. Psikolojik Sermaye | 4.70 | .60 | – | | | | | |
| 2. Yapısal Güçlendirme | 3.50 | .60 | .35** | – | | | | |
| 3. Psikolojik Güçlendirme | 4.17 | .54 | .67** | .38** | – | | | |
| 4. Duygusal Tükenme | 2.39 | .74 | -.34** | -.27** | -.28** | – | | |
| 5. Duyarsızlaşma | 1.83 | .69 | -.35** | -.18** | -.30** | .59** | – | |
| 6. Kişisel Başarısızlık Duy. | 2.26 | .56 | -.59** | -.34** | -.54** | .34** | .33** | – |

** $p < .01$

Tablo 1 incelendiğinde gizil değişkenler arasında .18 ile .67 değerleri arasında değişen pozitif veya negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Detaylı bakıldığında, psikolojik sermaye ile yapısal güçlendirme ($r = .35$) ve psikolojik güçlendirme ($r = .67$) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenme ($r = -.34$), duyarsızlaşma ($r = -.35$) ve kişisel başarısızlık duygusu ($r = -.59$) arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ($r = -.27$), duyarsızlaşma ($r = -.18$) arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü; yapısal güçlendirme ile kişisel başarısızlık duygusu ($r = -.34$) arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ($r = -.28$) arasında orta düzeye yakın ve negatif yönlü; psikolojik güçlendirme ile duyarsızlaşma ($r = -.30$) ve kişisel başarısızlık duygusu ($r = -.54$) arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ölçüm Modeli

Araştırmada yapısal eşitlik modelinin testine geçilmeden önce, bu yapısal modelde yer alacak değişkenlerin birlikte modellendiği bir ölçüm modeli oluşturulmuş ve analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ölçüm modeli için hesaplanan χ^2 değeri 1585.77 ve serbestlik derecesi 614’dür ($\chi^2 / sd = 2.58$, $p < .00$). Ölçüm modeline ilişkin diğer uyum iyiliği değerleri de (GFI = .81; AGFI = .79; CFI = .95; IFI = .95; NFI = .92; NNFI = .95; SRMR = .073; RMSEA = .065) modelin iyi bir model olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin t testi sonuçları da değişkenlerin faktör yüklerinin tümünün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçüm modelinde saptanan yol katsayıları iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik gözlenen değişkenleri için .70 ile .91 arasında; anlamlılık, yeterlik, özerklik ve etki gözlenen değişkenleri için .50 ile .86 arasında; fırsat, bilgi, destek, kaynak, biçimsel güç, biçimsel olmayan güç ve genel güçlendirme gözlenen değişkenleri için .48 ile .79 arasında; duygusal tükenmeye ait gözlenen değişkenler için .21 ile .74 arasında; duyarsızlaşmaya ait gözlenen değişkenler için .42 ile .70 arasında ve son olarak kişisel başarısızlık duygusuna ait gözlenen değişkenler için .35 ile .60 arasında değişmektedir.

Yapısal Model

Araştırmada öne sürülen modelin sınanması sonucunda, gizil değişkenler arasındaki yol katsayılarının tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Tüm yol katsayıları yeterli düzeyde görüldüğü için model tüm gizil değişkenler ile birlikte test edilmiştir. Test edilen yapısal modele ilişkin yol katsayıları aracılık testinde detaylı bir şekilde verilmiştir (bk. Şekil 1).

Araştırmada oluşturulan yapısal modelin uyum iyiliği değerlerinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 / sd_{(1718,86 / 621)} = 2.77$; GFI = .80; AGFI = .77; CFI = .95; IFI = .95; NFI = .92; NNFI = .94;

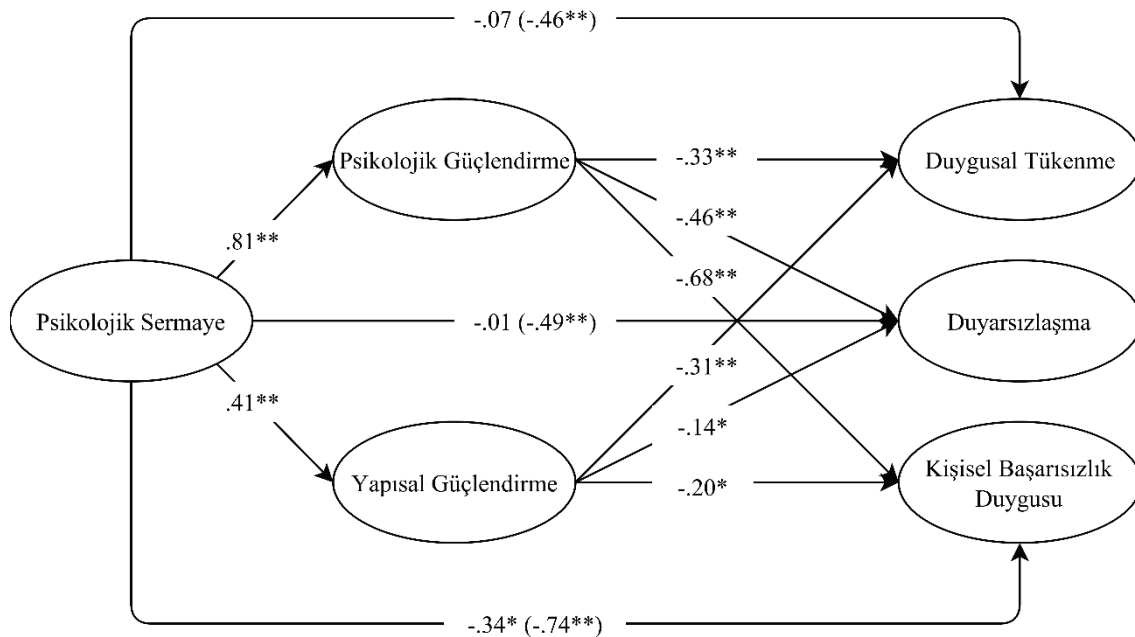
SRMR = .090; RMSEA = .069). Modelin kritik örneklem büyüklüğü değeri 165 olarak hesaplanmıştır. Bu bilgiye dayanarak 374 kişilik öğretmen grubunun modelin iyi uyum göstermesi için gereken alt sınırı karşıladığı belirtilebilir.

Gözlenen değişkenlere ilişkin hata değerleri ise iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik gözlenen değişkenleri için .19 ile .49 arasında; anlamlılık, yeterlik, özerklik ve etki gözlenen değişkenleri için .31 ile .74 arasında; fırsat, bilgi, destek, kaynak, biçimsel güç, biçimsel olmayan güç ve genel güçlendirme gözlenen değişkenleri için .37 ile .78 arasında; duygusal tükenmeye ait gözlenen değişkenler için .41 ile .96 arasında; duyarsızlaşmaya ait gözlenen değişkenler için .53 ile .78 arasında ve son olarak kişisel başarısızlık duygusuna ait gözlenen değişkenler için .61 ile .88 arasında değişmektedir. Analiz sonuçlarına göre model iyi uyum gösterdiğinden, maddeler arasında herhangi bir düzeltme (modifikasyon) yapılmamıştır.

Aracılık Testi

Verilerin analizi bölümünde de belirtildiği gibi aracılık testi için çift aracı değişkenli model kullanılmıştır. Ardından çift değişkenli modeller için değişkenler arasındaki etki değerlerini hesaplama yöntemi ile gizil değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere bakılmıştır. (MacKinnon, 2008). Öncelikle, psikolojik sermayenin tükenmişliğe olan etkisinde psikolojik ve yapısal güçlendirmenin aracılık rolüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

İlk olarak, psikolojik sermaye ile duygusal tükenme ($\beta = -.46, p < .01$), duyarsızlaşma ($\beta = -.49, p < .01$) ve kişisel başarısızlık duygusu ($\beta = -.74, p < .01$) arasındaki doğrudan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri etkilediği söylenebilir. İkinci olarak psikolojik sermaye ile psikolojik güçlendirme ($\beta = .80, p < .01$) ve yapısal güçlendirme ($\beta = .42, p < .01$) arasındaki doğrudan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bağımsız değişkenin her bir aracı değişkeni etkilemektedir. Üçüncü olarak psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ($\beta = -.50, p < .01$), duyarsızlaşma ($\beta = -.55, p < .01$) ve kişisel başarısızlık duygusu ($\beta = -.78, p < .01$) arasındaki doğrudan ilişkilerin ve yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ($\beta = -.49, p < .01$), duyarsızlaşma ($\beta = -.39, p < .01$) ve kişisel başarısızlık duygusu ($\beta = -.53, p < .01$) arasındaki doğrudan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle aracı değişkenlerin bağımsız değişken olmadan bağımlı değişkenleri etkilediği görülmüştür. Bu analizler, modelde aracılık testi yapmanın uygun olduğunu göstermiştir. Bu nedenle son olarak psikolojik sermaye ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkilerde psikolojik ve yapısal güçlendirmenin aracılık rolü test edilmiştir. Aracılık rolüne ilişkin bulgulara Şekil 1'de yer verilmiştir.



Şekil 1. Psikolojik ve Yapısal Güçlendirmenin Aracılık Rolü (* $p < .05$, ** $p < .01$)

***Parantez içinde yer alan yol katsayıları, aracı değişkenler modele dâhil edilmeden önceki (doğrudan etkiye ait) değerlerdir.

Şekil 1 incelendiğinde, başlangıçta psikolojik sermaye ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($\beta = -.46, p < .01$); aracı değişkenler modele eklendiğinde bu yolun standardize edilmiş yol katsayısının çok düşük olduğu ve yolun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta = -.07, p > .01$). Bir başka ifadeyle, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin psikolojik sermaye ve duygusal tükenme değişkenleri arasında tam aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Aracılık testinde modele eklenen yolun, modelin uyum iyiliği değerlerine kayda değer düzeyde bir katkı sağlamadığı belirlenmiştir ($\chi^2 / sd_{(1719.06 / 620)} = 2.77$; GFI = .80; AGFI = .77; CFI = .95; IFI = .95; NFI = .92; NNFI = .94; SRMR = .090; RMSEA = .069).

Psikolojik sermaye ile duyarsızlaşma değişkenleri arasındaki ilişkinin, modele aracı değişkenler eklenmeden önce orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = -.49, p < .01$). Psikolojik ve yapısal güçlendirme modele eklendiğinde ise bu yolun standardize edilmiş katsayı değerinin çok düştüğü ve yolun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta = -.01, p > .01$). Bu nedenle psikolojik ve yapısal güçlendirme aracı değişkenlerinin, psikolojik sermaye ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkide tam aracı rol üstlendiği görülmüştür. Eklenen yolun modelin uyum iyiliğine anlamlı bir katkısı belirlenmemiştir ($\chi^2 / sd_{(1718.67 / 620)} = 2.77$; GFI = .80; AGFI = .77; CFI = .95; IFI = .95; NFI = .92; NNFI = .94; SRMR = .090; RMSEA = .069).

Son olarak psikolojik ve yapısal güçlendirmenin, psikolojik sermaye ve kişisel başarısızlık duygusu değişkenleri arasındaki aracılık rolünün kısmi olduğu belirlenmiştir. Çünkü psikolojik sermaye ve kişisel başarısızlık duygusu arasındaki yüksek düzeydeki ilişki, başlangıçta negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıyken ($\beta = -.74, p < .01$), psikolojik ve yapısal güçlendirme aracı değişkenleri modele eklendiğinde bu yolun standardize edilmiş katsayısı istatistiksel olarak anlamlı olmaya devam etse de düşüş göstermiştir ($\beta = -.34, p < .01$). Eklenen yol, modelin uyum iyiliğine çok düşük düzeyde bir katkı sağlamıştır ($\chi^2 / sd_{(1695.45 / 620)} = 2.73$; GFI = .80; AGFI = .78; CFI = .95; IFI = .95; NFI = .92; NNFI = .94; SRMR = .090; RMSEA = .068). Hesaplanan bu değerler, psikolojik sermayenin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde psikolojik ve yapısal güçlendirme tam aracı etkiye; psikolojik sermayenin kişisel başarısızlık duygusu üzerindeki etkisinde ise psikolojik ve yapısal güçlendirme kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. MacKinnon'ın (2008) çift aracı değişkenli modellerde etki değerlerine ilişkin görüşleri temel alınarak yapılan analizlerin sonuçları da bu bulguları desteklemektedir. Bu bulgulara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Gizil Değişkenler Arasındaki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etki Katsayıları*

| Bağımlı Değişkenler | Psikolojik Sermayenin Doğrudan Etkisi | Psikolojik Güçlendirme Dolaylı Etkisi | Yapısal Güçlendirme Dolaylı Etkisi | Toplam Dolaylı Etki | Toplam Etki*** |
|------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------|----------------|
| Duygusal Tükenme | -.07 | -.27** | -.13** | -.40** | -.47 |
| Duyarsızlaşma | -.01 | -.37** | -.06** | -.43** | -.44 |
| Kişisel Başarısızlık Duygusu | -.34** | -.55** | -.08** | -.63** | -.97 |

*Tabloda yer alan tüm değerler standardize edilmiş beta (β) katsayılarıdır.

**Tüm değerlerin anlamlılık düzeyi $p < .01$ olarak hesaplanmıştır.

***Toplam etki için anlamlılık testi yapılmamıştır.

Tablo 2 incelendiğinde tüm aracı değişkenler modeldeyken, psikolojik sermayenin duygusal tükenmeye olan doğrudan etkisinin oldukça düşük olduğu görülmektedir ($\beta = -.07, p > .01$). Ancak aracı değişkenler ile birlikte dolaylı etkinin devreye girmesi ($\beta = -.40, p < .01$), duygusal tükenme üzerindeki toplam etkinin ($\beta = -.47$) artmasını sağlamıştır. Böylece psikolojik sermayenin duygusal tükenmeye olan etkisinde psikolojik ve yapısal güçlendirmenin tam aracı olduğu görülmektedir. Bu etki ise orta düzeydedir. Tüm aracı değişkenlerin yer aldığı modelde psikolojik sermayenin duyarsızlaşmaya olan doğrudan etkisinin çok düşük ($\beta = -.01, p > .01$) olduğu belirlenmiştir. Aracı değişkenlerden kaynaklanan dolaylı etkinin ($\beta = -.43, p < .01$), duyarsızlaşma üzerindeki toplam etkide ($\beta = -.44$) büyük bir rolünün olduğu söylenebilir. Dolayısıyla psikolojik sermayenin duyarsızlaşmaya olan etkisinde, psikolojik ve

yapısal güçlendirmenin tam aracılık rolü bulunmaktadır. Son olarak tüm aracı değişkenlerin yer aldığı modelde, psikolojik sermayenin kişisel başarısızlık duygusuna olan etkisinin orta düzeyde ($\beta = -.34, p < .01$) olduğu görülmektedir. Aracı değişkenlerin sağladığı dolaylı etki ($\beta = -.63, p < .01$), doğrudan etkinin neredeyse iki katıdır. Kişisel başarısızlık duygusuna ilişkin toplam etkinin ise ($\beta = -.97$) oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu noktada, psikolojik sermaye kişisel başarısızlık duygusu üzerinde halen istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu için, aracı değişkenler bu modelde kısmi aracılık etkisi göstermektedir. Psikolojik sermayenin kişisel başarısızlık duygusuna olan etki değeri aracı değişkenler devreye girdiğinde düştüğü için bu durum kısmi aracılık etkisi olarak yorumlanmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik sermaye ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirme, tam aracılık rolü oynamaktadır. Psikolojik sermaye ile tükenmişliğin kişisel başarısızlık duygusu boyutu arasındaki ilişkide ise psikolojik ve yapısal güçlendirme kısmi aracı bir rol oynamaktadır. Bu bulgular psikolojik ve yapısal güçlendirmenin öğretmenlerin tükenmişliğinin azaltılmasına katkı sağlayabileceğini ortaya koymaktadır.

Psikolojik sermaye ve duygusal tükenme arasındaki doğrudan ilişkiler, modelde elde edilen bulgulara temel oluşturmaktadır. Çetin ve diğerlerinin (2013) farklı kamu kurumlarında çalışanlar ile yapmış olduğu araştırmaya göre tüm tükenmişlik boyutlarının açıklanmasında, psikolojik sermayenin alt boyutları önemli rol oynamaktadır. Ancak psikolojik dayanıklılık ve umut faktörleri duygusal tükenmeyi açıklamada görece daha önemli bir role sahiptir. Öz yeterlik ve iyimserlik ile duygusal tükenme arasında da negatif yönlü ilişkiler söz konusudur. Bu noktada tükenmişlik ile doğrudan bağlantılı olmasa da Luthans ve diğerlerinin (2007) görüşlerine yer vermek gerekmektedir. Onlara göre psikolojik sermaye, iş performansı ve iş doyumunda önemli bir role sahiptir. Bu nedenle tükenmişliğin azalmasında önemli bir unsur olarak görülebilir. Peng ve diğerlerinin (2013) farklı bir örneklem grubu ile yaptıkları araştırmada, tükenmişlik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Görüldüğü gibi örgütün pozitif yönüne vurgu yapan psikolojik sermaye, tükenmişlik ile negatif yönlü ilişkilidir. Bu nedenle psikolojik sermayeleri ve bağlılıkları yüksek olan bireylerde tükenmişliğin azalabileceği belirtilmiştir. Bu da tükenmişliğin azaltılmasında psikolojik sermayenin önemini vurgulamaktadır. Grayson ve Alvarez (2008) psikolojik sermaye kuramını destekler nitelikte, sağlıklı bir okul ikliminin genel olarak öğretmen tükenmişliğini azalttığını ifade etmektedir.

Aracı değişkenler olan psikolojik ve yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme arasındaki doğrudan ilişkiler, alanyazındaki araştırmalarla örtüşmektedir. Gilbert ve diğerlerine (2010) göre yapısal güçlendirme, duygusal tükenmenin yordayıcısıdır. Benzer şekilde Polatçı ve Özçalık (2013) da yapısal güçlendirmenin tükenmişliği azaltıcı etkilerinin olduğunu ifade etmektedir. Yani öğretmenlerin psikolojik güçlendirilme düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Laschinger ve diğerlerinin (2003) farklı örneklem grubu üzerinde yaptıkları araştırmada da güçlendirme ve tükenmişlik arasında benzer ilişkiler tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre ise psikolojik sermaye duygusal tükenmenin azalmasını sağlarken, psikolojik ve yapısal güçlendirmeye de ihtiyaç duymaktadır. Bu bulgu, araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin alanyazında belirtilenlerden daha derin ve kapsamlı olduğunu göstermektedir. Bu derinliği daha iyi anlayabilmek için bu noktada aracılık testi sonuçlarını tartışmak gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler en fazla duygusal tükenmişlik, sonra sırasıyla kişisel başarısızlık duygusu ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Alanyazında da tükenmişliğin diğer boyutları ile kıyaslandığında, öğretmenlerin duygusal tükenmeyi daha çok yaşadıklarını belirten araştırmalar bulunmaktadır (Altınkurt vd., 2015; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Yılmaz vd., 2015; Yılmaz, 2014). Öğrenme ve öğretme süreci, duygusal olarak anlamayı gerektiren süreçlerdir. Bu düşünceden

hareketle, duyguların yoğun kullanıldığı bir meslek olan öğretmenlikte, duygusal tükenmenin ortaya çıkma ihtimali artmaktadır (Chang, 2009). İşte bu noktada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırmaları ile birlikte psikolojik ve yapısal güçlendirmenin devreye girmesi duygusal tükenmenin azalmasına katkı sağlayacak bir etmen olarak görülmelidir. Çünkü modele göre psikolojik sermayenin duygusal tükenme üzerindeki etkisi, psikolojik ve yapısal güçlendirme tarafından sağlanmaktadır. Bir başka ifadeyle psikolojik sermaye ile duygusal tükenme arasındaki ilişki, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin bu ilişkideki varlığına dayanmaktadır. Çünkü aracılık testleriyle araştırılmaya çalışılan temel sorun, iki değişken arasındaki ilişkinin, aslında bir başka değişkenin varlığını tamamen (ya da en azından bir dereceye kadar) şart koşmasıdır (Şimşek, 2007). Dolayısıyla psikolojik sermaye ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin yeri oldukça önemlidir.

Araştırmada psikolojik sermaye, yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile öğretmenlerin duyarsızlaşmaları arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Bu ilişkileri daha net anlayabilmek için öğretmenlerde psikolojik sermaye ve duyarsızlaşma arasındaki doğrudan ilişkilere bakmak gerekmektedir. Skaalvik ve Skaalvik'e (2010) göre duyarsızlaşma ile öğretmen öz yeterliği arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmacıların kurmuş olduğu modele göre öz yeterlik ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Hatta Brouwers ve Tomic (2000) algılanan öz yeterliğin duyarsızlaşma üzerinde boylamsal bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Öz yeterliğin zaman içerisinde azalması, öğretmenlerin mesleklerine karşı duyarsızlaşmasını tetiklemektedir. Çetin ve diğerlerine (2013) göre psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ve öz yeterlik duyarsızlaşmaya önemli düzeyde etki etmektedir. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutları ise kamu çalışanlarında duyarsızlaşmanın görülmesinde çok düşük düzeyde bir etkiye sahiptir. Görüleceği gibi duyarsızlaşma ve psikolojik sermaye yakın ilişkilere sahip değişkenler olarak ifade edilmektedir. Bu durum duyarsızlaşmanın önlenmesinde psikolojik sermayenin önemini ortaya koymaktadır.

Alanyazında öğretmenlerde psikolojik ve yapısal güçlendirme ile duyarsızlaşma arasındaki doğrudan ilişkileri ele alan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma sonuçları öğretmenler dışında farklı örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalarla tartışılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmada oluşturulan modele göre psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirmeye göre duyarsızlaşma üzerinde daha etkilidir. Alanyazında psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu ile negatif yönlü ilişkilerini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Carless, 2004; Çalışkan ve Hazır, 2012; Laschinger vd., 2001; Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012). İş doyumunu ile tükenmişlik arasında da negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır (Grayson ve Alvarez, 2008; Kinman, Wray ve Strange, 2011; Skaalvik ve Skaalvik, 2009, 2010; Zhang ve Zhu, 2008). Bu durum psikolojik güçlendirme ile duyarsızlaşma arasındaki negatif yönlü ilişkiyi dolaylı da olsa açıklamaktadır. Bu ilişkiden yola çıkılarak çalışanların işyerinde doyum sağlayabilmesi için hem yapısal güçlendirmenin hem psikolojik güçlendirmenin sağlanması gerektiği söylenebilir. Bu nedenle psikolojik güçlendirilme düzeyleri yüksek olan çalışanların duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olması beklenmektedir.

Araştırmada psikolojik sermaye ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin tam aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Modele göre, psikolojik sermaye öğretmenlerde duyarsızlaşmayı azaltmada etkilidir. Ancak bu etki, psikolojik ve yapısal güçlendirmenin yardımı ile daha da güçlenmektedir. Bu noktada, öğretmenlerde duyarsızlaşmanın azaltılmasında psikolojik sermaye ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Dorman'ın (2003) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmaya göre duyarsızlaşma, öz saygı ve rol karmaşası ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenin öz saygısı arttığında duyarsızlaşma azalırken, rol karmaşasının artması durumunda duyarsızlaşma artmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermaye, psikolojik ve yapısal güçlendirme üçgeninin iş ortamında sağlanması, öğretmenlerin duyarsızlaşmasını engelleyici bir role sahip olabilir.

Araştırmada kullanılan aracılık testi sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile tükenmişliğin son alt boyutu olan kişisel başarısızlık duygusu değişkeni arasındaki ilişkide, psikolojik ve yapısal güçlendirme kısmi aracılık rolü göstermektedir. Modele göre, psikolojik güçlendirme kişisel başarısızlık

duygusu üzerinde güçlü bir etkiye; yapısal güçlendirme ise kişisel başarısızlık duygusu üzerinde düşük bir etkiye sahiptir. Alanyazında öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve kişisel başarısızlık duyguları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit eden araştırmalar bulunmaktadır. Örneđin Altınkurt ve diğerlerinin (2015) araştırmasına göre, psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlik alt boyutları, öğretmenlerin kişisel başarısızlık duygusunun önemli yordayıcılarıdır. Çetin ve diğerlerine (2013) göre yalnızca öz yeterlik ve umut, kamu çalışanlarının kişisel başarısızlık duygusunu açıklamada önemli değişkenlerdir. Psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları kamu çalışanlarının kişisel başarısızlık duygusunun açıklanmasında düşük düzeyde bir etkiye sahiptir. Alanyazında psikolojik sermaye ile kişisel başarısızlık duygusu arasındaki ilişkileri dolaylı olarak açıklayabilecek araştırmalar bulunmaktadır. Örneđin Akçay'a (2012) göre kamu çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı istatistiksel ilişkiler bulunmaktadır. Bu bilgiden hareketle psikolojik sermayenin kişisel başarısızlık duygusunu dolaylı olarak azalttığı düşünülebilir. Bunun yanında Skaalvik ve Skaalvik'in (2009) araştırmasına göre öğretmenlerin iş doyumları arttıkça, kişisel başarısızlık duyguları azalmaktadır. Yine Dorman'a (2003) göre kişisel başarı, öğretmen yeterliği ve öz saygı tarafından yordanmaktadır. Görüldüğü gibi psikolojik sermaye ve kişisel başarısızlık duygusu alanyazında karşıt özellik gösteren değişkenler olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle modelden elde edilen bulgulardan hareketle, kişisel başarısızlık duygusunun azalmasında psikolojik sermayenin önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkide güçlendirmenin aracı rolü ve değişkenler arasında ortaya çıkan negatif yönlü ilişkiler, öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasını engellemek ya da etkilerini azaltabilmek için atılacak adımlarda ışık tutucu özelliklere sahiptir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma ortamında olumlu uyaranlar ile desteklenmesi, örgüt yapısının öğretmenleri destekleyici bir şekilde yapılandırılması ve öğretmenlerin psikolojik sağlıklarının güçlü tutulması öğretmen tükenmişliğinin önlenmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu modelde belirlenen ilişkiler, gelecekte yapılacak derinlemesine incelemeler için bir temel oluşturabilir. Bu sayede istatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar gözlem, görüşme gibi tekniklerle detaylı bir şekilde incelenebilir ve söz konusu değişkenler daha net bir şekilde anlaşılabilir.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Altınkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 4(2), 166-187.
- Armstrong, K. ve Laschinger, H. (2006). Structural empowerment, magnet hospital characteristics, and patient safety culture, making the link. *Journal of Nursing Care Quality*, 21(2), 124-132.
- Avey, J., Wernsing, T. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Brouwers, A. ve Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239-253.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2. bs.). New York: Routledge.
- Cambridge Dictionary. (2016). "Burnout". 18 Nisan 2016 tarihinde <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/turkish/burnout> adresinden erişildi.
- Carless, S. A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 405-425.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Çalışkan, A. ve Hazır, K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 49-77.
- Çavuş, M. F. ve Demir, Y. (2010). Personel güçlendirme ve tükenmişlik: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. H. Kırılmaz (Ed.) *II. uluslararası sağlıkta performans ve kalite kongresi: 28 Nisan-1 Mayıs 2010-bildiriler kitabı* içinde (s. 216-222). Ankara: Performans Yönetimi ve Kalite Geliştirme Daire Başkanlığı.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-107.
- Demir, K. (2011). Editörden: Pozitif örgüt araştırmaları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 1(2). <http://ebad-jesr.com/> adresinden erişildi.

- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları: 22-25 Eylül 1992-Hacettepe Üniversitesi içinde (s. 143-154). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Garden, W. D. (1987). Depersonalisation: A valid dimension of burnout?. *Human Relations*, 40(9), 545-560.
- Gilbert, S., Laschinger, H. K. ve Leiter, M. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 339-348.
- Grayson, J. L. ve Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11(3), 325-344.
- Hu, L-T. ve Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* içinde (s. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Huberman, A. M. ve Vandenberghe, R. (2009). Introduction - Burnout and the teaching profession. R. Vandenberghe ve A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. UK: Cambridge University.
- Ilman Püsküllüoğlu, E. ve Altınkurt, Y. (2017). Development of Teachers' Structural Empowerment Scale (TSES): A validity and reliability study. *Üniversitepark Bülten*, 6(1), 118-132.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (4. bs.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, R. (1993). *Men and women of the Corporation* (2. bs.). New York: Basicbooks.
- Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Kinman, G., Wray, S. ve Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. bs.). New York: The Guilford Press.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J. ve Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J. ve Wilk, P. (2003). Workplace empowerment as a predictor of nurse burnout in restructured healthcare settings. *Longwoods Review*, 1(3), 2-11.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A. ve Greco, P. (2006). The impact of staff nurse empowerment on person-job fit and work engagement/burnout. *Nursing Administration Quarterly*, 30(4), 358-367.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Maslach, C. (1981). The burnout syndrome. J. W. Jones (Ed.), *Burnout: A social psychological analysis* içinde (s. 30-53). London: London House.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Ca: Consulting Psychologist.
- Merriam-Webster Dictionary. (2016). "Burnout". 18 Nisan 2016 tarihinde <http://www.merriam-webster.com/dictionary/burnout> adresinden erişildi.
- Meyerson, S. L. ve Kline, T. J. B. (2008). Psychological and environmental empowerment: Antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(5), 444-460.
- O'Brien, J. L. (2010). *Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers* (Yayımlanmamış doktora tezi). Rutgers University, Graduate School, Newark. 27 Ocak 2016 tarihinde <https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/27205/> adresinden erişildi.
- Oxford Dictionaries. (2016). "Burnout". 18 Nisan 2016 tarihinde <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/burnout> adresinden erişildi.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Fang, X. ve Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *Plos One*, 8(12), 1-7.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloğlu, Çev.) (6. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Vacharakiat, M. (2008). *The relationships of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among Filipino and American registered nurses working in the USA* (Yayımlanmamış doktora tezi). George Mason University, Fairfax VA.

- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Yılmaz, K. (2014). The relationship between the teachers' personality characteristics and burnout levels. *The Anthropologist*, 18(3), 783-792.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., Güner, M. ve Şen, B. (2015). The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. *Eurasian Journal of Educational Research*, (59), 75-90.
- Zhang, Q. ve Zhu, W. (2008). Exploring emotion in teaching: Emotional labor, burnout, and satisfaction in Chinese higher education. *Communication Education*, 57(1), 105-122.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.
- Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology*, 18(1), 169-177.