



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 41 Volume: 8 Issue: 41

Aralık 2015

December 2015

www.sosyalarastirmalar.com ISSN: 1307-9581

**ÖRGÜTSEL SESSİZLİK, TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: ORDU İLİ ÖZEL
EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE BİR UYGULAMA**
**RELATION AMONG ORGANIZATIONAL SILENCE, BURNOUT AND INTENTION TO LEAVE JOB: AN
APPLICATION IN THE SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION CENTRES IN THE PROVINCE
OF ORDU**

Didem ÖZTÜRK ÇİFTÇİ*
Erdal MERİÇ**
Ayşe MERİÇ***

Öz

Araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ordu ili ve bağlı ilçelerde faaliyet göstermekte olan 18 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan toplam 174 öğretmen, araştırma evrenini oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyini belirlemek için "Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği" (ÖS), tükenmişlik düzeylerini belirlemek için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" (MTÖ), işten ayrılma niyetini belirlemek için ise "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" (IAN) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, demografik verilerden hiçbirinin örgütsel sessizlik düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, tükenmişlik düzeyinde cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir düzeyi değişkenleri; işten ayrılma niyetinde ise cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca, örgütsel sessizlik ile tükenmişlik ve örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyonun varlığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin %28 oranında tükenmişliğe bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti, Özel Eğitim.

Abstract

The aim of this research is to study the relation among the organizational silence, burnout and intention to leave job within the teachers employed at the special education and rehabilitation centres under the Ministry of Education. The research population consists of a total number of 174 teachers working at 18 special education and rehabilitation centres in the province of Ordu and its counties. In the research, "Organizational Silence Scale for Teachers" has been used to define the teachers' degree of organizational silence, "Maslach Burnout Inventory" has been used to determine their level of burnout; and "Intention to Leave Job Scale" has been used to define the extent of the of teachers' intention to leave job. At the end of the research it was detected that none of the demographical data creates a meaningful difference on the degree of organizational silence. On the other hand, it was established that there is meaningful difference in the level of burnout in terms of the variables of gender, age, education and income and, also, in the intention to leave job as far as the variables of gender, age and education are concerned. In the study no meaningful relation between organizational silence and burnout, or organizational silence and the intention to leave job has been found while a meaningful and positive correlation has been detected between burnout and the intention to leave job. As a result of the regression analysis carried out, it was concluded that teachers' intention to leave job is caused by burnout on a rate of 28%.

Keywords: Organizational Silence, Burnout, Intention to Leave Job, Special Education.

GİRİŞ

Sessizlik; sesin olmama durumu, huzurlu ve çoğu kişinin ihtiyaç duyduğu bir olgu olarak algılanır. Genellikle herhangi bir sorunun olmaması ve uyumla eş anlamda kullanılır. Sessizlik birçok durumda doğru olan tavır olarak anlaşılır ve teşvik edilir (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011: 99).

Örgütlerde genel olarak iş görenlerin sessiz kalması, bulunduğu koşullardan memnun oldukları şeklinde yorumlanmaktadır. Oysa çoğu zaman iş görenler arasındaki bu sessizlik, memnuniyetten ziyade işlerini kaybetme ve çalıştıkları yerlerin değiştirilmesi korkusu ya da sorun çıkartıcı, huysuz, uyumsuz ve şikâyetçi olarak algılanma endişelerinden kaynaklanmaktadır (Kahveci, 2010: 6; Kahveci ve Demirtaş, 2013b: 53). Söz konusu endişeler iş görenlerin buldukları koşullardan memnun olmadıkları halde memnuniyetsizliklerini dile getirmek yerine sessiz kalmalarına neden olmaktadır.

Türk Dil Kurumu'na göre sessizlik, sesin olmaması, ortalıkta gürültü olmama durumu ve sükût (TDK, 1988: 1289) olarak tanımlanırken, Morrison ve Milliken (2000: 707) sessizliği "iş görenlerin işlerini ve

* Öğr. Gör., Ordu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uyg. Programı didemciftci@gmail.com

** Öğr. Gör., Ordu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksekokulu, Çocuk Gelişimi Programı, ekinerdal@gmail.com

*** Öğr. Gör., Ordu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksekokulu, Çocuk Gelişimi Programı, aysemeric@odu.edu.tr

kurumunu iyileştirmeye ilgili bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemesi” olarak tanımlamaktadırlar. Yönetim kademesinin konuşan bireylere karşı tepkileri, bireylerin konuşmak ya da sessiz kalmak arasındaki tercihlerinde etkili olmaktadır. Örgütte yaygın olarak dile getirilen bir sorun karşısında yönetim kademesinin bireylerin dönütlerinden duyduğu korku ve sessizlik davranışına ilişkin olumsuz inançları sonucunda konuşmanın ya işe yaramaz ya da tehlikeli olduğunu yansıtan “sessizlik iklimi” oluşmaktadır. Çakıcı’ya (2007: 156) göre yöneticilerin olumsuz geribildirim korkusu ve üstü kapalı inançları ile bunun sonucunda oluşan yapı ve politikalar sessizlik ikliminin hammaddesini oluşturmaktadır.

Park ve Keil (2009), üç tip sessizlikten bahsetmektedir. Bunlardan ilki bilinçli sessizliktir. Bu sessizlik tipinde, iş görenlerin kasıtlı olarak sessiz kaldıkları, sorun ve düşünceleri hakkında konuşmadıkları görülmektedir. İkinci tip sessizlik, savunmacı sessizliktir. Bu sessizlik tipinde iş görenlerin kendi menfaatlerini korumak ve çatışma ortamı oluşturmamak için sessiz kalmayı tercih ettikleri görülür. Son sessizlik tipi ise toplu sessizliktir. Bu tip sessizlikte iş görenler birlikte aldıkları kararlar sonucu, fikirlerini açıklamaz ve susmayı tercih ederler.

Sessizliğin beş tane ikili fonksiyonu olduğu ifade edilmektedir (Pinder ve Harlos, 2001: 338): (1) Sessizlik, insanları hem bir araya getirir hem de birbirinden uzaklaştırır. (2) Sessizlik, insan ilişkilerine hem zarar verebilir hem de ilişkileri düzeltebilir. (3) Sessizlik hem bilgi sağlamakta hem de bilgiyi gizlemektedir. (4) Sessizlik derin düşünmenin veya düşünce yokluğunun işareti olabilmektedir. (5) Sessizlik hem onay/kabulün hem de muhalefetin bir göstergesi olabilir. İş gören sessizliği veya örgütsel sessizlik tanımlamalarında genellikle son üç fonksiyon üzerinde durulmakta ve sessizlik, aktif, bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak ele alınmaktadır.

Örgütsel sessizlik bir iletişim sorunu olarak iletişim kuramlarıyla da açıklanabilir. Noelle’nin “Sessizlik Sarmalı” kuramı sessizliğin bireyin yalnız kalma ve yalıtım korkusundan kaynaklandığını savunmaktadır (Noelle, 1974: 43-51). Buna göre, eğer bireyler çevresindeki kişilerin kendisinden farklı fikirde olduğunu düşünüyorsa dışlanmamak için fikirlerini açıklamamayı tercih edecektir. Böylece toplumda egemen olan görüş daha da güçlenecek ve sessiz kalan bireylerin sayısı da artacaktır. Örgütlerde de çoğu zaman bir kişi sorunu dile getirinceye kadar uzun bir sessizlik süreci yaşandığı ancak sorun dile getirildikten sonra çok sayıda kişinin o sorun hakkında konuşma cesareti bulduğu, sıklıkla gözlemlenebilen bir durumdur (Aktaş ve Şimşek, 2015: 207). Dolayısıyla kişiler örgüt için belki de çok yararlı olabilecek bilgileri başlarına bir terslik geleceği korkusuyla paylaşmaktan kaçınabilmektedir (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011: 102).

Sağlıklı bir iletişim ortamının mevcut olmadığı örgütlerde, örgütsel ya da bireysel başarıdan söz etmek mümkün değildir. Bireylerin sessizlik davranışlarına ilişkin tutumları, o örgütteki iletişim ikliminin bir belirtisi olarak örgütün sağlıklı olup olmadığını da gösterebilir. Örgütte sağlıklı bir iletişim ortamının olmaması ya da sessizliğin yaygın olmasının, bireyler açısından sonuçlarının düşük iş doyumu ve yüksek tükenmişlik olduğu düşünülmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015: 207). Dolayısıyla uzun süren örgütsel sessizliğin bireylerde tükenmişliğe neden olabileceği söylenebilir.

Jones’e (1981) göre tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından “enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlanmıştır (Akt. Çokluk, 2003: 111). Bununla birlikte günümüzde yaygın olarak kullanılan tükenmişlik tanımı Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson tükenmişliği; “İnsanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom” şeklinde tanımlamıştır. Antoniou’ a (2000) göre tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen, iş yaşamında stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen fizyolojik ve duygusal alanlarda tükenme hissiyle ortaya çıkan bir duygu durumudur (Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 1).

Tükenmişlik kavramı bir çeşit iş stresi olarak kabul edilmekte ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olarak adlandırılmaktadır. Bireyde tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Bireydeki tükenmişlik, enerji kaybı, halsizlik, yorulma ve yıpranma sonucunda birinci boyut olan duygusal tükenme ile artmaktadır. Duyarsızlaşma olarak adlandırılan ikinci boyutta birey, birlikte çalıştığı kişilere karşı sinirli, alaycı, olumsuz tutum ve duygular geliştirmektedir. Üçüncü boyutta ise birey, depresyon ve düşük moral sonucu çalıştığı işle ilgili kendisini olumsuz ve başarısız olarak değerlendirmekte ve bu durum kişisel başarısında düşmeye neden olmaktadır (Çokluk, 2003: 112; Friedman, 1993).

Tükenmişlik; doktorlar, hemşireler, polisler ve öğretmenlerde daha fazla görülmekte ve birey açısından iş değiştirme, işten ayrılma, erken emeklilik gibi sonuçlara yol açmaktadır. Toplum açısından bakıldığında tükenmişlik; nitelikli iş gören kaybına, hizmet kalitesinde azalmaya ve ekonomik açıdan kayıplara neden olmaktadır (Çokluk, 2003: 110).

Birebir insan ilişkisi gerektiren meslek gruplarında çalışan bireylerde sıkça görülen tükenmişlik, söz konusu meslek gruplarından biri olan öğretmenlerde de oldukça yaygın tespit edilen bir duygu durumudur. Öğrenci-öğretmen, okul-aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, sınıf mevcutlarının aşırı kalabalık olması ve fiziki koşulların yetersizliği, bürokratik işlerin yoğunluğu, yetersiz ücret ve terfi etme güçlükleri, toplumsal eşitiler ve toplum desteğinin az olması, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları gibi nedenlerle öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir (Çokluk, 2003: 110; Farber, 1984; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002: 3). Bu sorunlar stres, kaygı ve tükenmişliğe neden olmakta; işe yönelik olumsuz tutumlar sebebiyle düşük iş performansı, grup bağlılığının azalması, sıkça tekrarlanan iş devamsızlığı, işten ayrılmak isteme, fiziksel ve ruhsal yönden öğretmenlerin sağlığının bozulması ve sağlık harcamalarının artması gibi sonuçlara yol açarak eğitim ortamına, öğrencilere, ailelere ve böylece tüm topluma yansımaktadır (Çokluk, 2003: 110-111; Golembiewski ve diğ. 1998: Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 2).

Öğretmenlik mesleği için varlığı kabul edilen tükenmişlik düzeyi, özel gereksinimli çocukların eğitimi söz konusu olduğunda daha da artış göstermektedir. Bunun temel nedenleri arasında öğrencilerle doğrudan temasın yoğun olması ve özel gereksinimli çocukların normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha zorlayıcı olması durumları gösterilebilir. Bu dezavantajlı çalışma koşulları nedeniyle iş yerlerinde sessiz kalarak tükenmişlik sendromuna yakalanan öğretmenler çoğu zaman işten ayrılma niyeti taşımakta ve hatta işlerinden ayrılarak farklı bir iş aramak zorunda kalabilmektedirler.

Yapılan araştırmalar tükenmişlik duygusu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Leck ve Saunders, 1992; Luk ve Shaffer, 2005; Onay ve Kılıcı, 2011: 368). Armstrong-Stassen'e (1998) göre örgütlerde beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş tatmini ve performansları düşen iş görenler işten ayrılma niyeti taşımaktadırlar (Biçer, 2005: 57). İşten ayrılma niyeti, çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988: 599). İşten ayrılma niyeti gerçek işten ayrılmadan farklı bir durumdur. Yani işten ayrılma niyeti iş görenlerin iş yerinde çalışmaya devam etmek ya da istifa etmek için kendini değerlendirme niyetleridir (Mobley, 1982: Akt. Özücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339). Ancak uzun süre işten ayrılma niyeti içinde olan iş görenler kendileri açısından uygun koşullar oluşunca işlerinden gerçekten ayrılabilirler.

İşten ayrılma niyetinin örgütler, iş görenler ve toplum açısından olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İşten ayrılma sonucu örgüt açısından yeni iş gören bulma ve eğitime, işin aksaması; iş gören açısından yeni bir iş bulma ve işe uyum sağlama, gelirinde düzensizlik, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar ve işe özel kazanımların boşa gitmesi; toplum açısından ise iş kaybı ve üretim kaybı sorunlarına neden olmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). İş görenlerde işten ayrılma niyeti sürecinin nasıl geliştiği, bu düşüncenin ortaya çıkmasında hangi faktörlerin rol aldığı tespit edildiğinde, bu niyetin ortadan kaldırılması için nelerin yapılması ve hangi tedbirlerin alınması gerektiği de belirlenmiş olacak ve böylece söz konusu sorunlar da ortaya çıkmadan önlenmiş olacaktır.

Bu araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin, mesleklerinin onlara yüklediği sorumluluklar ve özel uygulamalar nedeniyle iş yerlerinde sessiz kalmaları ve bunun sonucunda tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılıklarının yüksek olduğu düşünülmektedir işten ayrılma niyeti taşıyor olabilecekleri varsayımı araştırılmaya değer bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde, yurt içinde ve yurt dışında eğitim kurumları ve diğer çeşitli kurumlarda örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetiyle ilgili ayrı ayrı yapılmış birçok araştırma bulunmasına rağmen örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisini birlikte irdeleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Öğretmenlerin iş yerlerinde sessiz kalarak tükenmişlik sendromuna yakalanmaları ve sonuç olarak işten ayrılmayı düşünmelerinin eğitime yansımalarının incelenmesinin öğretmenler açısından olduğu kadar eğitimin niteliğinin artırılması açısından da yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Ordu ili sınırları içinde faaliyet gösteren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve bu kavramların demografik verilerle olan ilişkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada ayrıca neden sonuç ilişkisi çerçevesinde, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında tükenmişliğin ve örgütsel sessizliğin ne ölçüde etkili olduğu sorgulanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile yapıldığından araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve

daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya düzeyini belirleme amacı ile kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2014: 81).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ordu ili sınırları içinde faaliyet gösteren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan toplam 174 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ayrıca örneklem alma yoluna gidilmemiş olup evrenin tamamına ulaşılmıştır. Kurumlara gidilerek kurum yetkilisinden gerekli izin alındıktan sonra öğretmenlerin tamamı araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllülük esasına göre 124 öğretmen araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Veri toplamak amacıyla hazırlanan ölçekler öğretmenlere dağıtılmış, ölçeklerin doldurulması için gerekli zaman tanındıktan sonra doldurulan ölçekler teslim alınmıştır. Toplanan ölçeklerden, eksik veriler ve uç değer analizlerinin ayıklanması sonucunda toplam 118 öğretmene ait veri SPSS 16.0 paket programına aktarılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, güvenilirlik ve geçerliliklerinin önceki çalışmalarla denendiği örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin soruların yer aldığı kişisel bilgi formuyla toplanmıştır.

Öğretmenlerin kurumdaki sessizlik düzeylerini ölçmek için, Kahveci ve Demirtaş (2013a: 182) tarafından geliştirilmiş olan ölçek 5'li likert tipinde hazırlanmış olup ve 18 ifadeden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert şeklinde olup 22 ifadeden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin isten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla, Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005: 78) tarafından yapılan "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert şeklinde hazırlanmış olan ve tek boyut altında toplanan 4 ifadeden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS paket programı 16.0 sürümü kullanılarak analiz edilmiştir. Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri değerlendirilirken, cinsiyet ve medeni durum "Bağımsız Örneklem İçin t-Testi" ile; yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı ve gelir düzeyi değişkenleri ise "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" ile incelenmiştir. Ayrıca, örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığını, yönünü ve düzeyini belirlemek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlenelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Güvenilirlik Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha kat sayısı ile değerlendirilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır. Değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den büyük olması ölçeğin güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Özdemir, 2013: 80).

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Değerleri

	Cronbach's Alpha Değeri	N
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	0,803	18
Tükenmişlik Ölçeği	0,861	22
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,808	4

Tablo 1 'de görüldüğü gibi tüm ölçeklere ait Cronbach's Alpha değerleri 0,70 değerinin üzerinde olduğundan ölçek güvenilirlikleri yeterli düzeydedir.

Demografik Bulgular

Örneklem grubuna ait demografik bulgular Tablo 2' de görülmektedir.

Tablo 2: Örneklem Grubuna Ait Demografik Bulgular

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	75	63,6
	Erkek	43	36,4
	Toplam	118	100
Medeni Durum	Evli	50	42,4

	Bekâr	68	57,6
	Toplam	118	100
Yaş	20 yaş ve altı	0	0
	21-25 yaş	41	34,7
	26-30 yaş	35	29,7
	31-35 yaş	24	20,3
	36-40 yaş	5	4,2
	41 yaş ve üzeri	13	11
	Toplam	118	100
Eğitim	Lise ve Dengi	5	4,2
	Ön Lisans	12	10,2
	Lisans	101	85,6
	Lisansüstü	0	0
	Toplam	118	100
Hizmet Yılı	1-5 yıl	73	61,9
	6-10 yıl	28	23,7
	11-15 yıl	8	6,8
	16 yıl ve üzeri	9	7,6
	Toplam	118	100
Aylık Gelir	0-1000 TL arası	9	7,6
	1001-2000 TL arası	74	62,7
	2001-3000 TL arası	28	23,7
	3001 ve üzeri	7	5,9
	Toplam	118	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi; araştırmaya katılan öğretmenlerin 75’i (%63,6) kadın, 43’ü (%36,4) erkek; 50’si (%42,4) evli, 68’i (%57,6) ise bekârdır. Öğretmenlerden 21-25 yaş grubunda olanlar 41 (%34,7) kişi ile çoğunluğu oluşturmakta, bunu 35 (%29,7) kişi ile 26-30 yaş grubu takip etmektedir. 101 (%85,6) kişi ile çoğunluğunu lisans mezunlarının oluşturduğu örneklem grubunda öğretmenlerin ağırlıklı olarak 1-5 yıl arasında deneyim sahibi oldukları görülmektedir. Aylık gelir verileri ise 74 (%62,7) öğretmenin 1001-2000 TL arası, 28 (%23,7) öğretmenin ise 2001-3000 TL arası ücret aldığını göstermektedir.

T Testi Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılması Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkeni Bağlamında Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Grup	\bar{X}	ss	p
Örgütsel Sessizlik	Kadın	3,0333	0,60981	0,293
	Erkek	3,1557	0,60007	
Tükenmişlik	Kadın	2,7988	0,44128	0,045
	Erkek	2,9894	0,56763	
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	2,2600	0,9651	0,012
	Erkek	2,7384	1,01909	

Tablo 3’te yer alan verilere göre araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ortalama örgütsel sessizlik düzeyi 3,0333 iken erkek öğretmenlerin ortalama örgütsel sessizlik düzeyi ise 3,1557 bulunmuştur. Tablo 3’ e göre ($p>0,05$) kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri kadın ya da erkek oluşlarına göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ortalama tükenmişlik düzeyi 2,7988 iken erkek öğretmenlerin ortalama tükenmişlik düzeyi ise 2,9894 bulunmuştur. Tablodaki değerler incelendiğinde ($p<0,05$) kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalama değerler erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3’teki verilere göre araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ortalama işten ayrılma niyeti düzeyi 2,2600 iken erkek öğretmenlerin ortalama işten ayrılma niyeti düzeyi ise 2,7384 bulunmuştur. Tablo 3’de yer alan değerler ($p<0,05$) kadın ve erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ortalama değerler incelendiğinde erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılması Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Medeni Durum Değişkeni Bağlamında Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Grup	\bar{X}	ss	p
Örgütsel Sessizlik	Evli	3,0095	0,62564	0,295
	Bekâr	3,1283	0,59179	
Tükenmişlik	Evli	2,9045	0,4570	0,499
	Bekâr	2,8416	0,52673	
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	2,4100	1,1821	0,823
	Bekâr	2,4522	0,8663	

Tablo 4' de yer alan verilere göre araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ortalama örgütsel sessizlik düzeyi 3,0095 iken bekâr öğretmenlerin ortalama örgütsel sessizlik düzeyi ise 3,1283 bulunmuştur. Tablodaki anlamlılık değeri ($p>0,05$) olduğundan evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ortalama tükenmişlik düzeyi 2,9045 iken bekâr öğretmenlerin ortalama tükenmişlik düzeyi ise 2,8416 bulunmuştur. Tablodaki anlamlılık değeri ($p>0,05$) olduğundan evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ortalama işten ayrılma niyeti düzeyi 2,4100 iken bekâr öğretmenlerin ortalama işten ayrılma niyeti düzeyi ise 2,4522 bulunmuştur. Tablodaki anlamlılık değeri ($p>0,05$) olduğundan evli ve bekâr öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumlarının, örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir.

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin yaş, eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenleri açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Sessizlik Düzeyine İlişkin ANOVA Bulguları

	Örgütsel Sessizlik				Tukey ve Games Howell Testi
	\bar{X}	F	P	N	
Anova Sonuçları					
Yaş					
1) 20 yaş ve altı	--			--	
2) 21-25 yaş	3,15			41	
3) 26-30 yaş	2,95	0,69	0,62	35	--
4) 31-35 yaş	3,14			24	
5) 36-40 yaş	2,83			5	
6) 41 yaş ve üzeri	3,14			13	
Eğitim					
1) Lise ve Dengi	2,94			5	
2) Ön Lisans	2,83	0,91	0,45	12	--
3) Lisans	3,11			101	
4) Lisansüstü	--			--	
Hizmet yılı					
1) 1-5	3,02			73	
2) 6-10	3,24	1,00	0,39	28	--
3) 11-15	2,95			8	
4) 16 ve üzeri	3,06			9	
Gelir					
1) 0-1000 TL arası	2,65			9	
2) 1001-2000 TL arası	3,10	1,64	0,18	74	--
3) 2001-3000 TL arası	3,14			28	
4) 3001 TL ve üzeri	3,09			7	

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin yaş, eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmektedir. Bu durum, yaş, eğitim, hizmet yılı ve aylık gelirin öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyini etkileyen değişkenler arasında yer almadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenleri açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Tükenmişlik Düzeyine İlişkin ANOVA Bulguları

	Tükenmişlik				Tukey ve Games Howell Testi Anlamlı Fark
	Anova Sonuçları				
	\bar{X}	F	P	N	
Yaş					
1) 20 yaş ve altı	--			--	
2) 21-25 yaş	2,85			41	
3) 26-30 yaş	2,78	3,189	0,016	35	5>2,3,4,6
4) 31-35 yaş	2,86			24	
5) 36-40 yaş	3,60			5	
6) 41 yaş ve üzeri	2,87			13	
Eğitim					
1) Lise ve Dengi	3,281			5	
2) Ön Lisans	3,143	4,392	0,0015	12	3<1,2
3) Lisans	2,815			101	
4) Lisanüstü	--			--	
Hizmet Yılı					
1) 1-5	2,85			73	
2) 6-10	2,95	0,519	0,67	28	--
3) 11-15	2,77			8	
4) 16 ve üzeri	2,75			9	
Gelir					
1) 0-1000 TL arası	3,44			9	
2) 1001-2000 TL arası	2,75	6,595	0,00	74	1>2,3,4
3) 2001-3000 TL arası	2,97			28	
4) 3001 TL ve üzeri	2,92			7	

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalamalarının yaş, eğitim düzeyi ve gelir değişkenleri açısından farklılık gösterdiği ($p<0,05$) ve bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu, hizmet yılı değişkeni için ise bu farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma testlerinde yaş değişkeninde gözlenen farklılığın 36-40 yaş arası öğretmenlerden kaynaklandığı ve bu grupta yer alan bireylerin tükenmişlik ortalama değerlerinin diğer yaş gruplarında yer alan bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim değişkeni açısından ise farklılık lisans mezunu olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalamalarının lise ve ön lisans gruplarında yer alan öğretmenlerden daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Aylık gelir değişkeni için anlamlı olan farklılığın ise gelir düzeyi 0-1000 TL aralığında olan öğretmenlerden kaynaklanmakta olduğu ve ortalama değerler incelendiğinde 0-1000 TL arası gelire sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğer tüm gelir gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 6 da ayrıca tükenmişlik düzeyinin hizmet yılı açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmektedir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş, eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenleri açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: İşten Ayrılma Niyeti Düzeyine İlişkin ANOVA Bulguları

	İşten Ayrılma Niyeti				Tukey ve Games Howell Testi Anlamlı Fark
	Anova Sonuçları				
	\bar{X}	F	P	N	
Yaş					
1) 20 yaş ve altı	--			--	
2) 21-25 yaş	2,57	4,869	0,001	41	5>3,4
3) 26-30 yaş	2,11			35	
4) 31-35 yaş	2,13			24	

5) 36-40 yaş	3,70			5	
6) 41 yaş ve üzeri	2,90			13	
Eğitim					
1) Lise ve Dengi	3,10			5	
2) Ön Lisans	2,79	2,171	0,119	12	--
3) Lisans	2,35			101	
4) Lisanüstü	--			--	
Hizmet Yılı					
1) 1-5	2,39			73	
2) 6-10	2,52	0,833	0,478	28	--
3) 11-15	2,09			8	
4) 16 ve üzeri	2,8			9	
Gelir					
1) 0-1000 TL arası	2,77			9	
2) 1001-2000 TL arası	2,35	2,103	0,10	74	--
3) 2001-3000 TL arası	2,68			28	
4) 3001 TL ve üzeri	1,78			7	

Tablo 7 de görüldüğü gibi, işten ayrılma niyeti için yalnızca yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p < 0,05$). Yaş değişkenindeki bu farklılık 36-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin 26-30 yaş ile 31-35 yaş aralığında yer alan öğretmenlerden daha fazla oluşundan kaynaklandığı yapılan çoklu karşılaştırma testleri ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinde eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$).

Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla öncelikle korelasyon analizi, daha sonra aralarında ilişki olduğu tespit edilen yapıların birbirlerine etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Korelasyon Analizi Bulguları

	Tükenmişlik	
Örgütsel Sessizlik	Pearson Corelations	0,075
	Sig. (2-tailed)	0,418

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Tablo 8’de araştırma değişkenlerine ait pearson korelasyon katsayıları verilmiş olup elde edilen sonuçlara göre, bireylerin örgütsel sessizlik tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olmakla birlikte (0,075), bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (Sig. 0,418 > 0,005) görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi Bulguları

	İşten Ayrılma Niyeti	
Örgütsel Sessizlik	Pearson Corelations	0,113
	Sig. (2-tailed)	0,222

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik tutumları ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Tablo 9’da araştırma değişkenlerine ait pearson korelasyon katsayıları verilmiş olup elde edilen sonuçlara göre, bireylerin örgütsel sessizlik tutumları ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olmakla birlikte (0,113), bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (Sig. 0,222 > 0,005) görülmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi Bulguları

	İşten Ayrılma Niyeti	
Tükenmişlik	Pearson Corelations	0,533
	Sig. (2-tailed)	0,000

Öğretmenlerin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Tablo 10'da araştırma değişkenlerine ait pearson korelasyon katsayıları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, bireylerin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif yönlü (0,533) ve istatistiki olarak anlamlı (Sig. 0,000<0,005) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 11 ve Tablo 12' de verilmiştir.

Tablo 11: Model Özeti Tablosu

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare
,533 ^a	0,284	0,278

Tablo 11'de yer alan R Kare değeri, modelin açıklama gücünü ifade etmektedir. Buna göre işten ayrılma niyetinin %28'lik kısmı tükenmişlik faktörü ile açıklanabilmektedir. Bir başka deyişle, tabloda yer alan veriler çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %28 (R Kare= 0,284) oranında tükenmişliğe bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 12: Regresyon Sonuç Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	-0,662	0,463		-1,429	0,156
Tükenmişlik	1,08	0,159	0,533	6,782	0,000

Tablo 12 incelendiğinde, çalışanların tükenmişlik duygusundaki 1 birimlik artışın, çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinde 1,08 (B=1,08) birimlik artışa neden olduğu anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde özel eğitime ihtiyacı olan bireylerle çalışan öğretmenlerin, örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbiriyle ve demografik verilerle olan ilişkileri incelenmiştir.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durum, Kahveci ve Demirtaş (2013b:57) ile Özdemir ve Sarıoğlu Uğur'un (2013) yapmış olduğu çalışmalarda elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yapılan analizler sonucunda, erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve bu farklılığın istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, gelişmekte olan toplumlarda erkeklerin ailenin ekonomik sorumluluğunu tek başına üstlenmesinin yaygın bir durum oluşu ve bu durumun erkek öğretmenlerde sosyal yaşamdaki yıpranmanın mesleki tükenmişlik düzeyini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde Girgin (1995) tarafından yapılan araştırmada da erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiş ve yazar bu durumu, kadınların annelik içgüdüleri ile mesleğe daha yatkın olmaları, öğretmenliğin kadınlar için toplum tarafından uygun bulunması sonucu kadın öğretmenlerin mesleğe çok önceden uyum sağlamaları ile açıklamıştır. Alan yazında bu araştırma sonuçlarının aksine, Şahin ve Şahin (2012) ve Başaran (1999) özel eğitim öğretmenleri ile Alparslan (2010: 91) ise akademisyenler ile yapmış oldukları çalışmalarda tükenmişlik düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna varmışlardır.

Araştırmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması, erkeklerin çalışma yaşamı içerisinde kadınlara oranla daha fazla iş alternatifine sahip olmaları ile açıklanabilir. Bu sonuç, Uştü (2014) tarafından 712 sınıf öğretmeni ile yürütülen yüksek lisans çalışmasında elde edilen verilerle örtüşmektedir.

Araştırma verileri incelendiğinde örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin hiç birinde medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Tükenmişlik açısından elde edilen sonuçlar Şahin ve Şahin (2012:281), Yiğit (2007) ve Çelebi (2013: 76) tarafından yapılmış olan araştırmalarda elde edilen sonuçlar ile örtüşmektedir. Diğer taraftan Başol ve Altay (2009: 209) yapmış oldukları çalışmada evli öğretmenlerin, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik alt boyutlarında daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Özellikle işten ayrılma niyeti değişkeni açısından evli bireylerin sorumluluk alanlarının bekâr çalışanlara göre fazla olduğu düşünüldüğünde medeni durumun işten ayrılma düzeyinde farklılık yaratmaması dikkat çekicidir. Bu durum, işten ayrılma düşüncesi ile bu düşüncenin gerçekleştirilmesi durumlarının farklı sonuçları olması ile açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri incelendiğinde, yaş, eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenlerinin hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Özdemir ve Sarioğlu Uğur (2007) örgütsel ses ve sessizliğin demografik verilerle olan ilişkisini inceledikleri çalışmalarında örgütsel sessizlik düzeyinin eğitim, hizmet yılı ve yaşa göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır. İki araştırma sonuçlarının birbirini destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Tayfun ve Çatır (2013: 125) ise yapmış oldukları çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ancak eğitim düzeyi ve mesleki deneyim değişkenleri ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, eğitim ve gelir değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ancak hizmet yılı değişkeni için ise bu farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testlerinde yaş değişkeninde gözlenen farklılığın 36-40 yaş arası öğretmenlerden kaynaklandığı ve bu grupta yer alan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014: 360), Otacıoğlu (2008: 109) ve Dolunay (2002: 54) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Buna karşın Urfalı Aksoy ise (2007: 44) özel eğitim öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yaşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Eğitim değişkeni açısından bakıldığında lisans mezunu olan öğretmenlerin lise ve ön lisans mezunu olan öğretmenlere oranla kendilerini daha az tükenmiş hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum lisans mezunu öğretmenlerin işe odaklanma, mesleki yeterlilik düzeyleri ve iş yaşamına ilişkin geleceklere ile ilgili farklı alternatiflere sahip olmaları ile ilişkilendirilebilir. Ancak bu sonuç Karahan ve Uyanık Balat'ın (2011:5) özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerle yürüttükleri çalışmada lisans mezunu olan eğitimcilerin lise mezunu olan eğitimcilere göre kendilerini daha fazla tükenmiş olarak algıladıkları sonucu ile örtüşmemektedir. Aylık gelir değişkeni bakımından gelir düzeyi 0-1000 TL aralığında olan öğretmenlerin diğer tüm gelir gruplarındaki öğretmenlerle karşılaştırıldığında tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum aldıkları ücretin yetersiz olmasının öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinde eğitim, hizmet yılı ve gelir değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin işten ayrılma düşüncelerinin yalnızca yaş değişkeni açısından farklılaştığını ve bu farklılığın 36-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin 26-30 yaş ile 31-35 yaş aralığında yer alan öğretmenlerden daha fazla oluşundan kaynaklandığını göstermektedir. Bu bulguların aksine, Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013: 354) yaptıkları çalışmada, çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu (0,075), ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (Sig. 0,418>0,005) sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Aktaş ve Şahin (2005: 226) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Aktaş ve Şahin (2005: 226) katılımcıların örgütsel sessizlik tutumları ile tükenmişlik algılarını karşılaştırdıkları çalışmada, sessiz kalan grubun tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar bu sonucun örgütsel bağlamda tersten yorumlandığında yönetime katılan ve söz hakkı tanınan iş görenlerin tükenmişlik algılarının daha düşük olacağı şeklinde öngörülebileceğini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olmakla birlikte (0,113), bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (Sig. 0,222>0,005) tespit edilmiştir. Bu durum, Elçi, Karabay Erdilek, Alpkan ve Şener (2014) tarafından yapılan ve örgütsel sessizlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin tespit edildiği çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif yönlü (0,533) ve istatistiki olarak anlamlı (Sig 0,000<0,005) bir ilişki olduğu görülmüştür. Daha önce yapılan araştırmalar bu bulguyu destekler niteliktedir. Weisberg ve Sagie (1999) İsrail Tel Aviv'de 28 ortaokul öğretmeni ile yapmış oldukları çalışmada, tükenmişliğin tüm alt boyutları ile işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Goddard ve Goddard (2006) öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin mesleği bırakma konusundaki ciddi eğilimleri ile tükenmişlik duygusu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Altunoğlu ve Sarpkaya'nın (2012: 8570) akademisyenler ile yapmış oldukları çalışma, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur. Carson, Baumgartner, Matthews ve Tsouloupas'ın (2010) öğretmenler ve Onay ve Kılıcı'nın (2011: 368) ise garsonlar ve aşçıbaşılar ile yaptıkları çalışmada, duygusal tükenmişlik düzeyi ile çalışanların mevcut işinden ayrılma eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre işten ayrılma niyetinin %28'lik kısmı tükenmişlik faktörü ile açıklanabilmektedir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin %28 (R Kare= 0,284) oranında tükenmişliğe bağlı olduğu söylenebilir. Bu durum, yaşamsal anlamda tükenmişlik hisseden ve bunu iş yaşamı ile bağdaştıran bireylerin söz konusu duygudan kurtulmak için yeni bir iş arayışına girmek istemelerinden kaynaklanabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların gelir düzeyinin yaşam standartlarının altında oluşunun tükenmişlik duygusunu arttırdığı ve bu durumun işten ayrılma düşüncesinin oluşmasına neden olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ışığında örgütlerin çalışanların tükenmişlik düzeylerini ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetlerini azaltmak amacıyla çalışanlara yaşamlarını idame ettirebilecekleri düzeyde bir ücret ödemeleri önerilmektedir. Bunun yanında eğitimde kaliteyi arttırmak amacıyla ve öğretmenlik mesleğinin kendine has mesleki yeterlilikler içermesi nedeniyle öğretmen olarak çalışanların en az lisans mezunları arasından tercih edilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AKTAŞ, Hakkı ve ŞİMŞEK, Eylem (2015). "Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), s. 205-230.
- ALPARSLAN, Ali Murat (2010). *Örgütsel Sessizlik İklimi ve İş gören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALTUNOĞLU, Ali Ender ve SARP KAYA, Pınar (2012). "Effects of burnout and job satisfaction on intention to leave", *African Journal of Business Management*, 6(29), s. 8564-8571.
- AVCI, Nilgün ve KÜÇÜKUSTA, Deniz (2009). "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), s. 33-44.
- BAŞARAN, Iğın (1999). *Zihinsel, Görme ve İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- BAŞOL, Gülşah ve ALTAY, Mehmet (2009). "Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), s. 191-216.
- BİÇER, Mehmet (2005). *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CARSON, Russel L, BAUMGARTNER, Jennifer J., MATTHEWS, Russel A., & TSOULOU PAS, Costas N. (2010). "Emotional Exhaustion, Absenteeism, and Turnover Intentions in Childcare Teachers: Examining the Impact of Physical Activity Behaviors", *Journal of Health Psychology*, 15(6), s. 905-914.
- ÇAKICI, Ayşehan (2007). "Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri", *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), s. 145-162.
- ÇELEBİ, Evrim (2013). *Elazığ ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlgili Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ: Firat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- ÇOKLUK, Ömay (2003). "Örgütlerde Tükenmişlik", Editörler: Cevat Elma ve Kamile Demir, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* (ss, 109-133), (2. Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık.
- DOLUNAY, Aysel Birsen (2002). "Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), s. 51-62.
- ELÇİ, Meral, KARABAY ERDİLEK, Melisa, ALPKAN, Lütfihak ve ŞENER, İrge (2014). "The Mediating Role of Mobbing on the Relationship Between Organizational Silence and Turnover Intention", *Social and Behavioral Sciences*. S. 150, s. 455-464.
- ERGİN, Canan (1992). "Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması", *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- EROĞLU, Ahmet Hüseyin, ADIGÜZEL, Orhan ve ÖZTÜRK, Umut Can (2011). "Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), s. 97-124.
- FARBER, Barry A. (1984). "Stress and Burnout in Suburban Teachers", *The Journal of Educational Research*, 77(6), s. 325-331.
- FRIEDMAN, Isaac A. (1993). "Burnout in Teachers: The Concept and Its Unique Core Meaning", *Educational and Psychological Measurement*, 53(4), s. 1035-1044.
- GİRGİN, Günseli (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GODDARD, Richard & GODDARD, Marion (2006). "Beginning Teacher Burnout in Queensland Schools: Associations with Serious Intentions to Leave", *The Australian Educational Researcher*, 33(2), s. 61-75.
- KAHVECİ, Gökhan (2010). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAHVECİ, Gökhan ve DEMİRTAŞ Zülfü (2013a). "Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), s. 167-182.
- KAHVECİ, Gökhan ve DEMİRTAŞ, Zülfü (2013b). "Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167), s. 50-64.
- KARAHAN, Şükriye ve UYANIK BALAT, Gülden (2011). "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), s. 1-14.
- KARASAR, Niyazi (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, (27. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- LECK, Joanne D. & SAUNDERS, David M. (1992) "Hirschman's Loyalty: Attitude or Behavior", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (5)3, s. 219-230.
- LUK, Dora M. & SHAFFER, Margaret A. (2005). "Work and Family Domain Stressors and Support: Within-and Cross-Domain Influences on Work-Family Conflict", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78(4), s. 489-508.
- MASLACH, Christina & JACKSON, Susan E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, s. 99-113.

- MORRISON, Elizabeth Wolef & MILLIKEN, Frances J. (2000). "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", *The Academy of Management Review*, 25(4), s. 706-725.
- NOELLE-NEUMANN, Elisabeth (1974). "The Spiral of Silence, a Theory of Public Opinion", *Journal of Communication*, 24(2), s. 43-51.
- ONAY, Meltem ve KILCI, Sevde (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s. 363-372.
- OTACIOĞLU, Sena Gürşen (2008). "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), s. 103-116.
- ÖRÜCÜ, Edip ve ÖZAFŞARLIOĞLU, Sibel (2013). "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), s. 335-358.
- ÖZDEMİR, Ali (2013). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*, (3. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- ÖZDEMİR, Lütfiye ve SARIOĞLU UĞUR, Sevtap (2013). "Çalışanların Örgütsel Ses ve Sessizlik Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), s. 257-281.
- PARK, ChongWoo & KEIL, Mark (2009). "Organizational Silence and Whistle-Blowing on It Projects: An Integrated Model", *Decision Sciences*, 40(4), s. 901-918.
- PINDER, Craig C. & HARLOS, Karen P. (2001). "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, s. 331-369.
- RUSBULT Caryl E., FARRELL, Dan, ROGERS, Glen, & MAINOUS, Arch G. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, 31(3), s. 599-627.
- SUCUOĞLU Bülbin ve KULOĞLU Neslihan (1996). "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(36), s. 44- 60
- ŞAHİN, Feyzullah ve ŞAHİN, Dilek (2012). "Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi", *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), s. 275-294.
- TANRIÖVER, Übeydullah (2005). "The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TAYFUN, Ahmet ve ÇATIR, Ozan (2013). "Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), s. 114-134.
- TDK (1988). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- TUĞRUL, Belma ve ÇELİK, Eylem (2002). "Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), s. 1-11.
- URFALI AKSOY, Şeyda (2007). *Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osman Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- UŞTU, Hasan (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WEISBERG, Jacob & SAGIE, Abraham (1999). "Teachers' Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit", *The Journal of Psychology*, 133(3), s. 333-339.
- YİĞİT, Ahmet. (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.