

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL
SESSİZLİĞİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLE OLAN
İLİŞKİSİ (ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra SARAÇ

İstanbul
Eylül-2022

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL
SESSİZLİĞİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLE OLAN
İLİŞKİSİ (ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra SARAÇ

İstanbul
Eylül-2022

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi
Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

Üye

Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Yunus Enre ÖMÜR

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Özel Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişlikle Olan İlişkisi (Elazığ İli Örneği)**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Esra SARAÇ

Eylül-2022

ÖN SÖZ

İş yaşamımda gözlemlerim sonucunda oluşan ve zamanla meraka dönüşen mesleki tükenmişlik ve örgütsel sessizlik konusu tez danışmanı hocamın da yönlendirmesiyle böyle bir araştırma konusuna dönüşmüştür.

Bu araştırmamda;

Öncelikle araya giren mesafeyi önemsemeyerek sorduğum her şeye bıkmadan, usanmadan cevaplayan tez danışanım Dr. Öğretim üyesi Pınar ÖZKAN'a çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim sürecinde bana katkıda bulunan çok değerli hocalarıma ayrı ayrı teşekkür ederim. Yoğun iş hayatlarına rağmen verdiğim anketleri itinayla dolduran Özel Eğitim çalışanlarına çok teşekkür ederim. Yüksek lisansa başlamamda ve bu süreci en konforlu şekilde tamamlamama yardımcı olan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Esra SARAÇ
Eylül, 2022

ÖZET

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLE OLAN İLİŞKİSİ (ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)

Esra SARAÇ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN

Eylül-2022, 123 Sayfa

Bu araştırmanın amacı; özel eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlik ilişkisinin incelenilmesidir. Araştırmanın evrenini 2022 yılında Elazığ Merkez ilçede yer alan 25 özel eğitim kurumunda görev yapan 400 personelden random teknikle seçilen 201 özel eğitim personeli oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin örneklem gruptan elde edilmesinde kullanılan ankette güvenilirliği ve geçerliliği daha önceden ispatlanmış Daşcı ve Cemaloğlu (2016) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ) ve Maslach Tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik envanteri Çam (1992) tarafından güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Izgar (2001) tarafından puanlama ölçeği oluşturulmuş, Ergin tarafından (1992) Türkçeye uyarlanmış ve bilimsel çalışmalarda kullanılmıştır. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS 22.0 programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların Örgütsel sessizliği “çok nadir”, Mesleki tükenmişlik seviyesi “çok nadir” düzeyde algılanmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların örgütsel sessizlik algıları cinsiyete, branş ve ev sahibi olma gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Katılımcıların örgütsel sessizlik algılarında 21-30 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu, eşinden boşanmış veya eşi ölmüş katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerinin daha yüksek olduğu, 2 ve 3-+ çocuğa sahip, eşi çalışmayan katılımcıların örgütsel sessizlik düzeylerinin daha yüksek olduğu, lisans mezunu katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre 31 ve üzeri yıl hizmet süresi olan katılımcıların

bireysel sessizlik algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Ek gelire sahip olmayan katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre 21-30 yaş grubu katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının 31-40 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur. Eşi vefat etmiş/boşanmış katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının evli ve bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. İki ve üç den fazla çocuk sahibi olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının çocuk sahibi olmayan veya bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre; eşi çalışmayan, ek geliri olmayan ve ev sahibi olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Eğitim bilimleri mezunu olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının, daha yüksek olduğunu bulunmuştur. 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların örgütsel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, bireysel sessizlik - yönetsel sessizlik- örgüt kültürü nedenli sessizlik-meslektaş nedenli sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının mesleki tükenmişliğini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Örgütsel Sessizlik, Mesleki Tükenmişlik, Çalışan Performansı

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SILENCE AND PROFESSIONAL BURNOUT IN PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS.

(EXAMPLE OF ELAZIĞ PROVINCE)

Esra SARAÇ

Master's Degree, Educational Management

Thesis Advisor: Dr. Lecturer Pınar ÖZKAN

September -2022, 123 Pages

The aim of this research is to examine the relationship between organizational silence and professional burnout of employees in private educational institutions. The population of the research consists of 201 private institution staffs selected by random technique from 400 staff working in 25 private educational institutions in the Central District of Elazığ in 2022. In the research, the Organizational Silence Scale (OSS) developed by Daşcı and Cemaloğlu (2016), whose reliability and validity have been previously proven, and the Maslach Burnout Inventory, were used in the questionnaire used to obtain the data from the sample group. The Maslach Burnout Inventory reliability studies were conducted by Çam (1992), a scoring scale was created by İzgar (20001), adapted to Turkish by Ergin (1992) and used in scientific studies. All statistical analysis of the research was carried out with SPSS 2.0 program.

According to the research findings, the participants' Organizational Silence was perceived as "very rare" and the level of professional burnout was perceived as "very rare". According to the research findings, organizational silence perceptions of the participants' do not differ significantly according to variables such as gender, branch and house ownership. It was found that the participants' perceptions of organizational silence were lower in the 21-30 age group compared to other age groups, the organizational silence levels of the participants who were divorced or widowed were higher, the organizational silence levels of participants who had 2 and 3 + children and whose spouse were not working were higher, the organizational silence perception of the participants

with Bachelor's Degree were higher than the participants with Master's Degree. According to the research findings, it was found that the individual silence perceptions of the participants with a service period of 31 or more years were higher than the participants with a service period of 1-10 and 11-20 years. It was found that the organizational silence perceptions of the participants without additional income were higher than those with additional income.

According to the research findings; it was found that the professional burnout perceptions of the 21-30 age group participants were lower than the 31-40 ,41-50 and 51 and above participants. It was found that the professional burnout perceptions of the widowed /divorced participants were higher than the married and single participants. It was found that the occupational burnout perceptions of the participants who had two or more children were higher than the participants who did not have children or who had one child. According to the research findings; it was found that the occupational burnout perceptions of the participants whose spouses are not working, who do not have additional income and who do not own a house are higher than those whose spouses are employed. It was found that the occupational burnout perceptions of the participants who graduated from educational sciences were higher. It was found that professional burnout perceptions of the participants with 21-30 and 31 years or more service period were higher than the participants with 11-20 years of service.

According to the research findings; it has been determined that there is a positive relationship between the organizational silence perceptions of the participants and professional burnout, and a positive relationship between individual silence – managerial silence –organizational culture silence –colleague – induced silence perceptions of the participants significantly predicted their professional burnout.

Keywords: Special Education, Organizational Silence, Professional Burnout, Employee Performance.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLOLAR LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6.Terimler	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	6
LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1. Özel Eğitim.....	6
2.1.1. Özel Eğitimin Amacı	9
2.1.2. Özel Eğitimin İhtiyacı ve Önemi	100
2.1.3. Özel Eğitimin Temel İlkeleri	111
2.1.4. Özel Eğitim Kurumu.....	133
2.1.4.1. Genel Okul ve Kurumlarda Özel Eğitim.....	133
2.1.5. Özel Eğitim Çalışanı	133
2.1.6.Türkiyede Özel Eğitimin Tarihçesi.....	144
2.1.7.Özel Eğitime Gereksinim Duyan Birey	166
2.2.Tükenmişlik Kavramı	19
2.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri.....	200
2.2.2. Tükenmişliğin Çeşitleri.....	211

2.2.2.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion):.....	211
2.2.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization):.....	211
2.2.2.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Low Personal Accomplishment).....	222
2.2.3. Özel Eğitim Kurumlarında Mesleki Tükenmişlik.....	222
2.2.4. Tükenmişliğin Etkileri	233
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları	244
2.2.6. Tükenmişlik Sendromuyla Başa Çıkma Yöntemleri.....	255
2.3. Maslach Tükenmişlik Modeli	266
2.4. Örgütsel Sessizlik Kavramı	266
2.4.1. Örgüt Kavramı	266
2.4.2. Sessizlik Kavramı.....	277
2.4.3 Örgütsel Sessizlik.....	277
2.4.4. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri.....	29
2.4.4.1. Kurumdan Kaynaklanan Sebepler.....	29
2.4.4.2. Bireyden Kaynaklanan Sebepler	300
2.5. Sessizlik Türleri	311
2.5.1. Bruneau'ya (1973) Göre Sessizlik Türleri	311
2.5.2. Pinder ve Harlos'a (2001) Göre Sessizlik Türleri.....	311
2.5.3. Dyne, Ang ve Botero'ya (2003) Göre Sessizlik Türleri	322
2.6. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları	333
2.6.1. Sessizliğin Bireysel Sonuçları.....	344
2.6.2. Sessizliğin Örgütsel Sonuçları	355
2.7. İlgili Araştırmalar	355
2.7.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	355
2.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	377
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	39
YÖNTEM	39
3.1. Araştırma Modeli	39
3.2. Çalışma Grubu	39

3.3. Veri Toplama Araçları	411
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	411
3.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği	411
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri	422
3.4. Verilerin Analizi	433
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	444
ARAŞTIRMANIN BULGULARI	444
4.1. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Tükenmişlik Algısı Düzeyine İlişkin Bulgular	444
4.2. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizlik Düzeyinin Katılımcıları Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	455
4.3. Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular	59
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	755
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	755
5.1. Tartışma ve Sonuç	755
5.1.1. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Nedir? Bulgularına yönelik.	755
5.1.2. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma, Eşin Çalışma Durumu, Eğitim Düzeyi, Branş, Mesleki Kıdem, Ek Geliri Olma, Ev Sahibi Olma Değişkenleri Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Bulgularına yönelik.	766
5.1.3. Katılımcılar Tarafından Algılanan Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma, Eşin Çalışma Durumu, Eğitim Düzeyi, Branş, Mesleki Kıdem, Ek Geliri Olma, Ev Sahibi Olma Değişkenleri Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Bulgularına yönelik.	822
5.1.4. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Sessizlik İle Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları Arasında Anlamlı İlişki Bulunmakta Mıdır?” Bulgularına yönelik.....	877
5.1.5. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişliği Yordaması Anlamlı Düzeyde midir?	877
5.2. Öneriler	888
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	888

5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	89
KAYNAKÇA.....	900
EKLER	104



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 3.2.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri	40
Tablo 3.3.1 Örgütsel Sessizlik Ölçeğini Puanlamanın Yorumu	42
Tablo 3.3.2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlamanın Yorumu	42
Tablo 3.4.1. Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Normallik Analizi	43
Tablo 4.1.1. Örgütsel Sessizlik Ve Mesleki Tükenmişlik Algısı Katılım Düzeyi.....	44
Tablo 4.2.1. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi	45
Tablo 4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis-Testi Analizi.....	46
Tablo 4.2.3. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Analizi	48
Tablo 4.2.4. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Analizi	50
Tablo 4.2.5 Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Eşinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre T-Testi Analizi.....	51
Tablo 4.2.6. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Analizi	52
Tablo 4.2.7. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Branş Değişkenine Göre Mann Kruskal Wallis Testi Analizi	54
Tablo 4.2.8. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Analizi	55
Tablo 4.2.9. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısını Ek Gelir Olma Durumu Değişkenine Göre T- Testi Analizi.....	56
Tablo 4.2.10. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısını Ev Sahibi Olma Değişkenine Göre T- Testi Analizi.....	58
Tablo 4.3.1. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Analizi.....	59
Tablo 4.3.2. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis- Testi Analizi	60

Tablo 4.3.3. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis - Testi Analizi	62
Tablo 4.3.4. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis - Testi Analizi	63
Tablo 4.3.5. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Eşinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre T- Testi Analizi.....	65
Tablo 4.3.6. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U- Testi Analizi	66
Tablo 4.3.7. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis- Testi Analizi	67
Tablo 4.3.8. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis - Testi Analizi	69
Tablo 4.3.9. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Ek Geliri Olma Durumu Değişkenine Göre T- Testi Analizi.....	70
Tablo 4.3.10. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Ev Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre T- Testi Analizi.....	71
Tablo 4.4.1. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik İle Mesleki Tükenmişlik Algılarına Arasındaki Korelasyon Analizi	73
Tablo 4.5.1. Katılımcıların Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Regrasyon Analizi Bulguları	73
Tablo 4.5.2. Katılımcıların Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizliğin Alt Boyutlarının Mesleki Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Regrasyon Analizi Bulguları	74

KISALTMALAR

ark	: arkadaşları
BEP	: Bireysel Eğitim Planı
KHK	: Kanun Hükümünde Kararnamede
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OSERS	: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Hizmetleri Ofisi
ÖSÖ	: Örgütsel Sessizlik Ölçeği
MTÖ	: Mesleki Tükenmişlik ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurum
vd	: ve diğer

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, alt problemleri, amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıkları ve tanımları hakkında bilgi verilmiştir.

1.1.Araştırmanın Problemi

Toplum içerisinde okulda, ailede bazen bir parkta bazen de bir alışveriş merkezinde karşılaştığımız bazı çocuklar vardır. Bu çocuklar diğer çocuklara göre farklılıklarıyla dikkatimizi çekmektedir. Yaşıtlarına göre bazen konuşamayan, yürüyemeyen bazen de zeka olarak yaşıtlarına göre çok ileride veya daha geride olan çocuklar toplumun özel gereksinimli çocuklar kategorisini oluşturmaktadır. Yaşıtlarına göre bedensel ve zihinsel olarak farklı olan bu çocuklar kendi kendilerine yetebilmek ve toplum içerisinde ihtiyaçlarını karşılayabilen bir birey olmaları için özel eğitim ihtiyacı duymaktadırlar. Özel eğitim genelden farklı olan ve özel ihtiyaçları olan çocuklara hitap eden Üstün yetenekleri olan çocuklara bu yetenekleri doğrultusunda yönlendiren, yetersiz olan bireyin yetersizliğini engel olmaktan çıkaran ve kişiyi kendine yeterli hale getirerek toplum içerisinde bağımsız ve toplumla kaynaşmış üretici bir birey olmasını sağlayacak ve bu becerilerle donatılmasına katkıda bulunacak eğitimidir (Ataman, 2005:19).

Eğitim her bireyin hakkı olduğu gibi özel ihtiyaçları olan bireylerin de hakkıdır. Bu bireylerin eğitimi yaşıtları ile birlikte ve yaşıtlarından ayrı olarak iki şekilde oluşmaktadır. Özel ihtiyaçları olan bu bireyler özür grubuna ve derecesine göre gruplandırılarak özel eğitimciler tarafından yetiştirilirler. Akranları ile olan yani birlikte olan eğitim ise özel ihtiyaçlı olan bireylerin normal yaşıtları ile beraber ve genel sınıf öğretmenleri ile birlikte eğitim aldığı eğitim modelidir (Batu, Kırcaali İftar, 2005:7).

Özel eğitim gereksinimli bireyler yetiştirilmesi aşamasında normal bireyler gibi olmadıkları ve kendine yeterli duruma gelmeleri için fazlaca emek harcanması gerektiği için özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler, fizyoterapistler, bakıcılar ve benzeri personelin diğer kurumlarda çalışanlara göre daha fazla enerji sarfetmektedir. Bu nedenle çalışanlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve istediği imkana sahip olarak kendilerini psikolojik açıdan iyi hissetmelidir. İhtiyaçları karşılanamayan

Çalışanlarda ise tatminsizlik oluştuğundan hem kendi hem de çalıştığı kurum içerisinde birçok problemin nedenini oluşturmaktadır (Eren, 2008). Örgütün devamlılığının sağlanabilmesi için örgütsel problemlerin tespiti ve çözülmesi çalışanlar arasında dengeli iş bölümü, etkili iletişimin sağlanması gibi unsurlar gerçekleştirilmelidir. Bu unsurlar gerçekleştirilmediği takdirde çalışanlar bazı durumlarda bu unsurları dile getirmekten kaçınarak örgütle ilgili fikirlerini görüş ve düşüncelerini açık yüreklilikle söyleyememektedir (Taşkıran, 2010). Bir st boyut olarak kendi görüş ve düşüncelerini bilinçli ve kasıtlı olarak saklamaktadır (Scoot,1993). Literatürde bu durum sessizlik olarak ifade edilmektedir.

Özel eğitim kurumlarında çalışan personelin özel ihtiyaçlı bireylere tam anlamıyla yardım edebilmesi için personelin kendisini rahat hissedeceği ortam ve psikolojinin oluşması gerekir. İhtiyaçlarını karşılıyamayan ve kendini psikolojik yönden rahat hissetmeyen çalışan huzursuz olduğu için işine odaklanamamakta ve başkalarında etkilemektedir. Bununla birlikte istediğini dile getiremeyen personel, örgüt kültürünün oluşmasını da olumsuz yönde etkileyecektir.

alışan bireylerin, çalışma hayatı dışında bir yaşamının olması gerekir. Gerek aile içi, gerekse sosyal hayattan kaynaklanan problemlerden dolayı kişi stres altında kalabilmektedir. Stresle birlikte çalışma hayatına dönen özel eğitim personeli, buradaki iş yükünün ağırlığı ile karşılaşarak mesleki tükenmişlik yaşayabilmektedir. Ayrıca zel eğitim çalışanları eğitim kurumunda karşılaştığı problemi ve iş yükünün ağırlığı altında yaşadığı sıkıntıyı yönetime syleyememesinden kaynaklanan sorunlar da özel eğitim personelinin mesleki tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır.

Bu problemler doğrultusunda iş yükünün en ağır olduğu kurumlardan biri olan özel eğitim kurumlarında çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri incelenerek aradaki ilişkinin irdelenmesi gereği hissedilmiş, bununla birlikte literatür incelendiğinde Türkiye’de özel eğitim kurumlarında görev yapan personelin yaşadıkları sorunlara ilişkin araştırmalar olmakla beraber Elazığ ilinde özel eğitim kurumları çalışanlarına yönelik bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle böyle bir çalışmaya gereksinim duyulmuştur.

Bu doğrultuda araştırmanın temel problemi;

Özel eğitim kurumlarında mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problemler, özel eğitim kurumlarında;

- Çalışanların kendi kurumlarındaki örgütsel sessizlik algıları hangi düzeydedir?
- Çalışanların kendi kurumlarındaki mesleki tükenmişlik algıları hangi düzeydedir?
- Çalışanların örgütsel sessizlik algıları demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem) göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- Çalışanların mesleki tükenmişlik algıları demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem) göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları, tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Özel eğitim kurumlarında çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin belirlenebilmesidir.

Literatürde pek çok araştırma ve inceleme uzmanının tükenmişlik ve örgütsel sessizlik kavramlarıyla ilgili oldukça fazla sayıda bilimsel çalışma yaptığı görülmüştür. Ancak bu çalışmalarda tükenmişlik veya örgütsel sessizlik kavramları bazen birbirinden bağımsız, bazen de bu kavramların diğer kavramlarla olan ilişkileri araştırılmıştır. Bununla beraber, literatürde her iki kavram arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmanın oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik ve personelde yaşanan tükenmişlik çalışanların yaşantısına etki eden oldukça önemli görülen konular içerisinde olduğundan bu çalışmada bu kavramlar arasındaki ilişkileri incelemek hedeflenmiştir.

Bu genel amaç doğrultusunda özel eğitim kurumunda görev yapan personelin mesleki tükenmişlik düzeyi ile örgütsel sessizlik düzeyleri demografik özelliklere (yaş,

mesleki kıdem, medeni durum, cinsiyet) göre farklılıkları incelenerek personelin mesleki tükenmişlik düzeyi ile örgütsel sessizlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada günümüz çalışma koşullarında son derece önemli olan mesleki tükenmişlik kavramı ile örgütsel sessizlik kavramının Elazığ ilinde özel eğitim kurumlarında çalışan kişilerde bu iki kavramın görülme düzeyi incelenirken, çalışanların duyarsızlaşma düzeyi, olaylara karşı korunma ve koruma algıları değerlendirilecektir. Tükenmişlik ve örgütsel sessizlik olgusu hem kurumda hem de kişisel yaşamda büyük sorunlar yaratması nedeniyle araştırmacıların üzerinde durduğu konulardan biridir. Tükenmişlikten ve sessizlikten kaynaklanan sorunları tespit etmek ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmek günümüzde oldukça önemli bir konu haline gelmiştir.

“Elazığ’da özel eğitim kurumlarında çalışan kişilerin örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlikle olan ilişkisi” daha önce çalışılmamıştır. Yapacağımız bu çalışma ile öncelikle örgütsel sessizlik ve tükenmişlik kavramları literatür yardımıyla incelenerek birbirleri ile olan ilişkileri irdelenmiş ve daha sonra Elazığ’da özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan kişilerin yaşadıkları örgütsel sessizlik ve tükenmişlik boyutları araştırılmıştır.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya gönüllü olarak katılan personellerin ölçeklere samimi ve doğru bir şekilde cevap vermiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmada elde edilen bütün bulgu; 2022 yılında Elazığ merkez ilçede yer alan özel eğitim kurumlarında görev yapan personelle sınırlıdır.

Personelin kişisel bilgileri çalışmayı yapan kişi tarafından hazırlanan “kişisel bilgi formu”na verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Terimler

Özel eğitim: Özel eğitim genelden farklı ve özel ihtiyaçları olan çocuklara verilen üstün performansa sahip çocukların ise yetenekleri doğrultusunda kapasitelerinin çıkabileceği en üst sınırı çıkmasına katkı sağlayan, yetersiz olan bireyleri ise yetersizliğini engel olmaktan çıkarıp kendi kendine yetebilen bir birey haline gelip toplumla kaynaşması ve bağımsız üretken birey olmasına destek sağlayan eğitim şeklidir (Ataman, 2005,s.19).

Mesleki tükenmişlik: Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramında kişinin iş yaşamında ağır duygusal isteklerle karşılaşması ve sürekli olarak diğer insanlara karşı olumsuz düşünce ve davranış sergilemesi şeklinde ifade edilmiştir. Maslach tükenmişliği duygusal tükenme, farklı insanlarla olan iletişimden kaynaklanan ve insanların sınırsız isteklerinden dolayı kişinin duygusal kaynaklarının tüketilmesidir. Duyarsızlaşma, kişinin bakım ve çalışma anlamında sorumlu olduğu kişilere karşı geliştirdiği olumsuz düşünce ve davranışlardır. Kişisel başarısızlık, bireyin kendisini insanlara verdiği hizmet konusunda yetersiz olarak görüp olumsuz bir şekilde değerlendirmesidir (Capri, Gündüz Ve Gökçalan, 2011).

Örgütsel Sessizlik: Çalışanların sessizliğine daha önceden örgüte uyum olarak algılansa da günümüzde örgütler, sessizliği örgütün var olan performansını tehdit eden bir unsur olarak görmektedir. Sessizlik, “ortalıkta ses olmaması, sükût” (TDK, 2013). konuşma olması gereken yerde susulması veya açık davranışların izah edilebilir boyutta olmaması olarak ifade edilmektedir (Bildik, 2009:34). Örgütlerde sessizlik üzerine yapılan araştırmalar sınırlı sayıda ve çok yenidir. Örgütsel sessizlik çalışanların örgütsel durumlara ilişkin konularda veya örgütsel sorunlar hakkında gelişme ve iyileşme adına işyeriyle veya işiyle ilgili davranışsal veya teknik konularla ilgili düşüncelerini, fikirlerini veya endişelerini isteyerek söylememesi ve ses çıkarmaması biçiminde ifade edilebilir (Çakıcı, 2007: 149). Örgütsel sessizlikle sükût arasında fark vardır. Sükût, söylenen hakkında bir şey bilmediği ve bilmediği için de susmasıdır. Örgütsel sessizlik ise birey bilgi sahibidir ve bu bilgiyi çeşitli nedenlerden dolayı bilinçli bir biçimde saklaması ve susmasıdır (Durak, 2012: 43).

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde özel eğitim ile ilgi kavramlar, özel eğitim kurumları, tükenmişlik kavramı, tükenmişliği nedenleri, çeşitleri, etkileri, sonuçları. Örgütsel sessizlik, sessizlik, türleri, nedenleri ve sonuçları gibi kavramı ayrıntılı olarak ele alanmış bu alanlarda yapılan çalışmalar ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Özel Eğitim

Özel eğitim; genel okul uygulamalarında değişiklik gerektirecek kadar sosyal, zihinsel veya fiziksel olarak toplum genelinden farklı olan çocukların; duygusal, davranışsal, bilişsel bozuklukları olan zihinsel, işitme, görme, konuşma ya da öğrenme güçlüğü olan çocukların yanında ileri akademik yeteneklere sahip üstün zekalı çocuklar ve ortopedik veya nörolojik bozuklukları olan çocuklara hizmet veren eğitim biçimidir.

Özel eğitim hizmetleri, bireylerin normal ilerleme kaydeden yaşatlarından farklı bir şekilde gelişim gösteren çocuklara yönelik özel olarak oluşturulan ortamlarda ve bireysel olarak yetiştirilen eğitimciler tarafından verilen eğitimidir. Bu doğrultuda Türkiye’de özel eğitim, belirlenen engel durumuna göre özel eğitim kurumlarında verilmektedir. Özel eğitim genelden farklı olarak, özel eğitime ihtiyacı olan bireylere, üstün becerileri olanlarının yeteneklerine göre seviyelerinin mümkün olduğunca en üst seviyeye çıkarılmasını sağlayan, yetersizliklerin engele dönüşmesini engelleyen, engelli bireyleri kendilerine yeterli hale getiren, toplumla kaynaşmasına yardımcı olan, bağımsız ve üretici kişiler olmasını sağlayacak becerilerin kazandırılmasını sağlayan eğitimidir. Özel eğitim kurumları, 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’de özel eğitime ihtiyacı olan kişilere özel eğitim desteğinin sağlanması, bireylerin meslek ve işe hazırlanması, normal eğitim hizmetlerinden faydalanamayacak olanların temel yaşam becerilerinin geliştirilmesi, öğrenme ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla açılması planlanan eğitim kurumları olarak tanımlanmaktadır (Ataman, 2003, s. 19).

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde (2018) ise özel eğitim ; “bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiş eğitim programları ve özel olarak yetiştirilmiş personel ile uygun ortamlarda sürdürülen

eğitim’’ şeklinde tanımlanmıştır. Literatürde ise özel eğitimin, özel eğitime gereksinim duyan öğrencinin yetersizliklerinin engelleyici etkisini azaltmak amacıyla tamamen çocuğun gereksinimleri dikkate alınarak hazırlanan eğitim programını içerdiği belirtilmektedir (Eripek, 2005).

Özel eğitim, müdahale süreci ve öğretim süreci olarak iki temel özelliğe sahiptir (Günden ve Ardıç, 2020). Bu özelliklerden ilki “ müdahale süreci olarak özel eğitim” dir. Buna göre, özel eğitim uygulamalarının asıl amacı, özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların öğrenmelerinin ve toplumsal hayata aktif katılımlarının önündeki engellerin kaldırılmasıdır (Günden ve Ardıç, 2020). Müdahale süreci olarak özel eğitim üç aşamadan oluşmaktadır ve bu aşamalar şöyle açıklanmıştır (Günden ve Ardıç, 2020):

1. Birincil Müdahale: Özel eğitim öğretmenin yetersizlik oluşturabilecek koşulları ortadan kaldırması,
2. İkincil Müdahale: Yetersizlik kaynaklı olarak ortaya çıkan bir sınırlılığın eğitim yoluyla ortadan kaldırılması,
3. Üçüncül Müdahale: Yetersizliğin neden olduğu olumsuz etkilere rağmen, bir becerinin kazanımı için teknolojik destek alınması sürecidir.

Özel eğitimin ikinci özelliği ise, “öğretim süreci olarak özel eğitim” dir. Bu süreçte öğretim sürecine vurgu yapılmakta ve bu süreçle ilgili kim, ne, nerede, nasıl başlıkları altında sürecin planlanması üzerinde durulmaktadır.

Özel eğitim tarihinin ilk zamanları, büyük ölçüde ayrı okullar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle görme engelli veya işitme engelli çocuklar için sorun ne olursa olsun çözüm, çocuğu benzer sorunları olan diğer çocuklarla aynı sınıfa koymaktan ibarettir. Bu durum, engellileri toplumun genelinden dışlamak ve ayrı tutmak olarak görülmektedir. Böylece ayrı, özel eğitimle ilişkilendirilen anlamlardan sadece biri haline gelmiştir. Ancak toplumun engellilere tepkisi, özel sınıfların katı eğitim eleştirilenlerinden yavaş yavaş uzaklaşmaya başlayınca, günümüz özel eğitim anlayışı yavaş yavaş yerleşmeye başlamıştır.

Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenciler arasında otizm spektrum bozukluğu, görme ve işitme bozukluğu, zihinsel engelli (yaş seviyelerinin çok altında işlev görme), duygusal bozukluklar, okuma veya matematik yapma becerisiyle ilgili özel öğrenme güçlükleri ve konuşma ve dil bozukluğu olan özel çocuklar bulunur.

MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde özel gereksinimi olan çocukların sınıflandırılması şu şekildedir:

- Zihinsel Yetersizlik (hafif, orta, ağır, çok ağır)
- İşitme Yetersizliği
- Görme Yetersizliği
- Ortopedik Yetersizlik
- Sinir Sisteminin Zedelenmesi ile Ortaya Çıkan Yetersizlik
- Dil ve Konuşma Güçlüğü
- Özel Öğrenme Güçlüğü
- Birden Fazla Alanda Yetersizlik2
- Duygusal Uyum Güçlüğü
- Süreğen Hastalık
- Otizm
- Sosyal Uyum Güçlüğü
- Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu
- Özel Yetenek

Özel eğitim her çocuğun bireysel ihtiyacına göre kişiselleştirilmesi gereken bir programdır. Özel eğitim kurumları ve özel eğitim merkezi programları normal sınıf müfredatı gibi standart olmamalıdır. Buradaki en önemli şey çocuğun ilerleme kat etmesi için ihtiyaç duyduğu özel eğitim materyalleri gibi tüm kaynakların sağlanmasıdır.

Özel eğitim, engelli öğrencilerin okuldaki diğer çocuklarla aynı beceri ve bilgileri öğrenebilmeleri için ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış bir öğretim şeklidir. Özel eğitim terimi, özel ihtiyaçlar ile eşanlamlı olarak kullanılır ve engeller fiziksel, duygusal veya davranışsal olabilir.

Özel eğitimin genel felsefesi, belirli engelleri ne olursa olsun tüm insanların öğrenme yeteneğine sahip olmasıdır. Günümüzde özel eğitim öğrencileri ayrı sınıflarda tecrit edilmekten uzaklaşarak, en azından günün bir bölümünde Özel eğitim öğrencilerini normal sınıflarda kaynaştırmaya doğru kaymıştır. Bu durum, ABD Eğitim Bakanlığı'nın Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Hizmetleri Ofisi'nin (OSERS) '...eğitim ve istihdamda eşit fırsat ve erişim ve mükemmelliği sağlayarak engelli insanların toplumuna tam entegrasyon ve topluluk yaşamına katılım sağlama misyonuyla uyumludur.

Özel eğitimde öğrencilere öncelikle Bireysel Eğitim Planı (BEP) verilir. BEP, özel eğitim öğrencilerine hangi eğitim hizmetlerini alacaklarını belirleyen bir programdır. BEP hazırlandıktan sonra, öğrencilere sunulan eğitim yapıları şunları içerir:

- Genel eğitim sınıfına yerleştirmekle birçok özel eğitim öğrencisi için, ek desteğe ihtiyaç duymadan normal sınıf içinde bireyselleştirilmiş eğitim almaları mümkündür.
- Genel eğitim sınıfına yerleştirme, ancak gün içinde önceden belirlenmiş saatlerde uzmanlarla farklı ihtiyaçlarına yönelik oturumlar için sınıf dışında buluşur. Bunlar konuşma patologları, psikologlar veya diğer profesyoneller olabilir.
- Genel eğitim sınıfına yerleştirme ancak günün bir kısmı bir kaynak odasında geçirilir. Bu oda, özel ihtiyaçları olan öğrencilerle çalışmak üzere eğitilmiş bir öğretmen ile onların ihtiyaçları için tasarlanmış bir odadır.
- Günün çoğu için özel eğitim sınıfına yerleştirme, ancak beden eğitimi veya sanat gibi belirli dersler için genel eğitim sınıfına yerleştirme.
- Genel eğitimden tamamen ayrılmıştır. Yalnızca özel ihtiyaçları olan öğrenciler için tasarlanmış bir okula yerleştirme.

2.1.1. Özel Eğitimin Amacı

Her çocuk, sağlık ve engel durumuna bakılmadan geleceğin güvencesi ve ailesinin özelidir. Ailesini toplumda temsil eden çocuk aynı zamanda soyunu da devam ettirmektedir. Bu doğrultuda, gelecek nesillerin iyi ve sağlıklı bir toplum yapısı oluşturabilmeleri için iyi bir eğitim almaları zorunlu bir ihtiyaçtır. Bireylerin kendi durumları doğrultusunda durumu ne şekilde olursa olsun en verimli eğitim hizmetini alması en doğal haklarından biridir. Toplumun ise konu ile ilgili olarak en temel görevi, bu hakkın hiçbir kısıtlama yapmadan bireylerin yeteneklerine göre en uygun eğitimi vermektir. Atatürk ilke ve inkılapları ile belirlenenler doğrultusunda sosyal ve kültürel bütünleşmenin sağlanması, özel eğitime gereksinim duyan öğrencilerin kendi yetenek ve ilgileriyle bağlantılı olacak şekilde kendisini geliştirme fırsatının verilmesi, özel eğitimli bireylerin topluma yararlı bir şekilde yetiştirilmesi ve erken teşhis ve tedaviye alınmasıdır. Toplumların verimini ve yaratıcı gücünü arttıran eğitim, öğrencilere becerilerini geliştirme fırsatı veren, adalet ve sosyal gibi kavramların geliştirilmesini sağlayan bir kavramdır. Bireylerin durumu her ne olursa olsun onların sahip olduğu eğitim hakkından mahrum bırakılması ayrıca topluma da zararı

olmaktadır. Bireyler, kendilerini böyle bir durumda toplumdan dışlanmış hissetmektedirler. Kendi yaşamlarını devam ettirme konusunda da ciddi sorunlar yaşamaktadır (Âdem, 1995, s. 3).

1. Engellilerde okulda başarı sağlayacak motivasyon kalıpları geliştirmek.
2. Engelli çocuklarda gerçekçi bir benlik kavramı geliştirmek.
3. Okul derslerinde maksimum etkililik düzeyine ulaşmak.
4. Etkili yaşamayı veya belirli engelli çocuk türlerini stratejik olarak belirleyen müfredat konularını takip etmek.
5. Engelli okul çocuklarının zihinsel ve fiziksel hijyenini dikkate almak.
6. Engellilerde, engelli olmayan kişilerin faaliyetlerine katılma isteği oluşturmak.

2.1.2. Özel Eğitimin İhtiyacı ve Önemi

Özel gereksinimli bireylerin kendi yaşamlarını sürdürebilecek kapasiteye ulaşmaları ve bu durumdaki çocukların topluma kazandırılmaları açısından özel eğitimin önemi vardır. Özel eğitim gereksinim duyan bireylerin bu doğrultuda, eğitim ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması için geliştirilen eğitim uygulamaları, özel olarak eğitilen personeller, bireysel yeteneklere dayanan etkili yöntem ve tekniklerle bireylerin mevcut durumları da göz önünde bulundurularak uygun ortamlarda gerçekleştirilen eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin bu ihtiyaçlarının giderilmesi yasalarla da desteklenerek önü tamamen açılmıştır. Özel eğitim, bireylerin bilinen veya bilinmeyen yeteneklerinin ortaya çıkması, gelişim göstermesi, kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacak olanların bu ihtiyaçlarını karşılayabilecek duruma getirilmesi, bireylerin başka bireylere ihtiyaç duymadan hayatlarını devam ettirebilmesi, bireylerin bağımsız olarak yaşamlarına devam edebilmesi ve mutlu olunması, toplumun ve ailesinin huzuru açısından oldukça önemlidir. Engelli bireylerin topluma kazandırılmasının tek yolu özel eğitimidir.

Özel eğitim çoğunluktan farklı ve özel gereksinimli çocuklara sunulan, üstün özellikleri olanları yetenekleri doğrultusunda kapasitelerinin en üst düzeye çıkmasını sağlayan, yetersizliği engele dönüştürmeyi önleyen, engelli bireyi kendine yeterli hale getirerek topluma kaynaşmasını ve bağımsız, üretici bireyler olmasını destekleyecek becerilerle donatan eğitimidir.

Özel eğitim birçok bakış açısına göre tanımlanabilir. Birinci görüş özel eğitimi yasal temelleri olan ve bunlara göre yürütülen bir girişim olarak ele almaktadır. Bu görüşü

savunanlar, ana babanın çocukları için uygulanacak tüm eğitsel önlemler ve süreçlerle ilgili kararlara katılmalarını ve bilgilendirilmeleri gerektiğini ileri sürmektedirler. Bu görüş ülkemizde de kendisini son uygulamalarda hissettirmeye başlamıştı. Bunun sonucu olarak 573 sayılı kanun hükmünde kararnamenin hazırlanış felsefesinde bu görüş yer almaktadır. Bu yasaya göre uygun olarak çıkartılan yönetmelikte, çocukla ilgili her karar alma sürecinde aile onayı da gerekmektedir. Bu görüş, tamamıyla yönetsel düzenlemeler içermektedir. Özel eğitim, mevcut eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmaktadır. Öğretmen-öğrenci oranları, sınıf ortamının büyüklüğü ve çocuğun bu ortama yerleştirilmesi, hizmet verecek personelin öğrenciye göre dağılımı ve türleri, ne kadar kaynak sağlanması gerektiği gibi yönetsel konuları kapsar. İkinci görüş olan, toplumsal politikaları oluşturma yaklaşımında özel eğitim, bireyin vazgeçilmez temel insan hakkı olarak yorumlanmaktadır. Yetersizliği olan bireye karşı değişmesi gereken tutumları ön plana çıkartan bir yaklaşımdır. Her iki görüşünde geçerli olduğu noktalar bulunmaktadır. Özel eğitimin kapsamını ve uygulamalarını belirlemede ikisi de önemli rol oynamaktadır.

Özel eğitim, genel eğitimden içerik yönünden yani nelerin öğretileceği yönünden farklılaşmaktadır. Olağan çocukların kendiliğinden edindikleri becerilerin büyük bir kısmını yetersizlikten etkilenmiş özel eğitime ihtiyacı olan çocuklara, yoğun ve sistematik biçimde öğretmek gerekmektedir.

Örneğin, giyinme, soyunma, yemek yeme becerilerini çocuklar, yetişkinleri gözleyerek, taklit ederek öğrenirler.

Genel eğitimden özel eğitimin ayrıldığı bir diğer nokta ise içeriğin düzenlenişidir. Genel eğitimde içerik ortalama çevresindeki çocuklar için merkezi programlarla belirlenirken, özel eğitimde programın içeriğini çocuğun ihtiyaçlarını belirler.

UNESCO tarafından yayınlanan bir çalışmada 15 ülkede özel eğitim alan çocukların yüzdesi şu şekilde verilmektedir. %8,5 İsveç, % 4,67 Danimarka, %3,98 ABD %3,47 İsrail, %3,42 Kanada %2,61 Hollanda, %2,06 Çekoslovakya, %1,88 Fransa %1,45 Yeni Zelanda, %1,24 Macaristan, %1,15 İtalya, %1,08 İngiltere, %0,8 Şili, %44 U.S.S.R, 18/4 (Barik N, 2012)

2.1.3. Özel Eğitimin Temel İlkeleri

Milli Eğitim sistemini düzenleyen genel kurallar çerçevesinde özel eğitimle ilgili 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede özel eğitim ilkeleri şu şekilde belirtilmiştir:

- Özel eğitime ihtiyaç duyan kişilerin tamamı, yeterlilik ve yetenekleri ile isteklerine göre özel eğitim faaliyetlerinden yararlandırılır.
- Mümkün olduğunca özel eğitim faaliyetlerine erken başlamak oldukça önemlidir.
- Bireylerin var olan engel durumunun farkına erken varılması, tanının erken belirlenmesi ve eğitim hizmetlerine erken başlanması bireyin gelişmesi açısından önemlidir.
- Özel eğitim gereksinimi olan kişilerde özel eğitim hizmetleri, sosyal ve fiziksel çevrelerinden imkânı oldukça ayrılmadan planlanmakta ve yürütülmektedir.
- Özel eğitime gereksinim duyan kişilerin eğitimsel yeteneklerine göre değerlendirilerek eğitim faaliyetleri süresince akranlarıyla birlikte hizmet alması sağlanmalıdır.
- Özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin aldıkları kararların tamamı eğitimin kesintisiz devam ettirilebilmesi için bütün kurumlarla ortaklaşa gerçekleştirilmelidir.
- Özel eğitim gereksinimi olan öğrenciler için bireylere özgü eğitim programlarının uygulanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Özel eğitim programlarının, ilkelerden ve özel eğitim programlarından yola çıkılarak bireylerin gereksinimlerine göre planlanması öngörülmüştür. Buradan hareketle her bir birey için özel eğitim programları hazırlanmış ve uygulanmıştır.
- Özel eğitim hizmetlerinin her bir aşamasına ailelerin de katılması sağlanmalıdır. Bu durum ise özel eğitim hizmetlerinde ailelerin önemini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede aileler özel eğitim programlarının her aşamasına katılım sağlayacaktır.
- Özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin görüşleri doğrultusunda eğitim politikaları hazırlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde gönüllü kurum ve kuruluşlar aracılığıyla özel eğitim hizmetlerinin geliştirilmesinden dolayı gönüllü kuruluşların da özel eğitim hizmetlerine katılımı sağlanmalıdır.
- Özel eğitim gereksinimi gerektiren bireyler, özel eğitim hizmetleri vasıtasıyla toplumla etkileşim ve uyum sağlayacak şekilde planlanır. Yapılan plan ve programlar bireylerin okul içi ve okul dışı yaşamlarını kapsayacak şekilde yapılmaktadır. Ayrıca bu ilke, bireylerin toplumla iç içe bütünleşmesini sağlamaya yöneliktir.

2.1.4. Özel Eğitim Kurumu

Özel Eğitim Kurumu: Beden, zihin ve toplumsal özürleri ya da özellikleri dolayısıyla eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayacak durumdaki çocuklar için devletçe ya da özel kişilerce açılan ve kendine özgü bir öğretim programı uygulayan eğitim kurumudur.

2.1.4.1. Genel Okul ve Kurumlarda Özel Eğitim

573 Sayılı Kararname'ye göre, mevcut durumları diğer yaşlılarıyla eğitimsel faaliyetlerde bulunmaya uygun durumda olan ve özel eğitim gereksinimi olan öğrenciler, resmi, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim okullarında eğitim ve öğretimlerini sürdürmektedir. Özel eğitim gereksinimi olan bireylere kaynaştırma eğitimi veren okullarda diğer yaşlılarıyla birlikte eğitim görme fırsatı tanınmaktadır. Ayrıca yardımcı derslikler açılarak engel durumunun derecesi ve türüne göre gruplar oluşturularak genel okullar içerisinde ayrı sınıflar oluşturulmaktadır. Araç-gereci farklı, eğitim teknik ve yöntemleriyle eğitim materyalleri kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca diğer özel tedbirlerde alınmaktadır. Yukarıdaki haklar doğrultusunda özel gereksinimli bireylerin ülkemizde eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kaynaştırma eğitimi verilmektedir (Kırcaali ve Tekin, 1997, s. 14).

2.1.5. Özel Eğitim Çalışanı

Özel eğitim gereksinimi olan bireylerin eğitim ihtiyaçlarının yerine getirilmesinden sorumlu olan özel olarak yetiştirilmiş öğretmen terimi Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde özel eğitim öğretmenlerine karşılık gelmektedir (Büyüköztürk vd, 2013, s. 240-241).

Yönetmelikte belirtildiği üzere özel eğitim öğretmenlerinin görev ve sorumlulukları aşağıda belirtilmiştir;

- Bireyselleştirilmiş eğitim programında alanıyla ilgili ölçme ve değerlendirme araçları ile gelişim ölçeklerinin hazırlanıp uygulanmasında bireyselleştirilmiş eğitim programı geliştirme birimi ile iş birliğinin yapılması,
- Bireyselleştirilmiş eğitim programında alanıyla ilgili değerlendirmelerin ve uygulamaların yapılması,

- Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin yetersizlik türü dikkate alınarak eğitim performansları için eğitim programları esnasında kullanılması için alanıyla ilgili gerekli materyallerin hazırlanması,
- Okul içerisinde yapılan aile danışmanlığı ve eğitimi programlarına katılmak, sınıftaki öğrencilerin ailelerine yönelik olarak aile eğitim faaliyetlerini psikolog veya rehber öğretmen ile beraber planlanması ve yürütülmesi,
- Özel eğitime gereksinimi olan öğrencilere destek eğitim hizmetinin sağlanması ve eğitim verimlilikleri ile birlikte öğrencilerin en uygun kurum ya da okula yönlendirilmesinde bireyselleştirilmiş eğitim programı geliştirme birimiyle birlikte ortaklık yapılması,
- Okul veya kuruma devam eden engelli öğrencilere diğer okul ya da kurumlarda hizmet veren öğretmen ve uzmanlarla işbirliği içerisinde hareket edilmesi,
- Yetersizliklerinden dolayı engelli öğrencilerin kullandığı bireysel alet ve cihazların bakımı ve kontrolüne ilişkin önlemlerin alınması,
- İhtiyaçları ve eğitim performansları doğrultusunda engelli bireylerin eğitim hizmetlerinin yürütülmesi,
- Görev tanımında belirtilen görevlere benzer görevlerin de yerine getirilmesidir.

2.1.6.Türkiyede Özel Eğitimin Tarihçesi

Özel gereksinime ihtiyaç duyan öğrencilerin Osmanlı döneminde eğitimine yönelik planlı çalışmalar yapılmamış olsa da o dönemde yaşlılar evinde bu öğrencilerin korunmaya alındıkları veya bir kısmının ise becerilerinin ve kapasiteleri doğrultusunda işlerde çalıştırıldıkları görülmüştür. Özel eğitimin temellerinin oluşturulması açısından bu tarz adımların atılması ileriki dönemler için oldukça önemlidir. Beceri sahibi öğrencilerin eğitimi ile ilgili çalışmalar, insanlık tarihinde milattan önce 427-347 yıllarında sistematik olarak yapıldığı görülmektedir. Osmanlı Döneminde üstün yetenekli bireylerin dünyada ilk kez sistemli eğitim hizmetlerinin örneği Enderun adı verilen kurumlarda olduğu görülmektedir. Ülkemizde üstün yetenekli ve zekalı çocuklar için oluşturulan bu sistem, Osmanlı Devleti'nin yayılma ve yükselme dönemlerindeki temel güçleri olmuştur (Enç, 1973, s. 28).

Ülkemizde ise İstanbul'da özel eğitim hizmetleri sistemli ve bilinçli bir şekilde Grati Efendinin liderliğinde 1889 yılında Sultan Ahmet'te bulunan zamanın ileri gelenlerinin ticaret okulunun bir bölümünde işitme engelli bireylerin ihtiyaçları

doğrultusunda açılan okul ile başlamıştır. Görme engelliler için bu okula bir sene sonra yeni bir bölüm eklenmiştir. 1919 yılında kapatılan bu okul 30 yıl eğitim-öğretim hizmeti vermiştir (MEB, 1991, s. 48).

Özel bir dernek tarafından 1921 yılında İzmir’de Dilsiz-Körler ve Sağır Kurumu açılmıştır. İlerleyen zamanlarda Alsancak’ta bulunan İşitme Engelliler Okulunun yer aldığı bölgeye taşınan bu okul, 1924 senesinde ise Sağlık Bakanlığına aktarılmıştır. Bizzat Atatürk tarafından Türkiye Cumhuriyeti adına 1923 Cenevre Bildirisi yayınlanmış, özel eğitim alanında Cumhuriyet zamanında ilerlemelerin kaydedildiğinin bir göstergesidir. 743 sayılı Türk Medeni Kanunu 1926 yılında onaylanmıştır. Özel eğitim konusunda kanunun 264. maddesinde bahsedilmiştir. Maddede çocukların yetiştirilmesi konusunda anne ve babaların çocuğun özür durumundan da sorumlu oldukları belirtilmiştir.

İşitme ve görme engelliler için okullar tarih boyunca açılmaya devam etmiştir. Eğitilebilir zihinsel engelli çocukların yetiştirilmesi, özel gereksinime ihtiyacı olan diğer çocukların incelenmesi ve rehberlikte bulunulması için 1955 yılında Ankara’da ilk psikoloji kliniği kurulmuştur. Ankara Kazık İçi Bostanları İlkokulunda 1955 yılında zihinsel engelli öğrenciler için özel bir sınıf açılmıştır. İstanbul ve Ankara’da 1963-1964 yıllarında ilköğretim kurumlarından seçilen üstün becerikli öğrenciler özel üst sınıflarda özel programlarla eğitilmişler ancak 1968 yılına gelindiğinde bu uygulamaya son verilmiştir. İlerleyen dönemlerde ilkokullarda ikinci kez deneme olarak ABC şeklinde gruplandırma uygulamaları yapılmasına rağmen bu uygulamada 1972 yılına gelindiğinde son bulmuştur (MEB, 1991, s. 49).

4857 Sayılı İş Kanunu 2003 yılında kabul edilmiş, işverenlerin elli ya da daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde % 3 oranında engelli bireyleri engel durumuna göre uygun bir işte çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. 1615 sayılı Gümrük Kanunu 1972 yılında kabul edilmiştir. Kanunun 8. maddesi engelli bireylerin yurt dışından getirecekleri malzemeleri konu edinmiştir. 1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunun 6. maddesine göre bireylerin eğitim hayatları boyunca kendi kapasiteleri ve yetenekleri doğrultusunda çeşitli okullara ve programlara yerleştirilebilirler. Her bakımdan Milli Eğitim sistemi bu yönlendirmeyi yapacak şekilde düzenlenmektedir. 7. maddede her Türk vatandaşının eğitim hizmetlerinden yararlanabileceği belirtilmiştir. 8. maddede ise kadın ve erkeklerin tamamının eğitim hizmetlerinden eşit şekilde yararlanabileceği belirtilmiştir. 9.

maddede ise bireylerin yaşamları boyunca eğitim hizmetlerinden yararlanabileceği belirtilmiştir.

Özel eğitim tarihinde ülkelerin, toplumların sosyolojik, siyasi ve politik tutum ve tavırları ile yetersizlik algısı, yetersizliğe karşı bakış açıları etkili olmuş bunun sonucunda da özel eğitime gereksinim duyan bireyler olumlu ve olumsuz şekillerde etkilenmişlerdir (Günden ve Ardıç, 2020). Ülkelerin özel eğitime bakış açıları farklı dönemlerde değişiklikler göstermiş, buna bağlı olarak uygulamalarda da değişiklikler yaşanmıştır. Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitimin tarihsel gelişimini dört temel yaklaşım ve modellerle açıklamak mümkündür. Bu dört temel yaklaşım sırasıyla şu şekilde ifade edilebilir (Günden ve Ardıç, 2020):

1. Tıbbi Mode: 1800’lu yıllarda engelli bireyler dikkate alınmamış, diğer insanlarla görüşmeleri uygun görülmemiş ve engelliliğin tedavi edilmesi gereken bir hastalık olduğu düşünülmüştür (Akçamete, 2019). Bu bakış açıları özel eğitimde tıbbi modelin gelişmesine neden olmuştur. Özel eğitim hizmetlerine yer verilmeyen bu modelde, tıbbi açıdan yetersizlik nedenleri, önleyici müdahale, tanı koyma süreci ön planda tutulmuş, çevresel faktörler dikkate alınmamıştır (Günden ve Ardıç, 2020).

2. Sosyal Model: 1950’li yıllarda artan insan hakları hareketleri ile tıbbi model eleştirilmeye başlanmış ve bu dönemde sosyal model ağırlık kazanmıştır (Günden ve Ardıç, 2020). Bu modelde engellilik durumu bireysel değil toplumsal bir olgu olarak ele alınmıştır (Günden ve Ardıç, 2020). Bu modelle birlikte kaynaştırma, bağımsızlık kazanma, eşitlik gibi kavramlar vurgulanmıştır (Akçamete, 2019).

3. Ekolojik Yaklaşım: Bu yaklaşım sadece özel gereksinimli çocuğun değil, çocuğun ailesinin ve yakın çevresinin de gelişimini önemsemektedir (Akçamete, 2019). Bu modele göre eğitimcilerin görevi özel gereksinimli bireyi yetersizliğinden bağımsız olarak içinde bulunduğu sosyal çevreyle uyumunu sağlamak için çalışmaktır (Günden ve Ardıç, 2020).

4. Sosyal ve Ekolojik Yaşam: Sosyal ve ekolojik yaklaşımın birleşimiyle oluşan bu modelde, özel eğitime karşı tutumlarda olumlu gelişmeler yaşanmış, yasalarda yeni değişiklikler yapılmış, özel gereksinimli çocukların değerlendirilmesinde, yerleştirme sistemlerinde, öğretmen eğitiminde olumlu gelişmeler yaşanmıştır (Akçamete, 2019).

2.1.7.Özel Eğitime Gereksinim Duyan Birey

573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK’de (1997) özel eğitime gereksinim duyan birey; “Çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey” şeklinde

tanımlanmaktadır. Bu terim aynı zamanda yetersizlik durumları farklı nedenlerle ve farklı zamanlarda ortaya çıkmış ve eğitim ihtiyaçları birbirinden farklı olan bireyleri kapsayan bir şemsiye terimdir (Çakıroğlu, 2019). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde ise özel eğitime gereksinim duyan birey “Bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren birey” şeklinde tanımlanmaktadır.

Özel eğitime gereksinim duyan birey tanımının daha iyi anlaşılabilmesi için sık karşılaşılan ve genelde birbiriyle karıştırılan bazı terimlerin açıklığa kavuşturulması gerekir. Bu terimler şunlardır:

Zedelenme: Bireyin kalıcı veya geçici olarak bir organının ya da organlarının işlevlerini kısmen ya da tamamen yerine getirememesi durumu olarak tanımlanabilir (Çakıroğlu, 2019). Örneğin doğum sonrası süreçte farklı sebeplerle bireyin gözlerinde bir zedelenme olabilir, bu zedelenme nedeniyle geçici ya da kalıcı olarak görme konusunda problemler yaşayabilir ve bu problemler bireyin önüne toplum içinde engeller çıkarabilir (Çakıroğlu, 2019).

Risk taşıma: Daha çok bebekler ve okulöncesi çocuklar için kullanılan bu terim, belirlenmiş herhangi bir mevcut yetersizliği olmayan fakat ileride yetersizliğin çıkma ihtimali normalden fazla olan çocukları ifade eder (Eripek, 2005). Bu terimin bebekler ve okul öncesi dönem için kullanılmasının sebebi, doğum koşulları ya da ev ortamları nedeniyle ileride gelişimsel sorun yaşama olasılığının olmasıdır (Eripek, 2005). Risk taşıma terimi, uluslararası alanyazın ve özellikle de Amerika Birleşik Devletlerinde, farklı nedenlerle akademik başarısızlık ve okuldan ayrılma olasılığı diğer bireylere oranla daha fazla olan öğrencilerin tanımlanması amacıyla kullanılmaktadır (Çakıroğlu, 2019).

Yetersizlik: Bir şeyi yapma konusunda yeterli olamama, belirli bir konuda sınırlı kapasiteye sahip olma durumu olarak tanımlanabilir (Eripek, 2005). Zedelenmeden etkilenen bireyin zedelenen organı ya da organlarıyla ilgili bedensel ve zihinsel davranışları sınırlıdır (Cavkaytar, 2008). Örneğin gözlerinde zedelenme olan bireyin görememesi o bireyin yetersizliğidir.

Özür: Bedenin belli bir bölümünün (örneğin kollar) ya da organının (örneğin gözler) işlevlerini yerine getirememesi durumu olarak tanımlanabilir (İftar, 1998).

Engel: Yetersizliği ya da özürü olan bireyin toplumsal hayatın içinde bireyin çevreyle etkileşiminde yaşadığı problem anlamına gelmektedir (İftar, 1998). Örneğin kulakları işitmeyen bir birey uygun fiziksel donanımlara sahip olan eğitim ortamında herhangi

bir problemle karşılaşmıyorsa o birey kendi eğitim ortamında engelli değildir. Fakat aynı donanıma sahip olmayan ortamlarda birey özüründen dolayı sınırlılıklar yaşıyorsa engelli olur. Bunun yanı sıra engel durumu sadece bireyin sahip olduğu yetersizlik ya da özür nedeniyle ortaya çıkmaz, bu engel durumu çevreden de kaynaklanabilir (Eripek, 2005). İnsanlar yetersizliklerinden çok çevrenin duyarsızlığı ve olumsuz tutum ve davranışları nedeniyle problemler yaşayabilirler (Eripek, 2005). O halde özürün engele dönüşmesini engellemek için özel eğitimle özel gereksinimli bireylere bilgi ve beceri sağlamak ve yaşadığımız çevreyi düzenlerken özel gereksinimi olan bireylerin de ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak çok temel iki etmendir (Eripek, 2005; İftar, 1998).

Özel eğitime gereksinim duyan çocuklar tanımlanırken duysal, duygusal veya öğrenme problemleri nedeniyle ek desteğe ihtiyaç duyuyor olmaları vurgulanmaktadır (Çakıroğlu, 2019). Bunun yanı sıra özel eğitime gereksinim duyan çocuklar terimi, duysal, duygusal, bedensel yetersizliği olan ve öğrenme ve davranış problemleri gösteren çocukları olduğu kadar, zihinsel olarak üstün ya da özel yetenekli çocukları da içerisine alan geniş bir terimdir (Eripek, 2005). Görüldüğü gibi özel eğitime gereksinim duyan çocukların kendi içlerinde farklılıklara sahip olması bu çocuklara ilişkin genellemeler yapılmasını zorlaştırmaktadır (Eripek, 2005). Bu noktada özel eğitime gereksinim duyan çocuklara verilecek olan eğitimin bireyselleştirilmesi ve bu çerçevede eğitim ortamlarının oluşturulması önem arz etmektedir (Uğurlu, 2021).

Özel eğitime gereksinim duyan çocukların akranlarıyla olan farklılıklarına göre bazı alt gruplara ayrıldığı ve sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmanın bazı faydaları vardır. Bu faydalar şunlardır (Akçamete, 2019, Ünlü, 2021):

1. Uzmanlar arasında kurulan iletişimi kolaylaştırmak, araştırma bulgularının değerlendirilmesine yardımcı olmak,
2. Yasal hakların daha iyi savunulmasını sağlamak,
3. Özel gereksinimli bireylerin daha görünür olmasını sağlamak,
4. Para ve kaynakların doğru şekilde kullanılmasına yardımcı olmak,
5. İyi ve etkili planlama yapılmasına yardımcı olmak,
6. Tanı ile eğitim ilişkisinin kurulmasını sağlamak,
7. Çocukların doğru programlara yerleştirilmesini sağlamak.

2.2. Tükenmişlik Kavramı

İlk defa Freudenberger (1974)'in "Journal of Social Issues" isimli dergide yayımlanan makalesi ile tükenmişlik kavramı literatürde yer almıştır. Tükenmişlik kavramına ilişkin birçok tanım, açıklama ve yaklaşım vardır. Freudenberger'in tanımlamasına göre tükenmişlik, mesleki stresin yansıması, kişinin güç ve enerji kaynaklarından çok daha fazla istifade edilmesi neticesinde yaşanan tükenme, başarısızlık duygusu ve aşırı bitkinlik durumu olup; insanın iç dünyasında karşılanamayan bazı istekleri sonucunda ortaya çıkar (Vızlı, 2005). Tükenmişlik Maslach'a göre "işinde yoğun duygusal isteklere maruz kalmış ve devamlı insanlarla yüz yüze çalışması durumunda bırakılmış kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, çaresizlik, umutsuzluk ve yorgunluk hislerinin, işine, hayatına ve başka kişilere karşı negatif tutumlar şeklinde yansıması ile meydana gelen bir sendrom"dur (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Ayrıca tükenmişlikle ilgili en iyi modeli de bu araştırmacılar geliştirmişlerdir.

Tükenmişlikle ilgili yapılan birbirinden farklı tanımlamalarda bazı ortak noktalar ön plana çıkmaktadır. Buna göre tükenmişlik yaşayan insanların; çoğunlukla çevrelerindeki insanlara yardım etmeyi seven ya da böyle işlerde çalışan, duygusal taleplerin çokça olduğu mesleklerde uzun süre çalışan, insanlara hizmet vermeyi seven ve idealist kişiler olduğu görülmüştür. İşte bu özellikleri taşıyan kişilerde tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir (Hock, 1988).

Tükenmişlik, daha çok yüksek başarı beklentisi olan kişilerde örgütsel baskıların kendilerini engellemesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu kişiler bir taraftan kişisel hedeflerine ulaşmak diğer taraftan da örgütün beklentilerini gerçekleştirebilmek için çok çalışmaktadırlar. Ancak bu kişiler başarısızlık yaşadığı durumlarda kendilerine olan güvenini kaybederler. Engellenmiş hissine kapılarak çaresizlikle birlikte yorgunluk yaşarlar. Özgüvenleri kaybolan bu bireyler zihinsel ve bedensel olarak tükenmişlik içerisine girerler (Moorhead ve Griffin, 1992).

Tükenmişlik, insana duygusal açıdan çöküş, az motivasyon, düşük başarı ile yetersizlik hissi verir. Sürekli iş baskısına maruz kalan insanlarda zamanla kronikleşen duygusal bir bitkinlik hali ortaya çıkar. Bu hal bir müddet sonra yıkıcı, yıpratıcı ve stresli bir hale dönüşür. Bundan dolayı da sıklıkla tükenmişlik kavramı yerine stres ifadesi kullanılır. Tükenmişlik hissi, çalışma ortamı olarak insanlarla sürekli iletişim ve etkileşim içinde bulunan onlara yardım etmeyi tercih eden kişilerde daha da çok gözlemlenmektedir. Bunlar çoğu kez yaptıkları işlerine duygusal katkılar da sunmak

zorunda kalan kişiler olup sürekli kendisinden fedakârlık yapmak durumunda kalırlar. Doktorluk, idarecilik ve itfaiyecilik gibi meslekler dünyada en fazla stresi olan meslekler olarak kabul edilir. Bunun yanı sıra başta öğretmenlik olmak üzere; yöneticilik, avukatlık, polis memurluğu gibi toplumsal sorumluluk ve fedakârlık isteyen ve sağlıklı insani ilişkilerin zorunlu olduğu meslekler tükenmişliğin en fazla görüldüğü meslekler olarak ifade edilmiştir (Aşan ve Aydın, 2006: 240).

2.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin birçok nedeni olmakla birlikte örgütten kaynaklanan nedenler arasında; adalet ve değerler, aidiyet, ödüller, kontrol ve iş yükü alt başlıklarında incelenmiştir. Çalışma yükü, örgütsel tükenmişliğin başta gelen nedenlerindendir. Gereğinden fazla iş yükü, bireyin iş deneyiminin verilen iş için yetersiz olması ve işin tanımlı bir zaman dilimi içinde bitirilmesi zorunluluğu bireyde strese yol açarken bu iki durumun tersi durumda yani yetersiz iş yükü de bireyde aynı ölçüde stres yaratmaktadır. Aşırı iş yükü tükenmişlik düzeyinin maksimum seviyede olmasına neden olmaktadır.

Kontrol, çalışma öncelikleri ve işi yapış biçimi ve etkin kaynak kullanılmasına ilişkin karar alabilme gibi örgütte aşırı kontrol istenmeyen bir durumdur ki bu durum öncelikle güven eksikliği doğurmakla bireyin bezgin ve bitkin düşmesine sebep olmaktadır. İnsanlar kişilik yapılarına göre iş seçerken, işin az ya da çok stresli olmasına göre karar verebilirler (Dinç, 2008). İşin hissettirdiği stres insanların kişilik özellikleri ile bağlantılıdır (Akçamete ve Sucuoğlu, 2001). Maddi ve manevi beklentiler bireyin kişilik tanımını oluşturabilir (Eren, 1979). Bu nedenlerden dolayı insanları içe kapanık ve dışa dönük olarak sınıflandırırsak; içe kapanık olan insanlar kendi beklentileri dışında olanlarla ilgilenmezken, dışa dönük olan insanlar insan ilişkilerinin sık olduğu, rahatsız oldukları durumları başkasına anlatabilen ve sakin insanlardır, diyebiliriz (Aydın, 2002). Bu tarz iki insanı karşılaştırsak içe dönük, dışarıya kapalı insanların tükenmişliği ve stresi daha fazla yaşadıklarını söyleyebiliriz (Akçamete ve Sucuoğlu, 2001).

Tükenmişliğin örgütsel nedenlerinin yanında ekonomik ve toplumsal nedenleri de vardır. Bunlar; örgüt ortamı ve havası, yetersiz personel, yüksek performans gösteren iş, örgütsel işleyiş hataları, önemli kararlara katılmama, yönetim işlerinde geçirilen zaman, iş gerilimi, iş yükü, kurum özellikleri, çalışma süresi, çalışılan kurum tipi ve

işin niteliği, maddi imkanlar, mesleğin toplum içerisindeki algılanış şekli tükenmişliğin farklı nedenleri olarak sıralanabilir (Dinç, 2008).

2.2.2. Tükenmişliğin Çeşitleri

Tükenmişliğin birçok tanımı olmakla birlikte literatürde en çok kullanılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından belirlenen tanımdır. Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissidir.

2.2.2.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion):

Öncelikle tükenmişlik bireylerin duygusallığını tüketmesiyle ortaya çıkmakta ve duygusal anlamda tamamen tükenme ile sonuçlanmaktadır. Literatürlerde bu boyut tükenmişliğin en belirleyici olanı ve en kritik boyutu şeklinde ifade edilmektedir.

Duygusal tükenme, kişinin kendisini duygusal yönden çok yıpranmış ve yorgun olarak hissettiği bir boyuttur. Bu boyut tükenmişlik sendromlarının başlangıcı olarak kabul edilir. Tükenmişliğin en merkezinde yer alan duygusal tükenme, boyutların da en önemlisidir. Daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin bulunduğu mesleklerde çalışan kişilerde duygusal kaynakların tükendiğinin hissedilmesi şeklinde yaşanır. Bu boyut kişinin stres yaşamayı ve stresle başa çıkmadaki yaşadığı başarısızlıkla da ilgilidir. Kişiler çalışma hayatına çok büyük hedefler ile başladığı halde zamanla iş hayatında kendilerini yorgun ve duygusal açıdan aşırı derecede yıpranmış hissederler. Dolayısıyla tükenmişlik, çalışanların sık sık duygusal ve psikolojik olaylarla karşı karşıya gelmesi, sürekli duygusal taleplere maruz kalması sonucu içindeki yaşama sevinci ve çalışma arzusunu kaybedip enerjisinin tükenmesi durumudur (Maslach ve Jackson, 1981).

2.2.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization):

Duyarsızlaşma: Kişinin, zaman içinde ilgilendiği, bakımını yapıp çeşitli hizmetler verdiği kişilere karşı olumsuz davranışlar ve alaylı tutumlar geliştirmesidir. Duyarsızlaşma yaşayan kişi, zamanla olumlu duygulardan yoksun bir şekilde karşısındaki kişilerin kendilerine özgü birer birey oldukları ve bazı özel gereksinimleri olduğu gerçeğine ilgisiz davranır. Duyarsızlaşma yaşayan kişiler başka kişilerin sorunlarını görüp çözüm bulmakta kendilerini yetersiz, güçsüz ve yorgun hissederler. Genelde sinirlidirler. Yaptığı işle ilgili idealizm kayıpları yaşarlar. Diğer insanlarla

olan iletişim ve etkileşimini olabildiğince aza indirerek onların ihtiyaçlarını görmeden onlara aldırış etmeden yaşamaya çalışırlar (Maslach ve Jackson, 1981).

2.2.2.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Low Personal Accomplishment)

Kişisel Başarı: Çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışılan işlerde bireyin kendisini yaptığı işde yetersiz ve başarısız hissetmesi durumudur. Kişide başarısızlık duygusu, özgüven eksikliği, moral düşüklüğü, insanlar arasındaki ilişkilerinde zayıflama, az üretkenlik, baskılara başa çıkmada yetersizlik, işinde başarısızlık duygusu yaşama ve depresyon gibi belirtileri ortaya çıkarır. Kişi kendisinin sevilmediğini hisseder. Özgüveni zayıftır (Maslach ve Jackson, 1985). Bu üç alt boyutun değerlendirilmesinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutundaki artış, tükenmişlik yaşandığını gösterirken; kişisel başarı alt boyutundaki düşük puanlar tükenmişlik yaşandığını göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1985).

2.2.3. Özel Eğitim Kurumlarında Mesleki Tükenmişlik

İnsanlarla iletişim ve etkileşimin en yoğun olduğu yerlerden biriside hiç kuşkusuz özel eğitim kurumlarıdır. İnsanlarla yaşanan bu iletişim doğal olarak duygusal etkileşim de içerir. Çünkü karşımızdaki bir insandır ve insana karşı duyulacak sorumluluk hissi, diğer varlıklara ya da nesnelere karşı duyulanlardan çok daha fazladır. Bu yoğun duygusal hisler ise zamanla strese sebep olabilmektedir. Bundan dolayı öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi mesleklerde çalışanlar, diğerlerine göre tükenmişliğe karşı daha da açık hale gelmektedirler (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1999).

Araştırmalarda sürekli insanlarla ilgilenen, onlarla yüz yüze temasta bulunan çalışanların tükenmişliğe en yakın grup oldukları ortaya çıkmıştır (Barut ve Kalkan, 2002). Kişilerin yaşadığı tükenmişlik hissi sadece kendisi ve ailesini değil, çalıştığı kurumu, iletişim halinde olduğu kişileri de etkilemektedir. Çalışanların yaşadığı mesleki tükenmişlik; yaşamalarını, kendi kişisel sağlıklarını ve özel eğitim kurumlarında sundukları hizmetin hem niteliğini hem de niceliğini etkilemektedir (Tümekaya, 1996).

Ülkemizde, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim gördüğü özel eğitim kurumlarında çalışan özellikle eğitimciler için de tükenmişlik ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar; özel eğitim öğretmenlerinin, çalıştıkları ortamlar ve muhatap oldukları öğrenciler yüzünden daha çok duygusal etkileşim içinde bulunmak zorunda kaldıkları, bundan dolayı da diğer

meslektaşlarından daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu öğretmenlerde oluşan stresin duygusal göstergeleri olarak; zihinsel yorgunluk, endişe, kaygı, baskı ve engellenilmiş duygularını saymak mümkündür (Başaran, 1999).

Çalışanların tükenmişlik duygularıyla ilgili yukarıda sıralanan olumsuz örneklerden anlaşılacağı üzere bu durum hem bireyin kendisi için hem de çalıştığı kurumu için çok ciddi ve ağır neticeler ortaya çıkarabilir. Yani çalışanlarda mesleki tükenmişlik göz ardı edilebilecek bir durum değildir. Bir kurumda, hizmeti olumsuz etkileyen tükenmişlik durumlarının sebepleriyle birlikte iyice tetkik edilerek gerekli önlemlerin alınması orada yapılan hizmetin niteliği bakımından son derece önemlidir (Ağaoglu, ve ark., 2004).

2.2.4. Tükenmişliğin Etkileri

Hayatımızın her alanında birçok negatif sonuca yol açan tükenmişlik İşyerinde de insanların sıkça yaşadığı bir problemlerdendir. Üstesinden nasıl gelebilecekleri konusu insanların en çok problem yaşadığı sorunlardan biridir. İşyerinde tükenmişlik belirtileri ve iş stresi ile uğraşan kişiler genellikle aşağıdaki durumlardan etkilenir (Maslach ve Jackson, 1985):

- Aşırı stres
- Tükenmişlik
- Kalp hastalığı olasılığının artması
- Yüksek tansiyon için artan olasılık
- Tip 2 diyabet için artan olasılık
- Solunum sorunları için artan olasılık
- 45 yaşından önce ölüm olasılığının artması
- Depresyon
- Kızgınlık
- Sinirlilik
- Endişe
- İlaç tedavisi veya hastaneye yatış gibi zihinsel sağlık ihtiyaçları için artan olasılık
- İş memnuniyetsizliği
- Meslektaşlardan ve arkadaşlardan çekilme
- İşini iyi yapamama
- Şirket kaynaklarını tüketin

- Alkol veya madde kötüye kullanımı
- Arkadaşlardan ve aileden izolasyon
- Mali konularda ilgisizlik
- Aile üyelerine karşı öfke
- Sorumlulukları yerine getirememe

2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik bireyde fiziksel ve duygusal sorunlar şeklinde sonuçlanabilir. Fiziksel sorunlar bireylerin biyolojik yapılarında ortaya çıkabilecek sorunlar şeklinde açıklanabilir. Kişinin aile ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin etkilenmesi duygusal sorun olarak karşımıza çıkar (Shepherd vd, 2011). Buna ek olarak birey, çalışma ortamını paylaştığı insanlarla, hizmet verdiği kişilerle ve içinde bulunduğu örgütte de olumsuz ilişkiler yaşayabilir ve bu durum kurum içerisinde olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Bireylerin içinde bulundukları tükenmişlik durumu çalışma hayatı dışında aile ve arkadaş hayatını da olumsuz yönde etkiler (Jackson vd., 1986). Tükenmişlik durumunun içinde olan bireyler büyük olasılıkla sağlık açısından da sorunlar yaşamaktadır. Bitmeyen baş ağrısı bilinen en belirgin örneğidir. Bununla beraber birey, günlük hayatında keyifsizliğinden dolayı insanlar tarafından sorunlu biri olarak görüldüğü durumlara da maruz kalabilmektedir (Dincerol, 2013). Bütün bu olumsuz sonuçlara ek olarak birey kendini güvensiz, çaresiz, vazgeçmiş ve güçsüz de hissedebilmektedir (Steuer, 2012).

Tükenmişlik örgütün verimliliğinin azalmasına, müşterilerden olumsuz geri dönüşler almaya ve örgüt bağlılığında azalmaya neden olur (Shepherd vd., 2011). Tükenmişlikte bireyin işini benimsememesi ve buna bağlı olarak işi için yapması gerekenleri tam anlamıyla yapamaması; bunun iş memnuniyetsizliği ve işini aksatma, hatalar yapma, işine katkı sağlayamama, örgütteki bireylerle kötü ilişkiler içinde olma, başarısızlık hissine kapılma, takım arkadaşlarıyla çatışma gibi olumsuz durumlarla karşı karşıyadır (Maldonado vd, 2015). Örgütü direkt olarak etkileyecek en önemli etkilerden biri de bireyin işinde verimli olamamasıdır. Bireylerin verimi, örgütün verimi demektir. Bireyin tükenmişlikle yaşadığı sorunlar ve bunun olumsuz sonuçları karşısında örgütünde iş kalitesi de düşüş olması kaçınılmazdır (Öztürk, 2014).

2.2.6. Tükenmişlik Sendromuyla Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlikle başa çıkmanın en iyi yolu, ilk etapta iş stresinin olmasını engellemektir. Yöneticilere verilecek örgütsel liderlik yöntemleri hem tükenmişliğin belirtilerini tanımayı öğrenerek hem de çalışanlarıyla birlikte çalışarak tükenmişlikten kaçınmalarına yardımcı olabilir (Maslach ve Jackson, 1985).

Tükenmişlikle ilgili yaşanan sorunların çözülmesi konusunda bazı aşamalar ve bu konuda önerilen yöntemler vardır. Bunlar şunlardır;

Önleme: Kendinize ve yeteneklerinize olan özgüven tükenmişliğini önlemede önemli bir etkidir. Bu, iş tükenmişliğinin önlemenin ilk önemli adımıdır. Bazen belirli bir işe girmeye karar vermeden önce işinizde neye ihtiyacınız olduğunu belirlemek önemlidir. Kariyerinizden tam olarak neye ihtiyacınız olduğunu bilmek, bu konuda güvenle karar vermenize yardımcı olacaktır. Kendinizle ilgilenirseniz, kariyer stresiyse başa çıkma olasılığınız daha da yüksektir. Kendinizi iş ve sağlıkla kesişimi hakkında eğitmek, işyerinde tükenmişliği daha iyi tanımlamanıza ve önlemenize yardımcı olabilir (Maslach ve Jackson, 1985).

Tedavi: İşinizde stres yaşıyorsanız, sorunu tedavi etmenize yardımcı olmak için yapabileceğiniz birkaç şey vardır. Kendinizle yüzleşmek önemli bir ilk adımdır. Sorunların ne olduğunu ve nereden kaynaklandığını kabul edin. Bazı insanlar bir terapistin yardımıyla gerçek olmanın en iyisi olduğunu düşünüyorlar. Bir profesyonel bulmak istemiyorsanız, ister arkadaşlarınız veya iş arkadaşınız isterse de ailenizden yardım alabilirsiniz. İş gününüz boyunca düzenli molalar vermek de önemli bir etkidir. Bu molalar, sıfırlamanıza, duygularınızı yeniden değerlendirmenize ve daha pek çok şeye yardımcı olacaktır. Benzer şekilde, sinirlenmeye başladığınızı veya çok stresli olduğunuzu düşünüyorsanız, uzaklaşın ve kafanızı boşaltmak için bir mola verin.

İşyerinde tükenmişlik birçok çalışan için yaygın bir durumdur. Ancak bu durumu önlemek ve tedavi etmekte yine kişinin kendi elindedir. Kişi sorununu halleder ise daha eğlenceli şekilde çalışabilir ve istediği kariyere daha rahat sahip olabilir (Maslach ve Jackson, 1985).

2.3. Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik konusunda araştırmacılar kendi bakış açılarına göre farklı modeller ortaya koymuşlardır. Tükenmişliğin en yaygın ve kabul görmüş olan tanımı Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Ölçeğini de geliştirmiştir. Mesleki tükenmişlik konusunda en çok kullanılan modeli de Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. 1981 yılında geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” bu araştırmada da özel eğitim alanında çalışan personelin yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Bu ölçekte toplamda 22 madde bulunmaktadır. Bu maddeler tükenmişlikle alakalı olarak üç alt başlıkta değerlendirilmiştir. Alt boyutlar “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı” başlıklarıyla ele alınmıştır. Alt boyutlarda tükenmişliği ölçmek için duygusal tükenmişlikte sekiz, duyarsızlaşmada altı, kişisel başarıda ise sekiz madde yer almaktadır.

2.4. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Bu başlık altında örgüt, sessizlik ve örgütsel sessizlik kavramları bulunmaktadır.

2.4.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı, yönetim bilimciler ve toplum bilimciler tarafından birçok şekilde tanımlansa da bunların bazı kısımlarına değinmekte fayda vardır. Temel olarak TDK sözlüğünde örgüt; “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşkilat” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 20.12.2021, <https://sozluk.gov.tr>).

Örgüt, çeşitli kaynakların ortak bir hedef için bir araya geldiği açık bir sistemdir (Şimşek 2019: 23). Katz ve Kahn’a (1977) göre örgütler belirli sayıda bir araya gelmiş olan bireylerin, oturmuş ve standartlaşmış davranışlarının toplamı olarak tanımlanırken Parsons’a (1970) göre belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş olan sosyal birimler olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2004: 191). Yönetim bilimci Barnard’a göre ise; birçok kişinin belirli bir gayeye ulaşmak amacıyla güçlerini tercihli şekilde birleştirmesiyle ortaya çıkan iş birliği düzenine örgüt denir (Gökçe, 2019: 19).

2.4.2. Sessizlik Kavramı

Çalışanların sessizliği daha önceleri örgüte uyum olarak algılansa da bugün örgütlerin sessizliği örgütün var olan performansını tehdit eden bir unsur olarak görülmektedir. Sessizlik, “ortalıkta sesi olmaması, sükût” (TDK, 2013) konuşma olması gereken yerde susulması veya açık davranışların izah edilebilir boyutta olmaması olarak ifade edilmektedir (Bildik, 2009: 34).

2.4.3 Örgütsel Sessizlik

Örgütlerde sessizliği üzerine yapılan araştırmalar sınırlı sayıda ve çok yenidir. Örgütsel sessizlik kavramını ilk ortaya atan Hirschman (1970), sessizliği pasif örgütsel bağlılık olarak ele almıştır. Devamında ise yönetim bilimciler örgütsel sessizliği örgütsel bağlılığa eşdeğer olarak değerlendirmiştir (Çakıcı: 2007: 149). Bu nedenle önceleri uyum ve itaat göstergesi olan örgütsel sessizliğin günümüzce bir tepki davranışı olduğunun anlaşılması ile bu kavrama olan yaklaşımı da değiştirmiştir (Yalçınsoy; 2017: 2). Çünkü rekabet edebilmenin, müşterilere hizmeti en hızlı şekilde sunabilmenin, müşteri sadakatini yakalayabilmenin, marka olabilmenin ayırıcı bir nitelik taşıdığı küresel iş organizasyonlarında bunu sağlayabilmek için; özgür, kendini ifade edebilen, sorumluluk alabilen, inisiyatif kullanabilen, yaratıcı ve girişimci çalışanlara ihtiyaç vardır. Çalışanların bu özelliklerini etkin olarak ortaya çıkarabilmesi ancak gerekli örgüt desteği sağlanması ve olumlu örgüt kültürünün oluşturulması ile mümkündür (Kanbur: 2018: 383).

Küresel ve iş dünyasında örgütsel sessizlik anlayışında ki bu değişim, örgütsel sessizliğin yönetim bilimciler tarafından yeniden tanımlanması ve irdelenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda sessizliği kolektif bir olgu olarak ele alan Morrison ve Milliken (2000) çalışanların örgütsel sorunlarla ilgili fikir, görüş ve kaygılarını kasıtlı olarak saklamasını örgütsel sessizlik olarak tanımlamışlardır. Pinder ve Harlos (2001) ise sessizliği değişim ve etkileme kapasitesine sahip çalışanların bulundukları örgütlerle ilgili davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri sonucunda samimi düşüncelerini saklaması olarak tanımlamış ve sessizliği haksızlığa bir tepki olarak değerlendirmişlerdir (Çakıcı, 2007: 149).

Modern yönetim anlayışı gereği çalışanların yaratıcı, girişimci, değişim ve gelişime açık olmaları dolayısıyla örgütsel bağlılık ve performanslarında artış beklenirken, örgüt kültürü ya da ileride ayrıntılı ele alacağımız çeşitli nedenlerle bilinçli olarak

sessizliği tercih etmektedirler. Bu da yeni fikirlerin ortaya çıkmasına ket vurarak örgütsel bağı ve aidiyeti olumsuz etkilemektedir (Kanbur, 2018: 38).

Örgütsel sessizlik, örgütsel gelişimi ve değişimi engelleyen ve çoğulcu örgüt kültürünün oluşmasını ortadan kaldıran bir tıkatır. oğulcu rgt; çalışanlar arasında çeşitli fikir ve değerlerin ortaya çıkabildiği, farklı açılardan değerlendirmelerin ve fikirlerin çalışanlar tarafından rahatlıkla ifade edilebildiği örgüt olarak tanımlanmaktadır (akıcı, 2007: 149). Organizasyonlarda oğulcu örgüt kültürünü oluşturabilmek, sürekli ve hızlı bir şekilde gelişen ve değerşen modern iş dünyasında ayakta kalabilmenin ve markalaşabilmenin gerekli adımlarından biri haline gelmiştir. Örgütsel sessizlik kavramına yüklenen anlam toplumlara göre değerşmektedir. Mesela Nakane (2016) tarafından yapılmış olan çalışmada Japon öğrencilerde sessizliğin saygınlık ve vakarın bir göstergesi olduğu, Avusturyalı ğrencilerin ise daha çok sesli tepkilere başvurduğunu grmştir. Ülkemizde ise, sessizliğin erdemnin bir parçası olduğu ve sessiz insanların efendi ve saygılı kişi olarak tanımlandığı görülmektedir (akıcı, 2007: 147).

Örgütsel sessizlik çalışanların örgütsel durumlara ilişkin konularda veya örgütsel sorunlar hakkında gelişme ve iyileşme adına işyeriyle veya işiyle ilgili davranışsal veya teknik konularla ilgili düşüncelerini, fikirlerini veya endişelerini isteyerek söylememesi ve ses çıkarmaması biçiminde ifade edilebilir (akıcı, 2007: 149). Örgütsel sessizlikle sükût arasında fark vardır. Sükût, söylenen hakkında bir şey bilmediği ve bilmediği için de susmasıdır. Örgütsel sessizlik ise birey temelde biliyor ve bir bilgiye sahiptir ancak çeşitli nedenlerden dolayı bilinçli bir biçimde sessizliği tercih etmekte ve susmaktadır (Durak, 2012: 43). Ryan ve Oestreich'e göre işgörenlerin örgüt problemleriyle ilgili sessiz kalmalarının veya gerçek düşüncelerini yansıtmalarının önünde dört engel ve sebep vardır:

- Birincisi alışanlar gerçek fikirlerini söyledikleri zaman tepki almaktan korkarlar.
- İkincisi, konuşmanın faydasına inanmamaktır.
- ncs, çalışanların çatışmayı istememesi ve bundan kaçınmasıdır.
- Dördüncü olarak da diğerleri için huzur bozan, sorun olan, uyumsuz kişi olarak anılmak istemiyor oluşlarıdır (Ryan ve Oestreich, 1991: 415).

Araştırmalar sonucunda örgütsel sessizliğin sebebi aşağıdaki maddeler olarak grlmştir.

1. İş görenlerin yöneticilerine güvenmemesi
2. Konuşmanın riskli görülmesi
3. Dışlanma korkusu
4. İlişkilerinin bozulacağı korkusu

2.4.4. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

Örgütsel sessizlik ile ilgili kaynaklar incelendiğinde nedenlerin farklı başlıklar altında sınıflandırıldığı görülmüştür. Örgütsel sessizlik nedenleri örgütten örgüte değişiklik göstereceğinden bu ayrımı kesin çizgilerle ifade etmek güçtür (Sarioğlu ve Uğur, 2018: 64). Ancak ayrımın kolay olması açısından bu çalışmada sınıflandırma bireysel, örgütsel, yönetsel ve kültürel şeklinde başlıklar altında toplanmıştır.

2.4.4.1. Kurumdan Kaynaklanan Sebepler

Katı hiyerarşik yapılar, üstten alta emir akışı varken, alttan üste bilgi ve fikir akışını engeller. Çalışanların üstlerine güven eksikliği mevcutsa bilgilerin üstlerle doğrudan paylaşılması yerine eksiltilecek ya da uyarlanarak verilmesi durumu söz konusudur. Bu durum ise sessizliği tetiklemektedir (Taşkiran, 2011: 86).

Haksızlık Kültürü: Bu kavrama uygun örgütsel yapılarda zayıf iletişim, sık denetim, iş ilişkilerini bireysel iletişimin önüne koyma, bireysel rekabet ve benmerkezci yaklaşım, merkezi ve baskıcı yönetim tarzı ve yetersiz performans değerlendirme sistemi mevcuttur. Harlos (1999) 12 endüstriyel alanda 33 farklı örgütte yaptığı çalışmasında tanımlanan bu kavram sessizliğin önemli nedenlerindendir (Pinder ve Harlos, 2001: 346).

Sessizlik İklimi: Morrison ve Milliken (2000), sessizlik iklimini “örgüt içindeki sorunlar hakkında konuşulması bir anlam ifade etmemektedir” ve “birisinin fikirlerini ve kaygılarını ifade etmesi tehlikelidir” şeklinde inançlar taşıyan iki bağlamla ifade etmiştir (Pinder ve Harlos, 2001: 346). İş yerinde oluşan sosyal iletişim kanalları aracılığıyla iş görenler deneyimlerini diğerleri ile paylaşırlar ve bu o birimde ortak anlayış oluşmasına neden olur. Katı hiyerarşik yapılar, alttan üste akan ve çözümlenmeyen problemler, farklı fikirlerin baskılanması gibi durumlarda iş görenler örgütsel sessizlik konusunda birleşirler ve sessizlik iklimi meydana gelmiş olur. Bu durum sorunlu örgüt davranışlarının sorgulanmasının ve örgütün öğrenme ve gelişme yeteneğinin önünü kapatır (Çakıcı, 2007: 156).

Sağır Kulak Sendromu: Örgütsel hareketsizlik olarak ifade edilen bu kavramda, iş görenlerin cesaretleri kırılmıştır ve memnun olmadıkları durumu ifade etmeye istekli değillerdir ve bu anlayış o örgüte bir kural olarak yerleşir. Çalışanlar sorunları görmezden gelir ve üç maymunu oynarlar. Ancak bu durum yargı maliyetlerinin ortaya çıkmasına, üretimin düşmesine ve iş görenlerin hızının azalmasına neden olur (Pinder ve Harlos, 2001: 346).

2.3.4.2. Bireyden Kaynaklanan Sebepler

Örgütsel sessizliği oluşturan önemli nedenler arasında yer alan bireysel kaynaklı nedenler; yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışan deneyimi aşağıda kısaca açıklanmıştır (Taşkiran, 2011: 84-85).

Yaş: Sessizliği önemli ölçüde etkileyen değişkenlerdendir. Bireyler genç yaşlarda daha aktif ve ön planda olma, yükselme istekleri nedeniyle sessiz kalmayı tercih ederken artan yaşla birlikte bireyin olgunlaşması, çözüm odaklı yaklaşımın artması, sorumluluk alma bilinci ve uyumun artması gibi nedenlerle sessiz kalmayı tercih edebilirler.

Cinsiyet: Kültürel farklılıklar göz önüne alındığında birçok toplumda kadın ve erkeğe yüklenen anlam ve biçilen rollerin birbirinden ayrıştığı görülmektedir. Bazı toplumlarda erkekler karar vermede ve kendini ifade etmede daha etkin iken bunun aksine kadınların sessizleşmesi mümkün olabilmektedir.

Eğitim: Eğitim seviyesinin yükselmesi ile hak arama kültürünün ve bireyin kendini ifade edebilmesinin artması nedeniyle bireylerin sessizliği tercih etme ihtimalleri daha düşüktür.

Deneyim: Bireylerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları durumlar ve sonuçları, mesleki ve kişisel ilişkiler ile ilgili deneyim bireyin sessizliği tercih etmesini etkilemektedir.

Kendini Uyarlama Düzeyi (Self-monitoring): Bireylerin, toplumu gözlemlemesi sonucunda beklentilere cevap verecek şekilde davranışlarını yeniden ayarlayarak duruma göre hareket etme ve genele uyum sağlama derecesidir. Kendini uyarlama düzeyi yüksek olan bireyler, iyi bir izlenim oluşturmak adına toplumu tanırlar, hassasiyetleri bilirler, kabul gören şeyleri iyi analiz ederler ve davranışlarını duruma göre bilerek değiştirirler. Bireysel tutumları ile örtüşmese de bu davranışı bilinçli olarak sergileyen tutarsız kimselerdir. Kendini uyarlama düzeyi düşük olan bireyler için ise tutarlılık önemlidir, sahip oldukları gerçek düşünce, tavır ve tutumları

yansıtırlar. Kendini uyarılama düzeyi yüksek olan bireylere göre kendilerini daha açık ve ilkeli ifade ederler (Çakıcı, 2007: 154).

Bunlarla birlikte çalışanların, arkadaşlarına ve yöneticilere karşı duyduğu güven eksikliği, bulundukları örgütlerin ortak fikirleriyle uyuşmayan görüşlere sahip olmaları nedeniyle dışlanma (izolasyon korkusu), ilişkileri zedeleme korkusu ile iş arkadaşını zor durumda bırakmamak için çeşitli sorunların dile getirilmemesi ve saklanması ve bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri de çalışanların sessizleşmelerine neden olabilmektedir (Çakır, 2016: 21-23).

2.5. Sessizlik Türleri

Sessizliğin birçok nedeni olmakla birlikte ve sessizliğin zaman içindeki anlamında farklılaşma meydana gelmesiyle araştırmacılar bu konuda bazı teoriler geliştirmişlerdir. Araştırmacılara göre;

2.5.1. Bruneau'ya (1973) Göre Sessizlik Türleri

Bruneau(1973), faydacı (pragmatik) sessizliği temel almış ve sessizliği bireyin bireysel ya da örgütsel iletişimde kendini korumak amacıyla stratejik olarak sessiz kalmayı tercih etmesi olarak tanımlamıştır. Bruneau (1973), sessizlikte iletişimin farklı boyutları olduğunu ve birey sesli konuşmasa bile sürekli olarak bir iç konuşma sürdürdüğünü ifade etmiş ve pragmatik sessizliği aşağıda yer alan üç ana başlıkla özetlemiştir.

Psiko-linguistik sessizlik: Konuşmada ani, duraksamalı ve kasıtsız çağrışımlar içeren bazı sembolleri temel alır. (off,uhh gibi)

Etkileşimli sessizlik: Yargılayıcı, üzüntü verici ve çıkarımlar içeren bir konuşma esnasında daha uzun süreli bir duraksamayı ifade eder. Kasıtlı ve stratejiktir. Aslında konuşkan olan birinin ani ve uzun süreli sessizliğe bürünmesiyle dikkat toplaması ve belirsizlik oluşturmastır (Turan ve Çınar, 2019: 38).

Sosyo-kültürel sessizlik: Genellikle grup ve örgüt düzeyinde duraksamaları içerir. Son derece resmi bir tepkidir (Pinder ve Harlos, 2001: 344).

2.5.2. Pinder ve Harlos'a (2001) Göre Sessizlik Türleri

Tannen'e (1985) göre ayırt edici faktör bireylerin sessizlik kavramını iyi ya da kötü olarak tanımlamaktan ziyade artık bazı şeylerin ifade edilmesi gerektiğinin farkına varmış olmalarıdır. Bireyler sessiz kalmanın rahatsız edici olduğunu ve ihmal

edildiklerini algıladıklarında bir tepki verilmesi gerektiğini anlarlar. Pinder ve Harlos (2001) burada sessizliğin pozitif ve negatif taraflarından daha çok, örgütsel adaletsizlikle birlikte ortaya çıkan ve pekiştirilen olaylar ve şartları kabul etme derecesi üzerine yoğunlaşmıştır.

Pasif Sessizlik (Quiescence Silence): Pasif sessizlik bilinçli olarak sessiz kalmanın bir biçimi olarak tanımlanmaktadır. Adaletsiz bir çalışma ortamı göz önüne alındığında bu durum rahatsız edici boyuta ulaşırsa kişinin kendi ya da birkaç kişinin yardımı veya tahriki ile değiştirebileceği bir durumdur. Bu sessizlik türünü içinde barındıran kişiler umutsuzluk, öfke, korku ve sinizm gibi duyguları bastırırlar (Turan ve Çınar, 2019: 39).

Kabullenici Sessizlik (Acquiescence Silence): Kabullenici sessizlikteki kişiler, örgütsel şartları kabullenmiştir, çıkış yollarının kısıtlı olduğunu farkındadır ve bunlarla ilgilenmez. Adaletsiz şartlar altında, farklı çıkış yolları aramaz ve araştırmaz. Bu yüzden onları konuşmaya ve kendilerini ifade etmeye yönlendirmek ve motive etmek pasif sessizlikteki kişilere göre daha zordur (Pinder ve Harlos, 2001: 349). Bu iş görenler kendilerini ifade etmenin, düşüncelerini dile getirmenin bir işe yaramadığını fark ettiklerinde içindeki bulunduğu durumu kabullenirler ve kabuklarına çekilirler, ilgisiz davranışlar sergilerler. Dolayısıyla kabullenici sessizliğin, öğrenilmiş çaresizlik kavramı ile ilişkili olduğu da söylenebilir (Turan ve Çınar, 2019: 39).

2.5.3. Dyne, Ang ve Botero'ya (2003) Göre Sessizlik Türleri

Dyne ve arkadaşları 2003 yılında yayınladıkları çalışmalarında örgütsel sessizliği, Pinder ve Harlos (2001) yayınlarını da temel alarak yeniden sınıflandırmıştır. Sınıflandırmayı, çalışanların bulundukları örgüt ile ilgili sahip oldukları amaç, bilgi ve fikirlerini ve bu fikirleri henüz dile getirmeyi seçmedikleri durumları dikkate alarak yapmışlardır.

Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence): Kabullenici sessizlik, çalışanların örgüt ile ilgili bilgilerini, fikirlerini ve amaçlarını dile getirmemeleridir. Kabullenici sessizlik kasıtlı olarak pasif kalmayı ve katılım sağlamamayı ifade eder. Odaklanılması gereken nokta bahsedilen pasif davranışın öğrenilmiş olmasıdır. Mesela, bir çalışan konuşmanın, kendini ifade etmenin anlamsız olduğunu ve bunun bir fark oluşturmayacağını anladığında fikirlerini ifade etmekten kaçınır. Aynı şekilde, çalışan kendinin düşük verimli düşük kapasiteli biri olarak algılanmasından korktuğu için

konuşmaktan kaçınabilir. Kısaca pes etme ve kabullenme sonucunda çalışan, örgüt için yararlı bilgi ve fikirlerini ifade edilmesi gereken durumlarda söylemekten vazgeçer (Turan ve Çınar, 2019: 43).

Savunma Amaçlı Sessizlik (Defensive Silence): Pinder ve Harlos ile Morrison ve Milliken Savunma amaçlı sessizliğı, çalışanların yaşadıkları korkuya dayalı olarak kendilerini korumak amacıyla sahip oldukları bilgi, amaç ve fikirlerini saklamaları olarak tanımlamışlardır. Savunma amaçlı sessizlik, çalışanı dış tehditlerden korumak amacı taşıyan kasıtlı ve etkin ve bilinçli bir sessizliktir. Kabullenici sessizliğe göre daha etkindir, daha çok farkındalık içerir ve çalışan bu sessizlik türünü yaşarken alternatiflerin farkındadır. Bireyler, kişisel riskler ve korkuyu esas alarak fikirlerini saklarlar. Savunma amaçlı sessizlik bilinçli ve stratejik bir davranış biçimi olduğundan çalışanların kendilerini korumak amacıyla kişisel yanlışlarını da saklayabileceklerini unutmamak gerekir (Dyne, ve ark., 2003: 1367).

Örgüt Yararına/Koruma Amaçlı Sessizlik (Pro-social Silence): Van Dyne ve arkadaşları (2003), önceki sessizlik sınıflandırmalarını genişleterek sessizlik türlerine üçüncü bir sessizlik türü eklemişlerdir. Örgüt yararına sessizlik, örgütün ve diğer çalışanların menfaati için, iş görenlerin işle ilgili bilgi fikir ve amaçları ifade etmekten kaçınmalarıdır. Bunun temelinde işbirlikçi güdü ve fedakârlık yatar. Burada sessizlik, çalışanın örgütü koruma güdüsü ya da diğer çalışanı koruma güdüsü şeklinde iki biçimde görülür (Macit ve Erdem, 2020: 107) .

2.6. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Bilgi ve iletişimin önemsendiğı günümüzde insan psikolojisi ayrı bir anlam kazanmış, şirketler çalışanlarını elde tutmak için araştırmaları artırmışlar, evden çalışma ve esnek çalışma gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan kaynakları yönetiminde çalışanlarını önemseyip onları elde tutmayı başarabilen, güdüleyebilen, geliştirebilen organizasyonlar daha kalıcı ve başarılı örgütler oluşturmuşlardır. Bu yüzden Örgütlerin kalıcılığı, çalışanlarının desteklenmesi, düşüncelerini açıkça ifade edebilmeleri, kendilerini rahatça savunabilmeleri ile ilişkilidir. Bunu başaramayan örgütlerde sorunlar baş göstermekte, yenilik ve gelişmelere kapalı bir örgüt ortaya çıkabilmektedir. Bunların yanı sıra sessizliğin desteklendiğı örgütlerde aşağıdaki sorunlar görülmektedir (Macit ve Erdem, 2020: 108).

1. İletişim sorunlarının ortaya çıkması ve çalışma arkadaşları arasında kopukluk yaşanması

2. Sessizleşmeyi tercih eden çalışanların örgütten uzaklaşmaları
3. İfade özgürlüğünün olmadığı örgütlerde sessizliğin örgüt kültürü haline gelme tehlikesi
4. Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve verimliliklerinin azalması
5. Örgütsel sessizliğin çalışanların güdülenmelerini engellemesi ve örgütsel güvenin azalması sonucunda işe isteğin azalması, iş stresinde artış ve duyarsızlaşmanın ortaya çıkması
6. Yenilik ve gelişimlere uyum sağlayamama riski

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi sessizliği destekleyen örgüt anlayışında çalışanlara ve kurumlara zarar veren sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında genişletilmiştir.

2.6.1. Sessizliğin Bireysel Sonuçları

Sessizliğin engellendiği örgütlerde kendilerini ifade etmenin olumlu sonuçlar doğurmadığını gören çalışanların örgütsel güven düzeyi etkilenir. Bunun sonucunda örgütsel sadakat ve bağlılık duyguları zarar görerek çalışanlar arasında ilişkilerin ve güven duygusunun zayıflamasına neden olur (Turan ve Çınar, 2019: 71). Böylece çalışanlar, üstlerine ya da birlikte çalıştığı arkadaşlarına kızgınlık besler ve bu durumu kin ve nefrete kadar ilerletebilirler. Sessizliğin devamı ise çalışanları bireyselleşmeye ve bencillığe iter (Sarioğlu Uğur, 2018: 106). Çakıcı (2008) çalışmasında iş görenlerde sessizliğin, çalışanın performansını engellediği örgüt içi iletişimi azalttığını, gelişim ve değişimi engellediği ve iş göreni mutsuz kıldığı sonuçlarına ulaşmıştır (Çakıcı, 2008: 130).

Morrison ve Milliken (2000) ise çalışmalarında çalışanların değersiz ve aşağılanmış hissetmeleri, çevrelerini kontrol algılarında azalma ve bilişsel uyumsuzluk olmak üzere örgütsel sessizliğin üç önemli sonucuna dikkat çekmişlerdir. Kendini değersiz hisseden çalışan; örgütsel katılım ve güveni, içsel motivasyon ve sadakati azalarak psikolojik geri çekilme yaşayacak ve bu durum işten ayrılma kararı ile sonuçlanacaktır. Bireyler, fikirlerini ve önerilerini ortaya koyarak çevrelerini kontrol etme içgüdüsüne sahiptir. Kendilerini iş ortamlarında açıkça ifade edemeyen çalışanlar, çevrelerini kontrol güdülerini engellendiğinden motivasyon kaybı, memnuniyetsizlik, stresle ilişkili sorunlar ve fiziksel ya da psikolojik geri çekilmeler yaşayacaklardır.

Bireylerin inançları, düşünceleri ve davranışları arasında tutarsızlık yaşamaları bilişsel uyumsuzluğu artırmakta ve birey bundan rahatsızlık duymaktadır. Mesela bir satış

elemanı yöneticinin kusursuz olarak tanımladığı bir ürünün bildiği kusurlarını ifade etmekte zorlanacaktır. Bu gibi durumlarda çalışanlar anksiyete ve stres yaşamasına neden olacaktır (Morrison ve Milliken, 2000: 720).

Özetlenecek olursa sessizlik, çalışanların kendilerini değersiz, önemsiz, küçük düşürülmüş ve aciz hissetmelerine neden olarak örgütsel katılım, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyinde azalmaya, örgütsel adalet inancının kaybolmasına neden olmakta ve örgütsel iletişimi engellemesi ile birlikte işten ayrılma isteğindeki artış ile sonuçlanmaktadır.

2.6.2. Sessizliğin Örgütsel Sonuçları

İş görenler, örgütleri oluşturan en önemli unsur olduğundan sessizlik ikliminin iş görenler üzerindeki sonuçları örgütleri de etkilemekte ve örgütsel sonuçlar doğurmaktadır. Bir örgütte katı hiyerarşik yapının varlığı ile negatif geri bildirimlerin üste ulaşamaması ve karar alma mekanizmasında çalışanların yer almaması ortaya çıkabilecek sorunların önceden tahmin edilerek önüne geçilmesini engellemektedir. Burada önemli bir hususu vurgulamakta fayda vardır. Alttan üste sürekli bilgi akışı, karar süreçlerini uzatması ve zaman kaybına neden olarak etkinliği azaltması nedeniyle istenen bir durum değildir. Ancak az ve kararlı miktarda sessizlik önemsenmeli ve desteklenmelidir (Morrison ve Milliken, 2000: 719). Ayrıca önlenemeyen sessizlik örgütte bozulma ve değişime direnç şeklinde ortaya çıkar (Taşkiran, 2011: 90).

Yukarıdaki durumlar örgütsel öğrenmeyi, düzgün işleyen bir karar mekanizmasını, performans artışını engelleyerek örgütsel gelişim ve değişimin önünü kapamaktadır (Sarioğlu Uğur, 2018: 106-107).

2.7. İlgili Araştırmalar

2.7.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Budak ve Sürgevil (2005) çalışmasında, akademik personelin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu görmüştür. Bununla birlikte tükenmişliğin cinsiyet ve akademik unvana göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Cemaloğlu ve Şahin (2007) yaptıkları çalışmada, yaş değişkeninin öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerini etkilediği, medeni hali dul olan öğretmenlerin duygusal tükenme seviyelerinin yüksek olduğu, eğitim seviyesinde

azalma oldukça duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarındaki puanlarda yükselme olduğu, mesleki kıdemi fazla öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme seviyelerinin fazla olduğu, ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma seviyelerinin daha yüksek olduğunu görmüşlerdir.

Kayabaşı (2008)'in yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı fakat kişisel başarı seviyelerinde anlamlı fark oluşturduğu; medeni hal, mezun olunan okul, meslekte kıdem ve hangi branşta çalıştıkları gibi değişkenlerin öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği görülmüştür. Girgin (2011)'in yaptığı çalışmada tükenmişlik seviyesinde anlamlı farklılık oluşturan değişkenlerin cinsiyet, medeni hal, yönetim ve meslektaş desteği, davranış problemi bulunan öğrenciler, anne babalarla oluşan sorunlar ve geçinme sorunları olduğu görülmüştür.

Dincerol (2013) çalışmasında, öğretmenlerin duygusal tükenme puanları cinsiyete ve medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları cinsiyete ve medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kâhya (2015)'in yaptığı çalışmada, örgütsel sessizlik ile örgütsel tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bununla birlikte örgütsel sessizliği, örgütsel tükenmişlik üzerine olumlu yönde bir tesirinin olduğu görülmüştür.

Burulday (2018) çalışmasında, katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının okul ortamı boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaş değişkenine göre; sessizliğin kaynağı boyutuna ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre; duygusal tükenme boyutunda ve ölçek toplamında algıları yaş değişkenine göre; kişisel başarı hissi boyutuna ilişkin algılarının branş değişkenine göre; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutuna ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Alanoğlu (2019) çalışmasında, örgütsel adalet ile duygusal tükenme boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulurken; örgütsel adalet ile duyarsızlaşma boyutu ve kişisel başarı boyutu arasında anlamlı olmayan ilişkiler bulmuştur. Ayrıca iş doyumunu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ortalaması arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulduğu; kişisel başarı boyutu ile arasında ise pozitif ve düşük düzeyde ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Özcan (2019)'un çalışmasında, araştırmaya dahil olan öğretmenlerin tükenmişlik yaşamadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir fark yokken; okul türü değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Kahveci ve Demirtaş (2013) çalışmasında, katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının cinsiyet, branş ve hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Yenel (2016) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel sessizliği az düzeyde yaşadıkları, öğretmenlerin algılarının örgütsel sessizlik konusunda yönetsel boyutta yoğunlaştığı ve işlemci liderlik tarzının örgütsel sessizliğin güçlü bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kurtulmuş (2018) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerini orta düzeyde bulmuştur. Örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutu orta seviyede iken yönetici alt boyutu ise yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu görmüştür.

2.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Maslach ve Jackson (1981) çalışmasında, öğretmen, hemşire, avukat ve polislerde duyarsızlaşma düzeyinin yaşı küçük olan grupların yaşı büyük olanlara kıyasla, kadınların da erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Duygusal tükenme düzeyinin de bekar çalışanlarda evlilere göre çok fazla çıktığı görülmüştür.

Silbiger ve Pines (2014) çalışmasında, yapılan işin saygınlığı ile stres arasında pozitif, tükenmişlik ile arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Foshat ve Zarei (2017) tarafından örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışma kapsamında, 130 kişi ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve yöneticilerin sessizlik görüşünün örgütsel sağlıkla önemli derecede olumsuz yönde ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Shaikh' ın (2018) alışanların sessiz kalma davranışlarının çalışan bağlılığı üzerindeki etkilerini bulmak amacıyla yaptığı çalışma kapsamında, 234 öğretmenle yaptığı çalışma sonucunda; Sindh'deki yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler arasında çalışanların sessizliği boyutunun çalışanların bağlılığı olumsuz ve anlamlı bir yönde etkilediği saptanmıştır. Buna göre kurum içinde sessizlik davranışı bulunuyorsa, çalışanların bağlılık düzeyi ve dolayısıyla motivasyon düzeyi azalma olduğuna ulaşılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi ele alınmaktadır. Araştırma modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri çözümleme teknikleriyle ilgili ayrıntılı bilgiler bu bölümde yer alacaktır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında görev yapan personellerin algılarına göre örgütsel sessizlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bir durumun geçmişte ya da günümüzde hala var olan durumunu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı tarama modelidir. Tarama araştırmalarının amacı çalışılan konu ile ilgili mevcut durumun belirlenmesi ve betimleme yapılmasıdır. İlişkisel tarama modelinde iki ya da daha fazla değişken arasında bulunan değişim ve bu değişimin derecesinin belirlenmesi amaçlanır. (Sönmez ve Alacapınar, 2011: 40-41).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde kamu/ devlet kurumlarında görev yapan 400 özel eğitim kurum personelinden, 201 personele ulaşılmıştır. Bu personeller sınıf öğretmenleri, özel eğitim öğretmenleri, idari personel, farklı branşlarda özel eğitim çalışanları oluşturmuştur. Bu araştırmada örneklem kolay ulaşılır örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Kolay ulaşılır örneklem yöntemi, bilgi ve güvenilirlik için zaman, çaba, para tasarrufu sağlamak ve kolay olanı seçmek olarak tanımlanmaktadır (Baltacı, 2018: 231-274). Toplam 201 çalışandan anketlere yanıt alınmıştır. 400 evren büyüklüğünden %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile 196 örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. 201 öğretmen araştırmaya katılmıştır ve örneklem büyüklüğünün evreni temsil ettiğine karar verilmiştir. Katılımcılara ait özellikler Tablo 3.2.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.2.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

		<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	136	67,7
	Erkek	65	32,3
Yaşınız	21-30 yaş	86	42,8
	31-40 yaş	67	33,3
	41-50 yaş	38	18,9
	51 ve üzeri	10	5,0
Medeni durumunuz	Evli	109	54,2
	Bekar	83	41,3
	Eşi ölmüş/Boşanmış	9	4,5
Kaç çocuk sahibisiniz?	Yok	100	49,8
	1	41	20,4
	2	48	23,9
	3-+	12	6,0
Eşin çalışma durumu	Evet	90	44,8
	Hayır	111	55,2
Eğitim düzeyi	Lisans	184	91,5
	Yüksek Lisans	17	8,5
Branş	Eğitim bilimleri	16	8,0
	Fen-Matematik Alanları	25	12,4
	Güzel Sanatlar-Spor Alanları	13	6,5
	Okul Öncesi	6	3,0
	Özel eğitim	52	25,9
	Sağlık bilimleri	10	5,0
	Sınıf Öğretmeni	19	9,5
	Sosyal Bilgiler Alanları	60	29,9
Mesleki kıdeminiz	1-10 yıl	117	58,2
	11-20 yıl	56	27,9
	21-30 yıl	20	10,0
	31 ve üzeri	8	4,0
Ek gelir	Evet	50	24,9
	Hayır	151	75,1
Ev sahibi olma	Evet	116	57,7
	Hayır	85	42,3
	Toplam	201	100,0

Tablo 3.2.1.'de Araştırmaya katılan özel eğitim kurumlarında çalışan personellerin bazı demografik özellikleri verilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların 136 (%67,7)'si kadın, 65(%32,3)'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 86 (%42,8)'i 21-30 yaş, 67 (%33,3)'ü 31-40 yaş, 38 (%18,9)'ü 41-50 yaş, 10 (%5,0)'i 51 ve üzeri yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların 109 (%54,2)'si evli, 83(%41,3)'ü bekar, 9 (%4,5)'i eşi ölmüş/boşanmış bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların 100 (%49,8)'inin çocuk sahibi olmadığı, 41 (%20,4)'ünün bir çocuk, 48 (%23,9)'ünün iki

çocuk, 12 (%6,0)'sinin 3 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların 90 (%44,8)'i eşinin çalıştığı, 111 (%55,2)'sinin eşinin çalışmadığı bulunmuştur. Katılımcıların 184 (%91,5)'i lisans, 17 (%8,5)'i yüksek lisans eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların 16 (%8,0)'i Eğitim bilimleri, 25 (%12,4)'ü Fen-Matematik alanları, 13 (%6,5)'i Güzel-sanatlar ve spor alanları, 6 (%3,0)'ü Okul öncesi, 52 (%25,9)'ü Özel eğitim, 10 (%5,0)'i Sağlık bilimleri, 19 (%9,5)'i Sınıf öğretmeni, 60 (%29,9)'ü Sosyal bilimleri branşına sahiptir. Katılımcıların 117 (%58,2)'si 1-10 yıl, 56 (%27,9)'ü 11-20 yıl, 20 (%10,0)'ü 21-30 yıl, 8 (%4,0)'ü 31 yıl ve üstü hizmet yılına sahiptir. Katılımcıların 151 (%75,1)'i ek gelir sahibi olmadığı, 116 (%57,7)'sinin kendi evine sahip olduğu belirlenmiştir

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmamızda veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada verilerin örneklem gruptan elde edilmesinde kullanılan ölçekte güvenirliliği ve geçerliliği daha önceden ispatlanmış Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Anket cevapları için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert ölçek; “Hiçbir zaman, çok Nadir, Bazen, Her Zaman” sözcüklerinden oluşmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma amacına yönelik yazar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcıların ait “Cinsiyet, Yaş, Medeni durum, Kaç çocuk sahibi, Eşin çalışma durumu, Eğitim düzeyi, Branşı, Mesleki kıdem, Ek gelir olma ve Ev sahibi olma” gibi tanımlayıcı bilgiler bulunmaktadır.

3.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Araştırmada örnekleme alınan eğitim kurumlarında görev yapan çalışanların yaşadıkları örgütsel sessizliği ölçmek amacıyla Daşcı ve Cemaloğlu (2016) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği (ÖSÖ) (Ek 1) kullanılmıştır. ÖSÖ'deki 25 madde ile devam edilmiştir. Ölçekte bulunan Bireysel sessizlik boyutu 1-8. maddeler, Yönetsel Sessizlik 9-14. maddeler, Örgüt Kültürü Nedenli Sessizlik 15-22. maddeler, Meslektaşlar Nedenli Sessizlik 23-25. maddelerden oluşmaktadır.

Tablo 3.3.1 Örgütsel Sessizlik Ölçeğini Puanlamanın Yorumu

Tükenmişlik Düzeyi	Madde sayısı	Alınabilecek puan	Her Zaman	Bazen	Çok Nadir,	Hiçbir zaman
Bireysel	8	8-32	24 -32	15-23	8-15	4-8
Yönetmel	6	6-24	19,5-14	13,5-19,5	7,5-13,5	1,5-7,5
Örgüt Kültürü	8	8-32	24 -32	15-23	8-15	4-8
Meslektaşlar	3	3-12	11-12	8-10	5-7	3-5
ÖSÖ	25	25-100	82-100	63-81	44-62	25-43

3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından tasarlanan bu ölçek, Maslach Tükenmişlik Envanteri adıyla, tükenmişliğin tespit edilmesinde önemli bir araç olarak görülmektedir. 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik envanteri toplam üç alt bölümden oluşmaktadır;

Ölçeğin, toplam dokuz maddesi (1,2,3,6,8,13,14,16 ve 20. maddeleri) Duygusal Tükenme durumunu tespit edilmesi amacıyla uyarlanacaktır. Ölçeğin toplam beş maddesi (5,10,11,15, ve 22. maddeleri) Duyarsızlaşma boyutunun tespit edilmesinde kullanılacaktır. Ölçeğin sekiz maddesi (4,7,9,12,17,18,19 ve 21. maddeleri) Kişisel Başarı hissini tespit edilmesi için kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik envanteri Çam (1992) tarafından güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Izgar (2001) tarafından puanlama ölçeği oluşturulmuş, Ergin tarafından (1992) Türkçeye uyarlanmış ve test edilmiştir. Yapılan tüm bu çalışmalarla ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik yönüyle tükenmişliği ölçmek için yeterli düzeyde olduğu, çalışmalarda kullanılabilecek biçimde olduğu belirlenmiştir. Maslach Tükenmişlik envanterini yorumlanırken Izgar (2001) tarafından oluşturulan alt ölçek puanları ve toplam puan kullanılacaktır. Puanlamanın esasları da Tablo 3.3.2’de belirlenmiştir.

Tablo 3.3.2 Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlamanın Yorumu

Tükenmişlik Düzeyi	Madde sayısı	Alınabilecek puan	Her Zaman	Bazen	Çok Nadir,	Hiçbir zaman
Duygusal Tükenme	9	9-36	27-36	21-27	15-21	9-15
Duyarsızlaşma	5	5-20	16,5-20	12,5-16,5	8,5-12,5	5-8,5
Kişisel Başarı	8	8-32	26-32	20-26	14-20	8-14
MTÖ	22	22-88	71.5-88	55-71,5	38,5-55	22-38,5

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın örneklem grubuna uygulanana bilirliliğini belirlemek için araştırmada kullanılan örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlik ölçekleri açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda örgütsel sessizlik ölçeği KMO değeri 0,808 (Tablo 3.4.1), Mesleki tükenmişlik KMO değeri 0,772 (Tablo 3.4.2) olarak bulunmuş bu ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermiştir. Ayrıca Ölçeklerin güvenirlik düzeyi belirlemiştir örgütsel sessizlik ölçeği Crombach alfa değeri 0,788, Mesleki tükenmişlik ölçeği Crombach alfa değeri 0,764 olarak bulunmuş bu değer ölçeğin yeterli güvenirliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırma da katılımcıların demografik özellikleri belirlemede bağımsız değişkenlere ilişkin veriler frekans ve yüzdelere olarak verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ve bağımlı değişkenlere göre örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlik puanlarının ortalamalarının farklılıklarını saptamak üzere parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. İkili gruplarda t-testi çoklu gruplarda ANOVA testi ile yapılmıştır. Bu farklılığın hangi yönde ve nitelikte olduğunu belirlemek için tamamlayıcı analizler (Post Hoc LSD) testi ile yapılmıştır. Ayrıca örneklem büyüklüğün yetersiz olduğu durumlarda ($n < 30$), Nonparametrik hipotez testleri için ikili grup testlerde Mann-Whitney U testi, çoklu grup testlerde Kruskal Wallis testi ayrıca çoklu grup testlerde gruplara arası farklılık olan grupları belirlemede Tamhane's testi kullanılmıştır. Araştırmanın son kısmında tüm sonuçların anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS 22.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ait normallik testi olan basıklık ve güvenirlilik değerleri Tablo 3.4.1.'te verilmiştir.

Tablo 3.4.1. Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Normallik Analizi

<i>Ölçek</i>	<i>Alt Boyutlar</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
MTÖ	Duygusal Tükenme	-,014	-,808
	Duyarsızlaşma	,633	-,088
	Kişisel Başarı	-,458	-,576
		,190	,935
ÖSÖ	Bireysel	,165	-,332
	Yönetmel	-,122	-,649
	Örgüt Kültürü	,565	-,351
	Meslektaşlar	1,095	,886
		,344	-,511

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, araştırma doğrultusunda yapılan anket sonuçlarına göre istatistik sonuçlardan bahsedilerek elde edilen istatistik verileri doğrultusunda analizler yapılmış çıkan bulgular değerlendirilmiştir.

4.1. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Tükenmişlik Algısı Düzeyine İlişkin Bulgular

Katılımcıların Örgütsel Sessizlik ve mesleki tükenmişlik algısı katılım düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve katılım düzeyleri Tablo 4.1.1’de verilmiştir

Tablo 4.1.1. Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Tükenmişlik Algısı Katılım Düzeyi

<i>Ölçek Boyutlar</i>	<i>Alt</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>Alt-üst puan</i>	<i>Düzey</i>
	Bireysel	17,9602	3,86114	8-32	Bazen
	Yönetsel	13,1294	3,05666	6-24	Bazen
	Örgüt Kültürü	14,6318	5,10331	8-32	Çok nadir
	Meslektaşlar	5,1343	2,21289	3-12	Çok nadir
ÖSÖ		50,8557	10,81730	25-100	Çok nadir
	Duygusal Tükenme	20,8259	5,66785	9-36	Çok nadir
	Duyarsızlaşma	8,6816	3,17145	5-20	Hiçbir zaman
	Kişisel Başarı	23,7164	5,13850	8-32	Bazen
MTÖ		53,2239	7,44208	22-88	Çok nadir

Tablo 4.1.1’de göre katılımcıların Örgütsel sessizliği “çok nadir” ($50,85 \pm 10,81$) , Bireysel sessizlik ($17,96 \pm 3,86$) “Bazen”, Yönetsel sessizlik ($13,12 \pm 3,86$) “Bazen”, Örgüt kültürü kaynaklı sessizlik ($14,63 \pm 5,10$) “Çok nadir”, Meslektaşlar kaynaklı sessizlik ($5,13 \pm 2,21$) “çok nadir” düzeyde algılanmıştır.

Tablo 4.1.1’de göre katılımcıların mesleki tükenmişlik “çok nadir” ($53,22 \pm 7,44$), duygusal tükenme ($20,82 \pm 5,66$) “çok nadir”, duyarsızlaşma ($8,68 \pm 3,17$) “Hiçbir zaman”, kişisel başarı ($23,71 \pm 5,13$) “bazen”, düzeyde algılanmıştır.

4.2. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizlik Düzeyinin Katılımcıları Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet Durumlarına Göre

Tablo 4.2.1.'de Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.1. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Test Analizi

	<i>Cinsiyetiniz</i>	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bireysel	Kadın	136	19,2500	4,01986	,757	,450
	Erkek	65	19,3385	3,54999		
Yönetmel	Kadın	136	14,6029	2,41685	,217	,828
	Erkek	65	14,0923	2,96713		
Örgüt Kültürü	Kadın	136	16,4044	21,91782	-1,003	,317
	Erkek	65	16,0769	2,79680		
Meslektaşlar	Kadın	136	5,4485	1,97323	-1,247	,214
	Erkek	65	6,2462	1,89597		
ÖSÖ	Kadın	136	55,7059	23,73874	-,395	,693
	Erkek	65	55,7538	8,21590		

Tablo 4.2.1 incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır;

Katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-0,395$; $p>0,05$). Katılımcıların bireysel sessizlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=0,757$; $p>0,05$). Katılımcıların yönetmel sessizlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=0,217$; $p>0,05$).

Katılımcıların örgütsel kültür nedenli sessizlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-1,003$; $p>0,05$). Katılımcıların Meslektaş nedenli sessizlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-1,247$; $p>0,05$).

Yaş Durumlarına Göre

Tablo 4.2.2.'da Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis-Test Analizi

		N	$\bar{x}$	ss	Sort	χ^2	df	p	Post Hoc Tamhane's
Bireysel	^A 21-30 yaş	86	18,2558	3,36132	81,19	23,207	3	,000	A<B
	^B 31-40 yaş	67	19,7164	4,55208	112,93				A<C
	^C 41-50 yaş	38	19,9211	3,12256	110,08				A<D
	^D 51 ve üzeri	10	22,7000	2,66875	156,95				
	Toplam	201	19,2786	3,86549					
Yönetsel	^A 21-30 yaş	86	13,3721	2,18576	76,19	38,830	3	,000	A<B
	^B 31-40 yaş	67	14,5672	2,79189	104,46				A<C
	^C 41-50 yaş	38	15,9474	1,41321	139,51				A<D
	^D 51 ve üzeri	10	17,0000	3,62093	144,85				
	Toplam	201	14,4378	2,61101					
Örgüt Kültürü	^A 21-30 yaş	86	15,8140	4,41525	114,30	12,446		,006	A>C
	^B 31-40 yaş	67	19,1791	30,69149	100,05				B>C
	^C 41-50 yaş	38	12,8947	3,45464	75,04				
	^D 51 ve üzeri	10	14,1000	1,66333	91,60				
	Toplam	201	16,2985	18,07735					
Meslektaşlar	^A 21-30 yaş	86	5,8953	2,17488	104,63	,963	3	,810	
	^B 31-40 yaş	67	5,6866	1,99400	100,99				
	^C 41-50 yaş	38	5,3947	1,46194	94,72				
	^D 51 ve üzeri	10	5,4000	1,89737	93,65				
	Toplam	201	5,7065	1,97950					
ÖSÖ	^A 21-30 yaş	86	53,3372	8,23423	90,08	9,410	3	,024	A<B
	^B 31-40 yaş	67	59,1493	32,73690	104,35				A<C
	^C 41-50 yaş	38	54,1579	6,96139	102,46				A<D
	^D 51 ve üzeri	10	59,2000	8,28385	132,50				
	Toplam	201	55,7214	20,04949					

Tablo 4.2.2 incelendiğinde; Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=9.410$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=90,08$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=104,35$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=94,72$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=132,50$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 yaş grubu katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının 31-40 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=23.207$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=81,19$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=112,93$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=110,08$), 51 ve üzeri yaş grubu

puanı ($S_{ort}=156,95$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 yaş grubu katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının 31-40, 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=38.830$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=76,19$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=104,46$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=139,71$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=144,85$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 yaş grubu katılımcıların yönetsel sessizlik algılarının 31-40, 41-50 ve 51+ yaş grubu katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel nedenli sessizlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=12.446$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=114,30$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=100,05$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=75,04$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=91,60$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcıların örgütsel nedenli sessizlik algılarının 41-50 ve 51+ yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=0.963$; $p>0.05$).

Medeni Duruma Göre

Tablo 4.2.3’da Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.3. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Test Analizi

		N	$\bar{x}$	ss	S_{top}	χ^2	df	p	Post Hoc Tamhane's
Bireysel	^A Evli	109	20,2936	4,26941	119,02	25,521	2	,000	A>B
	^B Bekar	83	17,8916	2,86702	76,55				C>B
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	19,7778	2,99073	108,28				
	Toplam	201	19,2786	3,86549					
Yönetsel	^A Evli	109	15,3486	2,77681	121,85	35,689	2	,000	A>B
	^B Bekar	83	13,1928	1,79061	72,04				C>B
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	14,8889	2,42097	115,56				
	Toplam	201	14,4378	2,61101					
Örgüt Kültürü	^A Evli	109	16,2530	10,12223	109,21	6,603	2	,037	A>C
	^B Bekar	83	16,6972	22,91429	98,20				
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	11,8889	2,66667	59,22				
	Toplam	201	16,2985	18,07735					
Meslektaşlar	^A Evli	109	5,8532	1,91401	107,13	4,305	2	,116	
	^B Bekar	83	5,6265	2,13399	96,22				
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	4,6667	,50000	70,83				
	Toplam	201	5,7065	1,97950					
ÖSÖ	^A Evli	109	58,1927	24,99944	113,15	10,509	2	,005	A>B
	^B Bekar	83	52,9639	11,67596	77,26				A>C
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	51,2222	5,49495	70,61				
	Toplam	201	55,7214	20,04949					

Tablo 4.2.3 incelendiğinde; Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=10.509$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre evli katılımcıların puan ($S_{ort}=113,15$), bekar katılımcıların puanı ($S_{ort}=77,26$), eşi ölmüş/Boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=70,61$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre evli katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının bekar ve eşi ölmüş/Boşanmış katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=25.521$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre evli katılımcıların puan ($S_{ort}=119,15$), bekar

katılımcılar puanı ($S_{ort}=76,55$), eşi ölmüş/Boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=108,28$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre evli ve eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamsal farklılık göstermiştir ($\chi^2=35.689$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre evli katılımcıların puanı ($S_{ort}=121,85$), bekar katılımcılar puanı ($S_{ort}=72,04$), eşi ölmüş/Boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=115,56$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre evli ve eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=6.603$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre evli katılımcıların puanı ($S_{ort}=109,20$), bekar katılımcılar puanı ($S_{ort}=98,20$), eşi ölmüş/Boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=59,56$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre evli katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algılarının eşi ölmüş/boşanmış katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2=4.305$; $p<0.05$).

Çocuk Sayısına Göre

Tablo 4.2.4.'da Katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.4. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısına Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testi Analizi

	Çocuk sayısı	N	x	Ss	S _{top}	X ²	df	p	Post Hoc Tamhane's
Bireysel	^A Yok	100	18,2400	3,05214	81,80	38,999	3	,000	C>A
	^B 1	41	19,7805	3,32800	106,72				D>A
	^C 2	48	19,5833	4,77508	115,39				D>B
	^D 3-+	12	25,0000	1,80907	183,92				C>B
	Toplam	201	19,2786	3,86549					
Yönetsel	^A Yok	100	13,1900	2,03849	72,88	61,136	3	,000	C>A
	^B 1	41	14,7561	2,64368	106,66				D>A
	^C 2	48	15,8542	1,92398	136,83				D>B
	^D 3-+	12	18,0833	2,74552	172,67				C>B
	Toplam	201	14,4378	2,61101					
Örgüt Kültürü	^A Yok	100	15,9500	9,34780	106,57	7,202	3	,062	
	^B 1	41	14,3902	4,70042	94,71				
	^C 2	48	18,4792	34,29099	86,59				
	^D 3-+	12	17,0000	3,83761	133,71				
	Toplam	201	16,2985	18,07735					
Meslektaşlar	^A Yok	100	5,6400	2,13920	97,00	7,218	3	,065	
	^B 1	41	5,3415	1,85216	90,06				
	^C 2	48	5,8333	1,41922	110,46				
	^D 3-+	12	7,0000	2,55841	133,88				
	Toplam	201	5,7065	1,97950					
ÖSÖ	^A Yok	100	53,0200	11,37513	87,12	26,161	3	,000	C>A
	^B 1	41	54,2683	9,15157	100,30				D>A
	^C 2	48	59,7500	35,86944	112,44				D>B
	^D 3-+	12	67,0833	7,51312	173,33				
	Toplam	201	55,7214	20,04949					

Tablo 4.2.4 incelendiğinde Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=26.161$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre çocuğu olmayan katılımcıların puanı ($S_{ort}=87,12$), bir çocuk sahibi olan katılımcılar puanı ($S_{ort}=100,30$), iki çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=112,44$), üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=173,33$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 2 ve 3-+ çocuğu sahip katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının çocuğu olmayanlara veya bir çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=38.999$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre çocuğu olmayan katılımcıların puanı ($S_{ort}=81,80$), bir çocuk sahibi olan katılımcılar puanı

($S_{ort}=106,72$), iki çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=115,39$), üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=183,92$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 2 ve 3-+ çocuğu sahip katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının çocuğu olmayanlara veya bir çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=61.136$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre çocuğu olmayan katılımcıların puanı ($S_{ort}=81,80$), bir çocuk sahibi olan katılımcılar puanı ($S_{ort}=106,66$), iki çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=136,39$), üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=172,67$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 2 ve 3-+ çocuğu sahip katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının çocuğu olmayanlara veya bir çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algı puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2=7.202$; $p>0.05$).

Katılımcıların Meslektaş nedenli sessizlik algı puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2=7.218$; $p>0.05$).

Eşinin Çalışma Durumuna Göre

Tablo 4.2.5'de Katılımcıların eşinin çalışma durumuna göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.5 Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Eşinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre t-Test Analizi

	<i>Eşiniz çalışıyor mu?</i>	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bireysel	Evet	90	18,6486	3,24079	-2,603	,010
	Hayır	111	20,0556	4,41489		
Yönetsel	Evet	90	13,9189	2,42388	-3,200	,002
	Hayır	111	15,0778	2,70342		
Örgüt Kültürü	Evet	90	16,7667	25,20837	,330	,742
	Hayır	111	15,9189	8,92711		
Meslektaşlar	Evet	90	5,7222	1,96616	,101	,919
	Hayır	111	5,6937	1,99906		
ÖSÖ	Evet	90	57,6222	27,25847	1,212	,227
	Hayır	111	54,1802	11,15119		

Tablo 4.2.5 incelendiğinde; Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının eşinin çalışma durumu değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=1.212$; $p<0.05$).

Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanlarının eşinin çalışma durumu değişkenine göre anlamsal farklılık göstermiştir ($t_{[200]}=-2.603$; $p<0.05$). t-testi sonucuna göre eş çalışmayan katılımcıların puanı ($\bar{x}=20,05$), Eş çalışan katılımcılar puanı ($\bar{x}=18,64$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eş çalışmayan katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının eş çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanlarının eşinin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($t_{[200]}=-3.200$; $p<0.05$). t-testi sonucuna göre eş çalışmayan katılımcıların puanı ($\bar{x}=15,07$), Eş çalışan katılımcılar puanı ($\bar{x}=13,91$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eş çalışmayan katılımcıların yönetsel sessizlik algılarının eş çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algı puanlarının eşinin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=0.330$; $p>0.05$).

Katılımcıların meslektaşlar nedenli sessizlik algı puanlarının eşinin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=0.101$; $p>0.05$).

Eğitim Durumuna Göre

Tablo 4.2.6'da Katılımcıların eğitim durumuna göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.6. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Test Analizi

	<i>Eğitim düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>Sort</i>	<i>Stop</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Bireysel	Lisans	184	19,2880	4,00118	104,37	19203,50	-2,713	,007
	Yüksek Lisans	17	17,1765	1,91165	64,56	1097,50		
Yönetsel	Lisans	184	14,4674	2,59866	104,72	19269,00	-3,007	,003
	Yüksek Lisans	17	11,7059	4,01193	60,71	1032,00		
Örgüt Kültürü	Lisans	184	16,4837	18,85637	103,77	19094,50	-2,233	,026
	Yüksek Lisans	17	12,6471	3,63904	70,97	1206,50		
Meslektaşlar	Lisans	184	5,7011	2,00894	100,40	18474,50	-,484	,629
	Yüksek Lisans	17	5,7647	1,67815	107,44	1826,50		
ÖSÖ	Lisans	184	55,9402	20,85185	105,02	19323,00	-3,223	,001
	Yüksek Lisans	17	47,2941	7,82436	57,53	978,00		

Tablo 4.2.6 incelendiğinde; Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($z=-3.223$; $p<0.05$). Mann

Whitney U -testi sonucuna göre lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların puanı ($S_{ort}=105,03$), yüksek lisans eğitim düzeyi katılımcılar puanı ($S_{ort}=57,53$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre lisans mezunu katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Katılımcıların Bireysel sessizlik algı puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($z=-2.713$; $p<0.05$). Mann Whitney U -testi sonucuna göre lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların puanı ($S_{ort}=104,37$), yüksek lisans eğitim düzeyi katılımcılar puanı ($S_{ort}=64,56$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre lisans mezunu katılımcıların bireysel sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($z=-3.007$; $p<0.05$). Mann Whitney U -testi sonucuna göre lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların puanı ($S_{ort}=104,72$), yüksek lisans eğitim düzeyi katılımcılar puanı ($S_{ort}=60,71$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre lisans mezunu katılımcıların yönetsel sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algı puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($z=-2.233$; $p<0.05$). Mann Whitney U -testi sonucuna göre lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların puanı ($S_{ort}=103,77$), yüksek lisans eğitim düzeyi katılımcılar puanı ($S_{ort}=70,97$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre lisans mezunu katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların meslektaş nedenli kültürü nedenli sessizlik algı puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($z=-0.484$; $p>0.05$).

Branş Değişkenine Göre

Tablo 4.2.7’de Katılımcıların branşlarına göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.7. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Branş Değişkenine Göre Mann Kruskal Wallis Test Analizi

	<i>Branşınız</i>	<i>n</i>	<i>S_{top}</i>	<i>χ²</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Post Hoc Tamhane's</i>
Bireysel	Eğitim Bilimleri	16	78,53	5,751		,452	
	Fen-Matematik Alanı	25	92,50				
	Güzel sanatlar-Spor alanı	13	114,73				
	Özel eğitim	58	109,59				
	Sağlık Bilimleri	10	98,05				
	Sınıf öğretmenliği	19	110,05				
	Sosyal Bilimler alanı	60	96,88				
Yönetsel	Eğitim Bilimleri	16	96,38	5,475		,485	
	Fen-Matematik Alanı	25	82,58				
	Güzel sanatlar-Spor alanı	13	92,15				
	Özel eğitim	58	112,48				
	Sağlık Bilimleri	10	94,00				
	Sınıf öğretmenliği	19	104,79				
	Sosyal Bilimler alanı	60	100,69				
Örgüt Kültürü	Eğitim Bilimleri	16	83,16	6,245		,396	
	Fen-Matematik Alanı	25	99,36				
	Güzel sanatlar-Spor alanı	13	108,85				
	Özel eğitim	58	99,82				
	Sağlık Bilimleri	10	134,45				
	Sınıf öğretmenliği	19	112,66				
	Sosyal Bilimler alanı	60	96,62				
Meslektaşlar	Eğitim Bilimleri	16	111,47	5,414		,492	
	Fen-Matematik Alanı	25	112,70				
	Güzel sanatlar-Spor alanı	13	112,42				
	Özel eğitim	58	100,52				
	Sağlık Bilimleri	10	100,50				
	Sınıf öğretmenliği	19	77,29				
	Sosyal Bilimler alanı	60	98,92				
ÖSÖ	Eğitim Bilimleri	16	83,59	3,024		,806	
	Fen-Matematik Alanı	25	93,26				
	Güzel sanatlar-Spor alanı	13	106,88				
	Özel eğitim	58	106,03				
	Sağlık Bilimleri	10	114,85				
	Sınıf öğretmenliği	19	101,47				
	Sosyal Bilimler alanı	60	100,28				

Tablo 4.2.7 incelendiğinde Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($\chi^2=3.024$; $p>0.05$). Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanlarının branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=5.751$; $p>0.05$). Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanlarının branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=5.475$; $p>0.05$).

Katılımcıların örgüt kültürü kaynaklı sessizlik algı puanlarının branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=6.245$; $p>0.05$). Katılımcıların meslektaş kaynaklı sessizlik algı puanlarının branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=5.414$; $p>0.05$).

Hizmet Yılı Durumuna Göre

Tablo 4.2.8’de Katılımcıların hizmet yılına göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.8. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H-Test Analizi

		<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>S_{top}</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Post Hoc LSD</i>
Bireysel	^A 1-10 yıl	117	18,9658	3,05956	95,77	9,228	3	,026	D>A
	^B 11-20 yıl	56	18,5357	5,14857	100,05				D>B
	^C 21-30 yıl	20	20,1000	3,97227	111,73				
	^D 31 ve üzeri	8	22,7500	3,10530	157,31				
	Toplam	201	19,1095	3,90998					
Yönetsel	^A 1-10 yıl	117	13,5214	2,64118	85,97	23,567	3	,000	D>A
	^B 11-20 yıl	56	14,7143	2,82659	112,39				C>A
	^C 21-30 yıl	20	15,9500	1,63755	140,90				D>B
	^D 31 ve üzeri	8	17,0000	4,14039	141,38				C>B
	Toplam	201	14,2338	2,83902					
Örgüt Kültürü	^A 1-10 yıl	117	15,0684	4,06780	107,28	3,313	3	,346	
	^B 11-20 yıl	56	19,5179	33,63547	91,84				
	^C 21-30 yıl	20	14,0500	4,81746	93,88				
	^D 31 ve üzeri	8	13,8750	1,80772	91,06				
	Toplam	201	16,1592	18,09819					
Meslektaşlar	^A 1-10 yıl	117	5,5726	2,02704	96,25	3,481	3	,323	
	^B 11-20 yıl	56	6,1071	2,07740	112,42				
	^C 21-30 yıl	20	5,5500	1,19097	102,28				
	^D 31 ve üzeri	8	5,2500	2,05287	87,38				
	Toplam	201	5,7065	1,97950					
ÖSÖ	^A 1-10 yıl	117	53,1282	8,32066	97,24	2,926	3	,403	
	^B 11-20 yıl	56	58,8750	35,65035	101,09				
	^C 21-30 yıl	20	55,6500	9,62056	112,00				
	^D 31 ve üzeri	8	58,8750	9,62790	127,94				
	Toplam	201	55,2090	20,21277					

Tablo 4.2.8 incelendiğinde Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının hizmet yılı değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=2.926$; $p>0.05$).

Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanlarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=9.228$; $p>0.05$). Kruskal Wallis -testi sonucuna göre 1-10 yıl hizmet süresine sahip katılımcıların puanı ($S_{ort}=95,228$), 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılar puanı ($S_{ort}=100,05$), 21-30 yıl hizmet süresine sahip katılımcılar

puanı ($S_{ort}=111,73$), 31- ve üzeri yıl hizmet süresine sahip katılımcılar puanı ($S_{ort}=157,31$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 31 ve üzeri yıl hizmet süresi olan katılımcıların bireysel sessizlik algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanlarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($\chi^2=23.567$; $p<0.05$). Kruskal Wallis -testi sonucuna göre 1-10 yıl hizmet süresine sahip katılımcıların puanı ($S_{ort}=85,97$), 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılar puanı ($S_{ort}=112,39$), 21-30 yıl hizmet süresine sahip katılımcılar puanı ($S_{ort}=140,90$), 31- ve üzeri yıl hizmet süresine sahip katılımcılar puanı ($S_{ort}=141,38$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 ve 31 ve üzeri yıl hizmet süresi olan katılımcıların yönetsel sessizlik algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel nedenli sessizlik algı puanlarının hizmet yılı değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=3.313$; $p<0.05$).

Katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algı puanlarının hizmet yılı değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($\chi^2=3.481$; $p<0.05$).

Ek Gelir Durumuna Göre

Tablo 4.2.9'da Katılımcıların ek gelir sahip olma durumuna göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.9. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısını Ek Gelir Olma Durumu Değişkenine Göre T- Test Analizi

	<i>Maaşınız dışında bir geliriniz var mı?</i>	<i>N</i>	<i>$\bar{x}$</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bireysel	Evet	50	17,6800	4,50596	-3,044	,003
	Hayır	151	19,5828	3,58396		
Yönetsel	Evet	50	13,0400	2,45748	-3,527	,001
	Hayır	151	14,6291	2,85334		
Örgüt Kültürü	Evet	50	12,4000	3,14286	-1,703	,090
	Hayır	151	17,4040	20,66952		
Meslektaşlar	Evet	50	5,1000	2,00255	-2,533	,012
	Hayır	151	5,9073	1,93684		
ÖSÖ	Evet	50	48,2200	7,85919	-2,871	,005
	Hayır	151	57,5232	22,42523		

Tablo 4.2.9 incelendiğinde Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($t_{[200]}=-2.871$; $p<0.05$). t-testi sonucuna göre ek gelire sahip katılımcıların puanı ($\bar{x} = 48,22$), ek gelire sahip olmayan

katılımcılar puanı ($\bar{x} = 57,52$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ek gelire sahip olmayan katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanlarının ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($t_{[200]} = -3.044$; $p < 0.05$). t-testi sonucuna göre ek gelire sahip katılımcıların puanı ($\bar{x} = 17,68$), ek gelire sahip olmayan katılımcılar puanı ($\bar{x} = 19,58$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ek gelire sahip olmayan katılımcıların bireysel sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yönetsel sessizlik algı puanlarının ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($t_{[200]} = -3.527$; $p < 0.05$). t-testi sonucuna göre ek gelire sahip katılımcıların puanı ($\bar{x} = 13,04$), ek gelire sahip olmayan katılımcılar puanı ($\bar{x} = 14,62$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ek gelire sahip olmayan katılımcıların yönetsel sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algı puanlarının ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($t_{[200]} = -1.703$; $p > 0.05$).

Katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algı puanlarının ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($t_{[200]} = -2.533$; $p < 0.05$). t-testi sonucuna göre ek gelire sahip katılımcıların puanı ($\bar{x} = 5,10$), ek gelire sahip olmayan katılımcılar puanı ($\bar{x} = 5,90$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ek gelire sahip olmayan katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ev Sahibi Olma Durumuna Göre

Tablo 4.2.10'da Katılımcıların ev sahibi olma durumuna göre örgütsel sessizlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.2.10. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik Algısını Ev Sahibi Olma Değişkenine Göre T- Testi Analizi

Eviniz kendinize mi ait?		N	$\bar{x}$	ss	t	p
Bireysel	Evet	116	19,0690	4,25231	-,171	,864
	Hayır	85	19,1647	3,41163		
Yönetmel	Evet	116	14,3966	2,50523	,949	,344
	Hayır	85	14,0118	3,24219		
Örgüt Kültürü	Evet	116	16,9397	23,58934	,713	,476
	Hayır	85	15,0941	4,00780		
Meslektaşlar	Evet	116	5,5431	1,97986	-1,370	,172
	Hayır	85	5,9294	1,96873		
ÖSÖ	Evet	116	55,9483	25,37642	,605	,546
	Hayır	85	54,2000	9,45264		

Tablo 4.2.10, incelendiğinde Katılımcıların örgütsel sessizlik algı puanlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=0.605$; $p>0.05$).

Katılımcıların bireysel sessizlik algı puanlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=-0.171$; $p>0.05$).

Katılımcıların yönetmel sessizlik algı puanlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=0.949$; $p>0.05$).

Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algı puanlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=0.713$; $p>0.05$).

Katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algı puanlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemiştir ($t_{[200]}=-1.370$; $p>0.05$).

4.3. Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Cinsiyet durumlarına göre

Tablo 4.3.1’da Katılımcıların cinsiyetine göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.1. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Analizi

	<i>Cinsiyetiniz</i>	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal	Kadın	136	24,4265	3,25151	,799	,425
Tükenme	Erkek	65	23,9846	4,41762		
Duyarsızlaşma	Kadın	136	12,4559	3,89466	1,738	,084
	Erkek	65	11,5385	2,46904		
Kişisel Başarı	Kadın	136	22,3971	3,89925	-1,395	,165
	Erkek	65	23,2154	3,87093		
MTÖ	Kadın	136	59,2794	6,67964	,589	,557
	Erkek	65	58,7385	4,61410		

Tablo 4.3.1 incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır;

Katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=0,589$; $p>0,05$). Katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının cinsiyete göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=0,799$; $p>0,05$). Katılımcıların duyarsızlaşma algılarının cinsiyete göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=1,738$; $p>0,05$). Katılımcıların kişisel başarı algılarının cinsiyete göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-1,195$; $p>0,05$).

Yaş Durumlarına Göre

Tablo 4.3.2’da Katılımcıların yaşlarına göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.2. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis- Testi Analizi

		N	$\bar{x}$	ss	Sort	X2	df	p	Post Hoc LSD
Duygusal Tükenme	^A 21-30 yaş	86	23,8256	3,70434	92,98				D>A
	^B 31-40 yaş	67	24,0597	3,91919	98,48	14,333	3	,002	C>A
	^C 41-50 yaş	38	24,7105	2,81797	126,80				
	^D 51 ve üzeri	10	28,1000	2,02485	164,85				
	Toplam	201	24,2836	3,66390					
Duyarsızlaşma	^A 21-30 yaş	86	12,3953	3,86623	88,11				D>A
	^B 31-40 yaş	67	11,4925	3,47447	104,78	12,864	3	,007	C>A
	^C 41-50 yaş	38	12,5000	2,97512	117,20				
	^D 51 ve üzeri	10	13,3000	1,76698	131,25				
	Toplam	201	12,1592	3,51774					
Kişisel Başarı	^A 21-30 yaş	86	23,9767	3,71634	120,60				D<A
	^B 31-40 yaş	67	22,2836	4,30224	96,10	30,629	3	,000	C<A
	^C 41-50 yaş	38	21,6579	2,05698	85,49				
	^D 51 ve üzeri	10	17,7000	2,26323	24,20				
	Toplam	201	22,6617	3,89936					
MTÖ	^A 21-30 yaş	86	60,1977	6,16598	89,77				C>A
	^B 31-40 yaş	67	57,8358	6,63004	97,17				C>B
	^C 41-50 yaş	38	58,8684	4,91644	110,35	9,165	3	,016	
	^D 51 ve üzeri	10	59,1000	4,20185	110,40				
	Toplam	201	59,1045	6,08227					

Tablo 4.3.2 incelendiğinde Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=9.165$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane’s testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=60,19$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=57,83$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=58,86$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=59,10$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 yaş grubu katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının 31-40 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=14.333$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane’s testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=92,98$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=98,48$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=126,80$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=164,65$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 41-50 ve 51 ve üzeri yaş

grubu katılımcıların duygusal tükenme algılarının 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=12.864$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=88,11$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=104,78$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=117,20$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=131,25$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubu katılımcıların duyarsızlaşma algılarının 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların kişisel başarı algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=30.629$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 21-30 yaş grubu puan ($S_{ort}=120,60$), 31-40 yaş grubu puan ($S_{ort}=96,10$), 41-50 yaş grubu puan ($S_{ort}=85,49$), 51 ve üzeri yaş grubu puanı ($S_{ort}=24,20$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubu katılımcıların kişisel başarı algılarının 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Medeni Durumlarına Göre

Tablo 4.3.3’de Katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.3. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Test analizi

		<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>S_{ort}</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Post Hoc LSD</i>
Duygusal Tükenme	^A Evli	109	23,7431	3,71036	93,22	12,691	2	,002	C>A C>B
	^B Bekar	83	24,6145	3,53323	104,47				
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	27,7778	1,71594	163,28				
	Toplam	201	24,2836	3,66390					
Duyarsızlaşma	^A Evli	109	12,0734	3,13790	101,19	8,095	2	,025	C>A C>B
	^B Bekar	83	12,2048	3,84695	100,17				
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	12,7778	4,91878	126,33				
	Toplam	201	12,1592	3,51774					
Kişisel Başarı	^A Evli	109	22,3211	3,87986	97,14	1,089	2	,428	
	^B Bekar	83	23,0361	3,83325	105,92				
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	23,3333	4,76970	102,39				
	Toplam	201	22,6617	3,89936					
MTÖ	^A Evli	109	58,1376	5,80464	92,15	10,872	2	,004	C>A C>B
	^B Bekar	83	59,8554	6,31516	106,89				
	^C Eşi ölmüş/ Boşanmış	9	63,8889	4,10623	153,94				
	Toplam	201	59,1045	6,08227					

Tablo 4.3.3 incelendiğinde Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=10.872$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane’s testi sonucuna göre evli katılımcıların puanı ($S_{ort}=92,15$), bekar yaş grubu puan ($S_{ort}=59,85$), eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=153,94$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının evli ve bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=12.591$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane’s testi sonucuna göre evli katılımcıların puanı ($S_{ort}=93,22$), bekar yaş grubu puan ($S_{ort}=104,47$), eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=162,94$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının evli ve bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=8.095$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre evli katılımcıların puanı ($S_{ort}=101,19$), bekar yaş grubu puan ($S_{ort}=100,17$), eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların puanı ($S_{ort}=126,33$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların duyarsızlaşma tükenmişlik algılarının evli ve bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların kişisel başarı puanları medeni durum değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($\chi^2=1.089$; $p<0.05$).

Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre

Tablo 4.3.4 incelendiğinde da Katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.4. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısına Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis - Test Analizi

		N	$\bar{x}$	ss	S_{top}	X2	df	p	Post Hoc Tamhane's
Duygusal Tükenme	^A Yok	100	24,5200	3,62227	90,67	9,032	3	,029	D>A
	^B 1	41	23,4146	4,50542	92,70				D>B
	^C 2	48	23,8958	2,82270	104,13				
	^D 3	12	26,8333	2,65718	143,42				
	Toplam	201	24,2836	3,66390					
Duyarsızlaşma	^A Yok	100	12,4600	3,77236	88,70	4,507	3	,212	
	^B 1	41	11,3171	3,34245	97,21				
	^C 2	48	11,9583	3,15526	105,07				
	^D 3	12	13,3333	2,93361	124,33				
	Toplam	201	12,1592	3,51774					
Kişisel Başarı	^A Yok	100	23,1700	3,76334	108,01	13,590	3	,004	D<A
	^B 1	41	22,5854	4,56057	101,92				D<B
	^C 2	48	22,6250	3,27872	99,85				
	^D 3	12	18,8333	3,01008	42,83				
	Toplam	201	22,6617	3,89936					
MTÖ	^A Yok	100	60,1500	6,16175	84,84	11,260	3	,010	D>A
	^B 1	41	57,3171	6,52472	95,32				D>B
	^C 2	48	58,4792	5,26728	120,41				C>A
	^D 3	12	59,0000	5,83095	110,54				C>B
	Toplam	201	59,1045	6,08227					

Tablo 4.3.4 incelendiğinde; Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=11.260$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre çocuk sahibi olmayan katılımcıların puanı ($S_{ort}=84,84$), bir çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=95,32$), iki çocuk sahibi katılımcıların puanı ($S_{ort}=120,41$),

üç ve daha fazla çocuk sahibi katılımcıların puanı ($S_{ort}=110,54$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre iki ve üç den fazla çocuk sahibi olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının çocuk sahibi olmayan veya bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=9.032$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre çocuk sahibi olmayan katılımcıların puanı ($S_{ort}=90,67$), bir çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=92,70$), iki çocuk sahibi katılımcıların puanı ($S_{ort}=104,13$), üç ve daha fazla çocuk sahibi katılımcıların puanı ($S_{ort}=143,42$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre üç ve üçten den fazla çocuk sahibi olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının çocuk sahibi olmayan veya bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($\chi^2=4.507$; $p>0.01$). Katılımcıların kişisel başarı algı puanları çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=13.590$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre çocuk sahibi olmayan katılımcıların puanı ($S_{ort}=108,01$), bir çocuk sahibi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=101,92$), iki çocuk sahibi katılımcıların puanı ($S_{ort}=99,85$), üç ve daha fazla çocuk sahibi katılımcıların puanı ($S_{ort}=42,83$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre üç ve üçten den fazla çocuk sahibi olan katılımcıların kişisel başarı algılarının çocuk sahibi olmayan veya bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur.

Eşinin Çalışma Durumuna Göre

Tablo 4.3.5’da Katılımcıların eşinin çalışma durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.5. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Eşinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre T- Test Analizi

	<i>Eşiniz çalışıyor mu?</i>	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Evet	90	22,9889	3,36704	-4,748	,000
	Hayır	111	25,3333	3,57093		
Duyarsızlaşma	Evet	90	11,9333	3,36472	-2,819	,014
	Hayır	111	13,3423	3,64192		
Kişisel Başarı	Evet	90	22,6111	3,81509	-,165	,869
	Hayır	111	22,7027	3,98313		
MTÖ	Evet	90	57,5333	5,84481	-3,383	,001
	Hayır	111	60,3784	5,99705		

Tablo 4.3.5 incelendiğinde; Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları eşin çalışma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-3.383$; $p<0.05$). t-testi sonucuna göre eşi çalışan katılımcıların puanı ($\bar{x}=57,53$), eşi çalışmayan katılımcıların puanı ($\bar{x}=60,37$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eşi çalışmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları eşin çalışma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-4.748$; $p<0.05$). t-testi sonucuna göre eşi çalışan katılımcıların puanı ($\bar{x}=22,98$), eşi çalışmayan katılımcıların puanı ($\bar{x}=25,33$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eşi çalışmayan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları eşin çalışma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-2.819$; $p<0.05$). t-testi sonucuna göre eşi çalışan katılımcıların puanı ($\bar{x}=11,93$), eşi çalışmayan katılımcıların puanı ($\bar{x}=13,34$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eşi çalışmayan katılımcıların duyarsızlaşma algılarının eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların kişisel başarı algı puanları eşin çalışma değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-0.165$; $p>0.05$).

Eğitim Durumu

Tablo 4.3.6’da Katılımcıların eğitim durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.6. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U- Test Analizi

	<i>Eğitim düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	<i>Sort</i>	<i>Stop</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Lisans	184	24,3315	3,62202	101,18	18618,00	-,149	,882
	Yüksek Lisans	17	23,7647	4,17626	99,00	1683,00		
Duyarsızlaşma	Lisans	184	12,1359	3,37105	101,31	18640,50	-,248	,804
	Yüksek Lisans	17	12,4118	4,96310	97,68	1660,50		
Kişisel Başarı	Lisans	184	22,5109	3,82827	99,01	18217,50	-1,604	,109
	Yüksek Lisans	17	24,2941	4,39836	122,56	2083,50		
MTÖ	Lisans	184	58,9783	5,88873	99,91	18383,00	-,878	,380
	Yüksek Lisans	17	60,4706	7,97745	112,82	1918,00		

Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları eğitim düzeyine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-0.878$; $p>0.05$). Katılımcıların duygusal tükenme algı puanları eğitim düzeyine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-0.149$; $p>0.05$). Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları eğitim düzeyine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-0.248$; $p>0.05$). Katılımcıların kişisel başarı algı puanları eğitim düzeyine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-1.604$; $p>0.05$).

Branş Değişkenine Göre

Tablo 4.3.7 incelendiğinde Katılımcıların branş durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.7. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis- Test Analizi

	<i>Branşınız</i>	<i>N</i>	<i>S_{top}</i>	<i>X²</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Post Hoc Tamhane's</i>
Duygusal Tükenme	Eğitim Bilimleri	16	119,22	5,804		,445	
	Fen-Matematik Alanı	25	98,02				
	Güzel sanatlar-Spor alanı	13	111,12				
	Özel eğitim	58	89,38				
	Sağlık Bilimleri	10	114,40				
	Sınıf öğretmenliği	19	113,39				
	Sosyal Bilimler alanı	60	100,27				
Duyarsızlaşma	^A Eğitim Bilimleri	16	134,13	14,336		,024	A>B
	^B Fen-Matematik Alanı	25	92,44				A>D
	^C Güzel sanatlar-Spor alanı	13	111,54				A>F
	^D Özel eğitim	58	96,28				A>G
	^E Sağlık Bilimleri	10	101,20				
	^F Sınıf öğretmenliği	19	89,74				
	^G Sosyal Bilimler alanı	60	101,54				
Kişisel Başarı	^A Eğitim Bilimleri	16	137,59	14,676		,020	A>B
	^B Fen-Matematik Alanı	25	113,12				A>D
	^C Güzel sanatlar-Spor alanı	13	107,58				A>F
	^D Özel eğitim	58	89,94				A>G
	^E Sağlık Bilimleri	10	116,95				
	^F Sınıf öğretmenliği	19	100,50				
	^G Sosyal Bilimler alanı	60	92,96				
MTÖ	^A Eğitim Bilimleri	16	150,09	18,292		,006	A>B
	^B Fen-Matematik Alanı	25	97,90				A>D
	^C Güzel sanatlar-Spor alanı	13	116,00				A>F
	^D Özel eğitim	58	84,22				A>G
	^E Sağlık Bilimleri	10	119,40				
	^F Sınıf öğretmenliği	19	100,79				
	^G Sosyal Bilimler alanı	60	99,18				

Tablo 4.3.7 incelendiğinde Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=18.292$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre Eğitim bilimleri alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=150,96$), Fen-Matematik alan mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=97,90$), Güzel Sanatlar –Spor alanları mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=116,00$), özel eğitim mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=84,22$), Sağlık bilimleri alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=119,40$), sınıf öğretmenliği mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=100,79$), Sosyal bilimler alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=100,79$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eğitim bilimleri mezunu olan katılımcıların mesleki tükenmişlik

algılarının, Fen-Matematik Alanı, Özel eğitim, Sınıf öğretmenliği, Sosyal Bilimler alanı mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermemektedir ($\chi^2=5.807$; $p<0.05$).

Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=14.336$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre Eğitim bilimleri alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=134,13$), Fen-Matematik alan mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=92,44$), Güzel Sanatlar –Spor alanları mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=111,54$), özel eğitim mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=96,28$), Sağlık bilimleri alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=101,20$), sınıf öğretmenliği mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=89,74$), Sosyal bilimler alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=101,54$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eğitim bilimleri mezunu olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının, Fen-Matematik Alanı, Özel eğitim, Sınıf öğretmenliği, Sosyal Bilimler alanı mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların kişisel başarı algı puanları branş değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=14.676$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre Eğitim bilimleri alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=137,59$), Fen-Matematik alan mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=113,12$), Güzel Sanatlar –Spor alanları mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=107,58$), özel eğitim mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=89,94$), Sağlık bilimleri alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=116,95$), sınıf öğretmenliği mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=100,50$), Sosyal bilimler alanı mezunu olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=92,96$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre eğitim bilimleri mezunu olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının, Fen-Matematik Alanı, Özel eğitim, Sınıf öğretmenliği, Sosyal Bilimler alanı mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hizmet Yılına Durumuna Göre

Tablo 4.3.8’da Katılımcıların hizmet yılı durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.8. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis – Test Analizi

		N	$\bar{x}$	ss	S_{top}	χ^2	df	p	Post Hoc LSD
Duygusal Tükenme	A1-10 yıl	117	24,1453	3,47966	98,80	27,453	3	,000	C>A
	B11-20 yıl	56	23,0893	3,75270	81,13				C>B
	C21-30 yıl	20	26,9000	2,63379	144,28				D>A
	D31 ve üzeri	8	28,1250	2,29518	164,06				D>B
	Toplam	201	24,2836	3,66390					
Duyarsızlaşma	A1-10 yıl	117	12,4701	3,79558	105,46	9,345	3	,025	C>A
	B11-20 yıl	56	11,0357	2,84742	82,58				C>B
	C21-30 yıl	20	13,1000	3,43205	126,10				D>A
	D31 ve üzeri	8	13,1250	1,95941	126,94				D>B
	Toplam	201	12,1592	3,51774					
Kişisel Başarı	A1-10 yıl	117	23,2991	3,81301	109,93	18,849	3	,000	A>C
	B11-20 yıl	56	22,4286	4,08036	99,04				A>D
	C21-30 yıl	20	21,5500	2,68475	85,50				
	D31 ve üzeri	8	17,7500	2,18763	22,81				
	Toplam	201	22,6617	3,89936					
MTÖ	A1-10 yıl	117	59,9145	6,12171	106,96	12,803	3	,005	C>B
	B11-20 yıl	56	56,5536	5,70779	78,89				D>B
	C21-30 yıl	20	61,5500	5,39469	124,43				
	D31 ve üzeri	8	59,0000	4,56696	120,06				
	Toplam	201	59,1045	6,08227					

Tablo 4.3.8 incelendiğinde Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları hizmet süresi değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=12.803$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane’s testi sonucuna göre 1-10 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=106,96$), 11-20 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=78,89$), 21-30 yıl hizmet süresi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=124,43$), 31 yıl ve üstü hizmet yılı olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=120,06$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları hizmet süresi değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=27.453$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane’s testi sonucuna göre 1-10 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=98,80$), 11-20 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=81,13$), 21-30 yıl hizmet süresi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=144,28$), 31 yıl ve üstü hizmet yılı olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=164,06$) olarak bulunmuştur. Bu

sonuçlara göre 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları hizmet süresi değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=9.345$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 1-10 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=105,46$), 11-20 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=82,58$), 21-30 yıl hizmet süresi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=126,10$), 31 yıl ve üstü hizmet yılı olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=126,94$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların duyarsızlaşma algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların kişisel başarı algı puanları hizmet süresi değişkenine göre anlamsal farklılık göstermektedir ($\chi^2=18.849$; $p<0.05$). Farklılığı oluşturan grupları belirlemek için yapılan Tamhane's testi sonucuna göre 1-10 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=109,93$), 11-20 yıl hizmeti olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=99,04$), 21-30 yıl hizmet süresi olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=85,50$), 31 yıl ve üstü hizmet yılı olan katılımcıların puanı ($S_{ort}=22,81$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların kişisel başarı algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Ek Geliri Olma Durumuna Göre

Tablo 4.3.9'da Katılımcıların ek geliri olma durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.9. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Ek Geliri Olma Durumu Değişkenine Göre T- Test Analizi

	Maaşınız dışında bir geliriniz var mı?	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	50	22,8400	3,10602	-3,292	,001
	Hayır	151	24,7616	3,71790		
Duyarsızlaşma	Evet	50	12,4600	2,82272	,697	,487
	Hayır	151	12,0596	3,72242		
Kişisel Başarı	Evet	50	21,4000	2,56348	-2,680	,008
	Hayır	151	23,0795	4,17376		
MTÖ	Evet	50	56,7000	4,86239	-3,304	,001
	Hayır	151	59,9007	6,24794		

Tablo 4.3.9 incelendiğinde Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları ek gelir olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamsal farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-3.304$; $p<0.05$). Mesleki tükenmişlik algısında ek geliri olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 56,70$), ek geliri olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 56,70$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ek gelir sahibi olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algısı, ek geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları ek gelir olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-3.292$; $p<0.05$). Duygusal tükenmişlik algısında, ek geliri olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 22,84$), ek geliri olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 24,76$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ek gelir sahibi olmayan katılımcıların duygusal tükenmişlik algısı, ek geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları ek gelir olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamsal farklılık göstermemektedir ($t_{[200]}=-0.697$; $p>0.05$).

Katılımcıların kişisel başarı algı puanları ek gelir olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-2.680$; $p<0.05$). Kişisel başarı algısında, ek geliri olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 21,40$), ek geliri olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 23,97$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ek gelir sahibi olmayan katılımcıların kişisel başarı algısı, ek geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ev Sahibi Olma Durumuna Göre

Tablo 4.3.10’da Katılımcıların ev sahibi olma durumuna göre mesleki tükenmişlik algılarının analizi verilmiştir.

Tablo 4.3.10. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Algısının Ev Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre T- Test Analizi

Eviniz kendinize mi ait?		N	$\bar{x}$	ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	116	23,2845	3,55529	-4,754	,000
	Hayır	85	25,6471	3,37606		
Duyarsızlaşma	Evet	116	10,6207	2,70798	-8,413	,000
	Hayır	85	14,2588	3,41967		
Kişisel Başarı	Evet	116	22,0862	3,93550	-2,475	,014
	Hayır	85	23,4471	3,73052		
MTÖ	Evet	116	55,9914	4,49637	-10,564	,000
	Hayır	85	63,3529	5,36236		

Tablo 4.3.10 incelendiğinde Katılımcıların mesleki tükenmişlik algı puanları ev sahibi olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamsal farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-10.564$; $p<0.05$). Mesleki tükenmişlik algısında ev sahibi olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 55,99$), ek geliri olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 63,35$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ev sahibi olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algısı, ev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların duygusal tükenmişlik algı puanları ev sahibi olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-4.754$; $p<0.05$). Mesleki tükenmişlik algısında ev sahibi olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 23,28$), ek geliri olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 25,64$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre e ev sahibi olmayan katılımcıların duygusal tükenmişlik algısı, ev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların duyarsızlaşma algı puanları ev sahibi olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-8.413$; $p<0.05$). Duyarsızlaşma algısında ev sahibi olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 10,62$), ev sahibi olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 14,25$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ev sahibi olmayan katılımcıların duyarsızlaşma algısı, ek geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların kişisel başarı algı puanları ev sahibi olma değişkenine göre t – testi sonucunda anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{[200]}=-2.475$; $p<0.05$). Kişisel başarı algısında ev sahibi olan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 22,08$), ek geliri olmayan katılımcıların ortalama puanı ($\bar{x} = 23,44$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ev sahibi olmayan katılımcıların kişisel başarı algısı, ev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.4.1. Katılımcıların Örgütsel Sessizlik İle Mesleki Tükenmişlik Algılarına Arasındaki Korelasyon Analizi

		MTÖ
ÖS	R	,380
	P	,007
	N	201
Bireysel	R	,395**
	P	,000
	N	201
Yönetmel	R	,480**
	P	,000
	N	201
Örgüt Kültürü	R	,216**
	P	,000
	N	201
Meslektaşlar	R	,249
	P	,002
	N	201

Tablo 4.4.1 incelendiğinde verilen korelasyon analizinde katılımcıların örgütsel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde ($r:0,380$, $p<0.01$), Bireysel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde ($r:0,395$, $p<0.01$), yönetmel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde ($r:0,480$, $p<0.01$), örgüt kültürü nedenli sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde ($r:0,216$, $p<0.01$), meslektaş nedenli sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde ($r:0,249$, $p<0.01$), ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.5.1. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Regrasyon Analiz Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı değişken	B	Std. Hat	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	p
ÖSÖ	MTÖ	2,173	,109	,366	10,820	,000	0,366	0.133	4,566	0,001

Tablo 4.5.1 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sessizlik algıları mesleki tükenmişliğini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ($R^2: 0,133$; $p<0.01$). Yani katılımcıların örgütsel sessizlik algı düzeylerindeki toplam varyansın %13,3'ünü mesleki tükenmişlik algısı açıklamaktadır. ($\beta=0,366$, $R:0,366$; $R^2:0,133$, $F: 4.566$, $p<0,01$). Bu sonuçlara göre örgütsel sessizlik mesleki tükenmişliği etkilemektedir.

Katılımcıların tarafından algılanan örgütsel sessizliğin alt boyutlarının mesleki tükenmişliği yordamasına ilişkin regresyon analizi bulguları tabloda verilmiştir.

Tablo 4.5.2. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizliğin Alt Boyutlarının Mesleki Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Regrasyon Analiz Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı değişken	B	Std. Hat	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	p
Sabit	MTÖ	2,24	,087		10,412	0,000	0,412	0,169	216,24	0,000
Bireysel		0,412	,014	0,336	3,016	0,021				
Yönetmel		0,364	,023	0,218	2,762	0,014				
Örgüt Kültürü		0,144	,026	0,112	1,982	0,062				
Meslektaşlar		0,102	,021	0,108	1,418	0,102				

Tablo 4.5.2 incelendiğinde da katılımcıların örgütsel sessizlik alt boyutlarının MESLEKİ tükenmişliğini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (R: 0.412, R²: 0,169; F: 216,24, p<0.01). Regresyon analizine göre örgütsel sessizlik algıları mesleki tükenmişlik algılarına ilişkin matematiksel model şöyledir.

$$\text{Mesleki tükenmişlik} = 2.24 + (0,412 * \text{Bireysel Sessizlik}) + (0,364 * \text{Yönetmel Sessizlik}) + (0,144 * \text{Örgütsel kültür}) + (0,102 * \text{Meslektaşlar})$$

Örgütsel sessizlik alt boyutlarından Örgütsel kültür nedenli sessizlik ve Meslektaş nedenli sessizlik mesleki tükenmişliği anlamlı olarak yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır, Bireysel sessizlik (β : 0.412) birim ve Yönetmel sessizlik (β : 0.364) birim pozitif pozitif yönde değişim yaparak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak katılımcıların bireysel ve yönetmel sessizliğin mesleki tükenmişliği anlamlı düzeyde etkilemektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada özel eğitim kurumlarında görev yapan personellerin algılarına göre, örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlik boyutları; katılımcıların demografik özelliklerindeki farklılıkların örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişliğe etkisinin olup olmadığının belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın bu bölümünde bulgulardan elde edilen sonuçlara, sonuçlara ilişkin tartışmalara ve önerilere yer verilmiştir. Bulgulardan hareketle araştırma sorularına cevap verilmiş, sonuçlar literatürde yer alan ilgili araştırma ve incelemeler çerçevesinde tartışılmış ve araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu başlık altında katılımcıların algıları beş boyutta incelenmiştir.

5.1.1. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizlik ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Nedir? Bulgularına yönelik,

Araştırma bulgularına göre katılımcıların örgütsel sessizliği “çok nadir”, bireysel sessizlik “bazen”, yönetsel sessizlik “bazen”, örgüt kültürü kaynaklı sessizlik “çok nadir”, meslektaşlar kaynaklı sessizlik “çok nadir” düzeyde algılanmaktadır.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların mesleki tükenmişliği “çok nadir”, duygusal tükenme “çok nadir”, duyarsızlaşma “hiçbir zaman”, kişisel başarı “bazen”, düzeyde algılanmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre duygusal tükenmişlik boyutu katılmıyorum düzeyindedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler *düşük düzeyde* duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin örgütsel tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu *katılmıyorum* düzeyinde en düşük ortalamaya sahip boyuttur. Araştırma bulgusuna paralel olarak; Toplu (2012), Acar (2020), tarafından yapılan araştırmalarda duyarsızlaşma boyutunun düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cemaloğlu ve Kayabaşı (2007) tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda yüksek düzeyde, Teltik (2009) tarafından ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Akburak (2022) sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik algıları üzerine yaptığı çalışmada örgütsel sessizlik düzeyini orta düzeyde belirlemiştir alt boyutlarında ise kabul edilmiş sessizlik düzeyini düşük düzeyde, kabul edilmiş seslilik düzeyini) orta

düzeyde, savunma amaçlı sessizlik düzeyini yüksek düzeyde, savunma amaçlı seslilik düzeyini yüksek düzeyde, örgüt yararına sessizlik düzeyini yüksek düzeyde, örgüt yararına seslilik düzeyini yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeyleri orta düzeydedir. Tutar, Oruç ve Gürsel (2018) aynı ölçekle idari personeller üzerinde yaptıkları çalışmalarında kabul edilmiş sessizlik düzeylerinin düşük, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik düzeylerinin ise yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Canbaz (2022) araştırmasına katılmış olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarını incelemiş ve genellikle örgütsel sessizlik algılarının düşük çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca dayanarak, öğretmenlerin iş ortamlarında gerçekleşen olay ve durumlarda fikirlerini çekinmeden, rahatça ifade edebildiklerini ve sessiz kalmaya istekli olmadıkları anlaşılabılır. Örgütsel sessizlik algısının orta düzeyde olduğu araştırmalar (Demir ve Cömert, 2019, Gencer, 2018; Güneş, 2019; Potuk, 2017; Yıldırım ve Çarıkçı, 2017) olduğu gibi düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılan araştırmalar da (Güler, 2017; Yenel, 2016) mevcuttur.

Bütün bu çalışmalarda; çalışanların genel örgütsel sessizlik düzeyleri ortalamanın biraz altında olduğu görülmüştür. Katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin ise ortalamanın biraz üzerinde olduğu görülmüştür. Daha detaylı olarak incelendiğinde ise, araştırmaya katılanların kişisel başarı boyutunda çok fazla bir tükenmişlik Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Sendromu ilişkisi yaşamadıkları, bunun aksine sırasıyla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma, Eşin Çalışma Durumu, Eğitim Düzeyi, Branş, Mesleki Kıdem, Ek Geliri Olma, Ev Sahibi Olma Değişkenleri Anlamli Farklılık Göstermekte midir?” Bulgularına yönelik,

Araştırmada, *cinsiyet değişkeni* bulgularına göre katılımcıların örgütsel sessizlik algıları cinsiyete göre, anlamlı farklılık göstermemektedir. Alt gruplar incelendiğinde; bireysel sessizlik algılarının, yönetsel sessizlik algılarının, örgüt kültür nedenli algılarının ve meslektaşlar nedenli sessizlik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kahveci ve Demirtaş (2013) çalışmalarında yönetici konumundaki kadınların örgütsel sessizlik düzeylerinin erkeklere daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ateş ve Önder

(2019) yaptıkları meta analiz çalışmalarında kadın eğitimcilerin savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik boyutlarında, erkek eğitimcilerin ise kabul edilmiş sessizlik boyutunda daha fazla sessiz kaldıklarını ortaya koymuşlardır. Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık taşıdığı ve alt ölçekler ile cinsiyet arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Çalışmamızdaki sonuçlarla farklılık göstermiştir. Canbaz (2022) Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algılarının örgütsel sessizlik genel ortalaması ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermiştir. Benzer sonuçlarının alındığı araştırmalar incelendiğinde (Altınışik, 2017; Demir ve Cömert,2019; Dönmez, 2016; Güneş, 2019; Halbaw, 2018; Pektaş, 2018) bu sonucu destekler niteliktedir.

Araştırmada, *yaş değişkeni* bulgularına göre, 21-30 yaş grubu katılımcıların örgütsel sessizlik algıları 31-40 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlara göre; Bireysel sessizlik algılarında, yönetsel sessizlik algılarında örgütsel nedenli sessizlik algılarında örgütsel nedenli sessizlik algılarında 21-30 yaş grubu katılımcıların örgütsel sessizlik algıları 31-40, 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Katılımcıların meslektaş nedenli sessizlik algı puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Çiftçi, Meriç ve Meriç (2015) çalışmasında örgütsel sessizlik düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığını gösterirken, Potuk (2017) ise çalışmasında yaş arttıkça savunma amaçlı seslilik ölçeği düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık kaydetmemiştir. Köse (2018) ise çalışmasında çalışanların yaşı arttıkça örgütsel sessizlik düzeyinin arttığını ortaya koymuştur. Çalışma kapsamında örgütsel sessizlik düzeyleri ve alt ölçeklerinin yaşa göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bu veriler değerlendirildiğinde çalışmamızda elde edilen sonuçların literatürle uyumlu olmadığı görülmektedir.

Canbaz (2022) çalışmasında Öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarına yönelik düşünceleri; duygu, izolasyon, sessizliğin kaynağı alt boyutları ve örgütsel sessizliğin genel ortalamasının yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alparslan (2010) yaptığı araştırmada 35 yaş ve üzeri akademik personellerin 20-25 yaş aralığındakilere kıyasla itaat etmeye ve ilgisizliğe yönelik daha sessiz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Potuk (2017) araştırmasında savunma amaçlı sessizlik alt boyutunda 41-50 yaşlarındaki öğretmenlerin 31-40 yaşlarındaki öğretmenlere oranla

yüksek farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Halbaw (2018) yaptığı araştırmada örgütsel sessizlik ve alt boyutlarının yaşa göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonuçlarına ulaşmıştır. Kahveci (2010) ve Yanık (2012) ise yaptıkları araştırmalarda yaştan örgütsel sessizlik kavramı ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Araştırmada, **medeni durum değişkeni** bulgularına göre, evli katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının bekar ve eşi ölmüş/boşanmış katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlara incelendiğinde; Bireysel sessizlik algı, yönetsel sessizlik algı, örgüt kültürü nedenli sessizlik algıları boyutlarına göre evli katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algılarının eşi ölmüş/boşanmış katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Katılımcıların meslektaşlar nedenli sessizlik algı puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Oruç (2013) çalışmasında örgütsel sessizliğin medeni durum ile anlamlı şekilde farklılaştığını bulmuştur. Çalışmaya göre evli olan çalışanlar bekar olanlara göre daha fazla sessiz kalmaktadır. Yine Ateş ve Önder (2019) meta analiz çalışmasında evli eğitimcilerin bekar eğitimcilere göre daha fazla sessiz kaldıklarını ve bu sessizliğin ölçek alt boyutlarında da zayıf düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Potuk (2017) çalışmasında örgütsel sessizliğin ve alt ölçeklerinin medeni durum değişkenine anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermiştir. Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ölçeği ve alt ölçek düzeyleri medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca Akburak (2022) çalışmasında medeni durum ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki belirlememiştir. Çalışmamızda eşi ölmüş/boşanmış bir tanımlayıcı özellikle ilişkilendirilmiş bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Canbaz'ın (2022) çalışmasında öğretmenlerin medeni durumları açısından örgütsel sessizlik alt boyutları ve örgütsel sessizlik algıları arasında herhangi bir anlamlı farklılık oluşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler düşündüklerini ifade ederken, olay ve durumlar karşısında sessiz kalıp kalmama davranışı gösterirken ki tutumları evli veya bekar olmalarından bağımsızdır. Literatür incelendiğinde bu sonuca benzer nitelikte araştırmalar (Demir ve Cömert, 2019; Potuk, 2017) olduğu gibi örgütsel sessizlik algısının medeni durum değişkeninden etkilendiği yönünde sonuçlar içeren araştırmalar da (Halbaw, 2018; Oruç, 2013; Yıldırım ve Çarıkçı, 2017) bulunmaktadır.

Araştırmada, **çocuk sahibi olma değişkeni** bulgularına göre, 2 ve 3-+ çocuğa sahip katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının çocuğu olmayanlara veya bir çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde; bireysel sessizlik ve yönetsel sessizlik boyutlarında 2 ve 3-+ çocuğu sahip katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının çocuğu olmayanlara veya bir çocuğu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik ve meslektaş nedenli sessizlik algı puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Araştırmada, **eşin çalışma durumu değişkeni** bulgularına göre, eşi çalışmayan katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde bireysel sessizlik ve yönetsel sessizlik boyutlarında eşi çalışmayan katılımcıların eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde örgüt kültürü nedenli sessizlik ve meslektaşlar nedenli sessizlik boyutlarında eşinin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir

Araştırmada, **eğitim düzeyi** değişkeni bulgularına göre, lisans mezunu katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde; bireysel sessizlik, yönetsel sessizlik, örgüt kültürü nedenli boyutlarında lisans mezunu katılımcıların örgüt kültürü nedenli sessizlik algılarının yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tayfun ve Çatır (2013) çalışmasında lisans mezunlarının lise mezunlarına göre savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik düzeylerinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda lisans mezunlarının ön lisans mezunlarına göre, yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre örgüt yararına seslilik düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Oruç (2013) çalışmasında örgütsel sessizlik düzeyi eğitim düzeyine göre farklılaşmamıştır. Potuk'a (2017) göre, yüksek lisans düzeyindeki kabul edilmiş sessizlik düzeylerinin lisans düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Köse (2018) çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça sessizlik düzeyinin azaldığı ve lise mezunlarının en fazla sessizlik gösteren gruplar olduğunu ortaya koymuştur.

Literatürde ulaşılan bu sonuca benzer eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılan araştırmalar da (Korkmaz ve Aydemir, 2015;

Öztürk ve Cevher, 2016; Potuk, 2017) bulunmaktadır. Canbaz (2022) çalışmasında öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel sessizliğin alt boyutlarına göre olan algıları incelendiğinde anlamlı farklılıkların oluşmadığı ve benzer şekilde düşüncelere sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu durum akademik kariyer yapan öğretmenlerin sessiz kalma davranışlarının yapmayanlar ile benzer şekilde olduğunu ve olay ve durumlar karşısında benzer davranışlar sergiledikleri şeklinde yorumlanmıştır. Literatürde ulaşılan bu sonuca benzer sonuçlara sahip araştırmalar (Kolay, 2012; Yanık, 2012) bulunmaktadır.

Araştırmada, **branş değişkeni** bulgularına göre, örgütsel sessizlik algı puanlarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Alt boyutlar incelendiğinde; katılımcıların bireysel sessizlik, yönetsel sessizlik, örgüt kültürü kaynaklı sessizlik ve meslektaş kaynaklı sessizlik boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir,

Canbaz (2022) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine kıyasla daha sessiz kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel sessizlik algısının branşlara göre farklılaştığı sonucunu içeren araştırmalara (Ceviz, 2017; Potuk, 2017) rastlanmıştır. Genel verilere ulaşabilmek için örgütsel sessizlik ve branş değişkeni arasındaki ilişkiyi araştıran farklı araştırmalar gerekmektedir.

Araştırmada, **mesleki kıdem değişkeni** bulgularına göre, 31 ve üzeri yıl hizmet süresi olan katılımcıların bireysel sessizlik algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde bireysel ve yönetsel sessizlik boyutlarında 21-30 ve 31 ve üzeri yıl hizmet süresi olan katılımcıların 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Örgütsel nedenli sessizlik, meslektaş nedenli sessizlik algı puanlarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Oruç (2013) çalışmasında örgütsel sessizlik düzeyinin kurumda çalışma süresi ile anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel sessizlik düzeyi ve alt ölçekleri ile kurumda çalışma süresi arasındaki farklılaşmaya bakıldığında ise savunma amaçlı sessizlik alt ölçeğinin kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu, kurumda çalışma süresi arttıkça çalışanlarının savunma amaçlı örgütsel sessizlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Çiftçi, Meriç ve Meriç (2015) ve Potuk (2017) yaptıkları çalışmalarında mesleki tecrübe yılının örgütsel sessizlik düzeyi açısından farklılaşmadığını ortaya

koymaktadır. Köse (2018) çalışmasında mesleki deneyim yılı arttıkça sessizliğin en yüksek seviyeye ulaştığını göstermiştir. Tayfun ve Çatır (2013) mesleki kıdem yılı arttıkça örgüt yararına seslilik alt ölçeği düzeyinde artış meydana geldiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuç çalışma bulgularımızla benzerlik gösterirken, Akburak M. (2022) Çalışmasında ise örgütsel sessizlik ve alt ölçekleri ile pozisyonda çalışma süresi arasında anlamlı şekilde farklılık ortaya çıkmadığını göstermektedir.

Canbaz (2022) mesleki kıdemin örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin alt boyutları üzerindeki etkileri incelenmiş ve örgütsel sessizlik ortalaması, duygu ve sessizliğin kaynağı alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. 11-15 yıllar arası mesleki kıdem yılında olan öğretmenlerin 1-5 yıllar arası mesleki kıdem yılındaki öğretmenlere kıyasla kritik durumlarda daha sessiz kaldığı, mutsuzluk kaynaklı daha yoğun stres yaşadıkları şeklinde yorumlamıştır. Literatür incelendiğinde mesleki kıdemin örgütsel sessizlik ve alt boyutlarıyla anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirlenen araştırmalar (Çakal, 2016; Dal, 2017; Yıldırım ve Çarıkçı, 2017; Gökyıldırım Durmuş, 2019; Güneş, 2019;) bulunduğu gibi farklılıkların oluşmadığı sonucuna ulaşılan araştırma da (Demir ve Cömert, 2019) mevcuttur.

Araştırmada, *ek geliri olma değişkeni* bulgularına göre, ek gelire sahip olmayan katılımcıların örgütsel sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde; bireysel sessizlik, yönetsel ve meslektaş nedenli sessizlik boyutlarında ek gelire sahip olmayan katılımcıların yönetsel sessizlik algılarının ek gelire sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Örgüt kültürü nedenli sessizlik boyutunda ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Çiftçi, Meriç ve Meriç (2015), Köse (2018) çalışmalarında örgütsel sessizlik düzeyinin aylık gelir miktarı bakımından farklılaşmadığı yer almaktadır. Araştırma sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve alt ölçek düzeylerinin aylık gelirleri bakımından anlamlı şekilde farklılaştığı, aylık gelir miktarı düşük olan sağlık çalışanlarının kabul edilmiş sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Yani gelir miktarı arttıkça sessizlik artmaktadır. Bu sonuç çalışma sonuçlarımızda benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, *ev sahibi olma değişkeni* bulgularına göre, örgütsel sessizlik algı puanlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Alt boyutlar incelendiğinde bireysel sessizlik, yönetsel sessizlik, örgüt kültürü nedenli

sessizlik ve meslektaş nedenli sessizlik boyutlarının ev sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Araştırmamızda ve yapılan diğer araştırmalarda çalışanların örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma, Eşin Çalışma Durumu, Eğitim Düzeyi, Branş, Mesleki Kıdem, Ek Geliri Olma, Ev Sahibi Olma Değişkenleri Anlamlı Farklılık Göstermekte midir? örgütsel sessizlik ile tükenmişlik kavramları arasındaki nedensellik ilişkisi sorgulanmış olup, örgütsel sessizliği meydana getiren alt boyutların, tükenmişliği meydana getiren alt boyutlar üzerinde anlamlı etkilerinin olup olmadığı irdelenmiştir. Gerekli analizlerin gerçekleştirilme neticesinde, örgütsel sessizliğin alt boyutlarından birey kaynaklı korkular ile yönetsel ve örgütsel nedenler değişkenlerinin, sırasıyla tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma değişkenleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkilerinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, araştırmaya katılanların örgütsel sessizlik düzeylerinin yönetsel ve örgütsel nedenler yüzünden artmasının, duyarsızlaşma boyutunda yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini daha fazla arttıracacağı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3. Katılımcılar Tarafından Algılanan Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma, Eşin Çalışma Durumu, Eğitim Düzeyi, Branş, Mesleki Kıdem, Ek Geliri Olma, Ev Sahibi Olma Değişkenleri Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Bulgularına yönelik,

Araştırmada, *cinsiyet değişkeni* bulgularına göre mesleki tükenmişlik algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, duygusal tükenmişlik duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Petek (2021) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri *cinsiyete göre duyarsızlaşma düzeyleri* anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre iş yaşamında daha yüksek düzeyde duyarsızlaşmaktadırlar. Nitekim literatürde yapılan bazı araştırmalarda; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mesleklerine duyarsızlaştıkları tespit edilmiştir (Schwarzer ve Hallum, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005 ve Aydemir; 2018). Araştırmadan elde edilen bu bulgu; cinsiyet rolleri gereği bir anne olan kadın öğretmenlerin çocuklarla ilgili olası sıkıntı ve çözüm yollarını daha hızlı çözebilmeleri sonucunda öğrencileri ve meslekleriyle ilgili sıkıntılara daha dayanıklı olmalarını sağladığı söylenebilir. Erkek ve kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rolleri, özel

yaşamlarında kendilerinden beklenen roller ve çalıştıkları iş ortamlarının etkisi sonucu duyarsızlaşma düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır (Yakut vd., 2013). Norlund, Reuterwall ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada ise kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadınların daha yüksek tükenmişlik yaşamlarında kadınların sosyoekonomik gücünün düşük olmasına dayandırılmıştır. Literatürde; tükenmişliğin *cinsiyet* faktörüne göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilen araştırmalar da mevcuttur (Ersoy ve ark., 2014; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Acar, 2020).

Araştırmada, *yaş değişkeni* bulgularına göre 21-30 yaş grubu katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının 31-40 41-50 ve 51 ve üzeri katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde duygusal tükenmişlik alt boyutunda 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubu katılımcıların duygusal tükenme algılarının 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubu katılımcıların duyarsızlaşma algılarının 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Kişisel başarı boyutu sonuçlara göre 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubu katılımcıların kişisel başarı algılarının 21-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre daha düşük olduğunu bulunmuştur. Çalışmamızla benzer sonuçlar belirleyen araştırmalardan Baysal (1994), Cemaloğlu ve Şahin (2007), duygusal tükenmenin yaştan ilerlemesine bağlı olarak arttığını belirlemiştir. Öğretmenlerin yaştan ilerlemesine bağlı olarak sürekli aynı pozisyonda çalışmaları, geçen sürede gelişen fiziki yorgunluk, mesleğe başladığı yıllardaki heyecan ve idealistliğin devam etmemesi, mesleki anlamda yeniliklere kapalı olunması nedeniyle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almamaları sonucunda duygusal tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği söylenebilir. Diğer bir ifade ile yaştan artmasına bağlı olarak öğretmenlerin tükenmişlikleri de artmaktadır. Elde edilen araştırma sonuçlarının aksine Petek (2021) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri *yaşa* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre öğretmenler arasındaki yaş farkı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı değildir. Aydemir (2018), Acar (2020) yaptıkları araştırmalarda tükenmişliğin yaşa bağlı olarak değişmediğini tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerine bakıldığında ise yaştan ilerlemesine bağlı olarak öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin arttığı görülmektedir. Güneş ve ark. (2009) tarafından yapılan araştırmada; 20-25 yaş

grubundaki genç bireylerin duygusal tükenmişliği daha yüksek yaşadıklarını tespit etmiştir. Güneş, vd. (2009), bu durumun nedenini, işgörenlerin işe yeni başlıyor olması nedeniyle adaptasyon sorunu yaşamaları ve yüksek beklentiler içerisinde olmalarına bağlamıştır.

Araştırmada, **medeni durum değişkeni** bulgularına göre göre eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının evli ve bekâr katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların duyarsızlaşma tükenmişlik algılarının evli ve bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Kişisel başarı boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Literatürde Kırs (2014), Güneş, ve ark., (2009), Ergin (1992) tarafından yapılan araştırmalarda; medeni duruma göre tükenmişlik ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ergin'in (1992) hemşire ve doktorlar üzerinde yaptığı araştırmada ise, bekâr hemşirelerin duyarsızlaşma düzeylerinin evlilerde daha yüksek; yine bekâr doktorların duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin evlilerden daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızda evli ve bekarlar arasında mesleki tükenmişlik arasında fark belirlemezken eşi ölmüş/boşanmış katılımcıların mesleki tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu destekleyen veya reddeden bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Petek (2021) çalışmasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerinde *medeni duruma* göre anlamlı bir fark bulamamıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin evli veya bekâr olmalarının tükenmişlik düzeylerinde bir anlamlılık oluşturmamaktadır. Acar (2020), Yakut vd, (2013), Erkul ve Dalgıç (2014) tarafından yapılan araştırmalarda medeni duruma göre tükenmişlik ve alt boyutlarına ait düzeylerde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Güneş, ve ark., (2009) tarafından yapılan araştırmada, evlilerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olmasına rağmen; evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre kendilerini meslekte daha fazla başarılı gördükleri tespit edilmiştir. Güneş, ve ark., (2009), bunun nedenini evlilik sorunlarının iş hayatına yansması ve evliliğin iş performansını azalttığı şeklinde yorumlamıştır.

Araştırmada, **çocuk sahibi olma değişkeni** bulgularına göre iki ve üç den fazla çocuk sahibi olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının çocuk sahibi olmayan veya bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt

boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutlarında üç ve üçten den fazla çocuk sahibi olan katılımcıların çocuk sahibi olmayan veya bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Duyarsızlaşma boyutunda çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmada, *eşin çalışma durumu değişkeni* bulgularına göre; eşi çalışmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında eşi çalışmayan katılımcıların eşi çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Araştırmada, *eğitim düzeyi değişkeni* bulgularına göre; mesleki tükenmişlik algı puanları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alt boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışmamızla benzerlik gösteren çalışmalardan Petek (2021) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri *öğrenim durumuna* göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını belirlemiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin eğitim seviyelerine bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşma görülmemektedir. Teltik (2009), tarafından yapılan araştırmada; öğretmenlerin eğitim seviyesine göre tükenmişliğin anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Lisans düzeyindeki öğretmenlerin lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerden daha yüksek kişisel başarı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Yani lisans düzeyindeki öğretmenler meslekte kendilerini daha başarılı görmektedirler. Bu durumun öğretmenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe sorumluluklarının daha fazla olduğunu düşünmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Literatürde yapılan araştırmalarda; Güneş, ve ark. (2009), öğretmenlerin eğitim seviyelerinin değişmesine bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olduğunu saptamıştır. Tüm kaya (1997), yaptığı araştırmada işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin tükenmişliği daha çok yaşadıklarını tespit etmiştir. Bunun nedeninin eğitim seviyesi düştükçe başka bir işte başarılı olamayacaklarına inanmaları olarak yorumlanmıştır (Güneş, ve ark., 2009).

Araştırmada, *branş değişkeni* bulgularına göre; eğitim bilimleri mezunu olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının, fen-matematik, özel eğitim, sınıf öğretmenliği, sosyal bilimler alanı mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek

olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenmişlik boyutu branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında eğitim bilimleri mezunu olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının, fen-matematik alanı, özel eğitim, sınıf öğretmenliği, sosyal bilimler alanı mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Araştırmada, *mesleki kıdem değişkeni* bulgularına göre; 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda göre 21-30 ve 31 yıl ve üstü hizmet süresi olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının 1-10 ve 11-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Benzer şekilde Girgin (1995), Yakut vd. (2013) ve Dolunay ve Piyal (2003) tarafından mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farkın tespit edildiği araştırmalarda; hizmet yılı arttıkça mesleki tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir. Fakat Petek (2021) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik ve alt boyutları düzeylerinde *mesleki kідeme* göre anlamlı bir farklılaşma belirlememiştir. Acar (2020), Erkul ve Dalgıç (2014), tarafından yapılan araştırmalarda tükenmişliğin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak yapılan bu araştırmada mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bu bağlamda, hizmet yılı düşük olan öğretmenler, hizmet yılı yüksek olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin kurum ve meslekleri ile ilgili yüksek beklentileri, idealist tutumları, beğenilme ve takdir görme isteği, mesleki anlamda kendilerini kanıtlama çabaları tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir.

Araştırmada, *ek geliri olma değişkeni* bulgularına göre; ek gelir sahibi olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algısı, ek geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı alt boyutlarında ek gelir sahibi olmayan katılımcıların kişisel başarı algısı, ek geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda ek gelir olma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmada, *ev sahibi olma değişkeni* bulgularına göre; ev sahibi olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik algısı, ev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ev sahibi olmayan katılımcıların, ev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu başlık altında belirtilen değişkenlerin gerek bizim çalışmamızda gerekse bugüne kadar yapılan diğer çalışmalarda tükenmişliğe etkileri gösterilmiştir. Gerekli analizlerin gerçekleştirilmesinin neticesinde, sırasıyla tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma değişkenleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkilerinin olduğu görülmüştür.

5.1.4. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Sessizlik İle Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları Arasında Anlamlı İlişki Bulunmakta Mıdır?” Bulgularına yönelik,

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların örgütsel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, bireysel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, yönetsel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, örgüt kültürü nedenli sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, meslektaş nedenli sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde, ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Burulday (2018) çalışmasında örgütsel sessizlik algıları ile mesleki tükenmişlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bu sonuç çalışmamızla benzerlik göstermiştir. Katılımcıları çalıştığı kurumda örgütsel sessizliğe yönelik algıları artarken mesleki tükenmişlik algılarında da artış yaşanmaktadır.

5.1.5. Katılımcılar Tarafından Algılanan Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişliği Yordaması Anlamlı Düzeyde midir?

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların örgütsel sessizlik algıları örgütsel tükenmişliğini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların örgütsel sessizlik algı düzeylerindeki toplam varyansın %13,3’ünü mesleki tükenmişlik algısı açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre örgütsel sessizlik örgütsel tükenmişliği etkilemektedir. Araştırma bulgularına göre; katılımcıların örgütsel sessizlik alt boyutlarının örgütsel tükenmişliğini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna

ulaşılmıştır. Örgütsel sessizlik alt boyutlarından örgütsel kültür nedenli sessizlik ve meslektaş nedenli sessizlik örgütsel tükenmişliği anlamlı olarak yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır, Katılımcıların bireysel ve yönetsel sessizliği, örgütsel tükenmişliği anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Bıyık (2019) çalışmasında “duyarsızlaşma” ile “bireysel sessizlik” ile arasında orta düzeyde, “yönetsel sessizlik” ile düşük düzeyde, “örgüt kültürü” ile düşük düzeyde, “meslektaşlar” ile düşük düzeyde, bir ilişki tespit etmiştir. Duygusal tükenme bireysel sessizlikteki toplam varyansın 10’unun, yönetsel sessizlikteki toplam varyansın %5’inin, örgüt kültüründeki toplam varyansın %8’inin, meslektaşlardaki toplam varyansın %8’inin, kaynaklandığı belirlemiştir.

Yapılan çalışmalara ve araştırmamıza göre örgütsel sessizliğin mesleki tükenmişliği yordaması anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmamız örnekleme yöntemiyle seçilen Elazığ ili ile sınırlıdır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve tükenmişlik algıları üzerine detaylı bir araştırma yapılabilir.
2. Öğretmenlerin tükenmişliklerini en aza indirmek adına görev yapılan eğitim kurumunun öncelik ve özelliklerine göre istihdam koşulları, hizmet puanı, yer değiştirmeler ile yurt dışı eğitim ve görevlerde öncelik, konut desteği ve lojman gibi özendirici imkânlar oluşturulabilir.
3. Yaş, hizmet süresi ile birlikte örgütsel sessizlik düzeyinin yükselmesi katılımcıların sorumluluklarının artmasıyla ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle özellikle ileri yaş grubu katılımcıların örgütsel sessizlik durumları kurum yöneticileri ve yetkililer tarafında özel mülakatlarla incelenmesi önerilmektedir.
4. Evli ve çocuk sahibi olan katılımcıların örgütsel sessizlik düzeyinin yüksek oluşu yine ailevi sorumluluktan kaynaklı olduğu, boşanmış veya eşi ölmüş katılımcıların örgütsel sessizlik düzeyini yüksek oluş nedeni ise örgüt baskısı algısından kaynaklanmaktadır. Bu durum belirlemek ve varsa kurumdan kaynaklı sebeplerin araştırılması ve yöneticileri ve yetkililer tarafında özel mülakatlarla incelenmesi önerilmektedir.

5. Örgütsel sessizlik ile gelir ve eğitim düzeyi yüksek arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir. Bu durum çalışanların örgütsel bağlılığı azaltan bir faktördür. Araştırma bu yönüyle tekrar yapılması önerilmektedir.
6. Araştırmalarda tükenmişlik ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanların ailesel ve örgütsel kaynaklı sorunlarını belirlenmesine yönelik çalışmaların yapılması örgütten kaynaklı sorunların çözümüne yönelik çalışmaların yapılmalıdır. Yüksek örgütsel sessizlik ve tükenmişlik düzeyine sahip çalışanlara gerekirse psikolojik destek verilmesi, ilgi duyduğu alanlara yönelme fırsatı, aşırı iş yükünden kurtarma, fazla dinlenme imkanı sağlayarak örgütsel bağlılık düzeyini artırılması önerilmektedir.
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, branş, gelir düzeyi ve ev sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği; sahip oldukları çocuk sayısı, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdem ve maaş dışında gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak, öğretmenlerin sosyal destek alabilecekleri fırsatlar oluşturulmalı, kendilerini geliştirebilmeleri için imkanlar sunulmalı, meslekte geçirdikleri süreye bağlı olarak yaşayacakları stres düzeylerini azaltabilmelerine yardımcı olabilecek ortamlar oluşturulmalıdır. Aynı zamanda öğretmenlerin refah seviyesini yükseltecek tedbirler alınmalıdır.

5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışma benzer şekilde Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyinde araştırma yapılması önerilmektedir.
2. Tükenmişlik çalışanların iş doyumuna etki eden dolayısıyla verimliliği azaltıcı bir etkindir. İş doyumunu ile Örgütsel sessizlik etkisine belirlemeye yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.
3. Araştırmamız Elazığ ili ile sınırlı olduğundan farklı bölgelerdeki personellerin algılarına göre örgütsel sessizlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri incelenmesine değinilmemiştir. Bölgeler arası farklılıkların oluşturduğu algısal farklılıklar ile ilgili yeni çalışmalar yapılabileceği gibi daha geniş bir perspektiften de bakılacak olursa, yurt dışında ve yurt içinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve sessizlik davranışları üzerine araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Acar, G. (2011). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Âdem, M. (1995). *Demokratik Laik Çağdaş Eğitim Politikamız*. Ankara: AÜ, EBF.
- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E. & Madden, T. (2004). *Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri*. Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.
- Akburak M. (2022) *Sağlık Çalışanlarında Mesleki Benlik Saygısının Örgütsel Sessizlik ile ilişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bir Kamu Hastanesi Örneği*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Akçamete, G. (2019). *Özel Gereksinimi Olan Bireyler*. Ümit Şahbaz (Editör). *Özel Eğitim ve Kaynaştırma* (s. 2- 28). içinde Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akçamete, G. ve Kaner, S. (1999). *Cumhuriyetin 75 Yılında Çocuğa Yönelik Özel Eğitim Çalışmaları.2. Ulusal Çocuk Kültürü Kongresi: Cumhuriyet ve çocuk*, Ankara: Ankara Üniversitesi Çocuk Kültürü Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları, No: 2, 395-405.
- Aktaş, H., ve Şimşek, E. (2015). “Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), s. 205-230.
- Alanoğlu, M. (2019). Ortaöğretim kurumlarının örgütsel öğrenme düzeylerinin okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Gruplar ve takımlar*, İçinde Örgütsel Davranış, Editör: Halil Can, Arıkan Basım, İstanbul.

- Ataman, A. (2005). Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitim. A. Ataman (Ed.), *Özel eğitime giriş*. içinde (ss. 930). Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Atıcı, M. (2002). Öğrenci İstenmeyen Davranışlarıyla Baş Etmede Türk ve İngiliz Öğretmenlerin Kullandıkları Yöntemlerin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(1): 9-26.
- Aydemir, C. (2018). *İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerini Yöneticilerinin Cinsiyetine Göre İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi Bildiriler İçinde (S. 319-330), İstanbul.
- Aydemir, H., Diken, İ., K., Yıkılmış, A., Aksoy, V., Özokçu, O. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 68-86.
- Aytaç, A. (2018). Öğretmenlerin Özyeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Academy Journal of Education Sciences*, 2(1): 29-41.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Banks, S.R., ve Necco, E.G. (1990). The effects of special education category and type of training on burnout in special education teachers. *Teacher Education and Special Education*, 13, 198-191.
- Barut, Y. Kalkan, M. (2002), “Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı, 14: 66-77.
- Başaran, B. I. (1999). Zihinsel, görme ve işitme özürlü çocuklara eğitim veren özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Batu, E. S. ve Kırcaali-İftar G. (2005). *Kaynaştırma*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Bayraktar, H. & Güney, B. (2016). Examination of job satisfaction of the medical vocational high school teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 4(4), 228-236.

- Baysal, A. (1994). *Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik Sendromu: Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin D.E. Buca Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanı Örnekleminde Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. I. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu, Bursa.
- Bıyık S. (2019) *Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişki*, UFUK Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, Ankara.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Burulday V. *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Tükenmişlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Elazığ, 2018
- Burulday, V. (2018). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik ve örgütsel tükenmişlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Canbaz S. (2022) *İlkokul Ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki*. Çanakkale Onsekiz Mart

Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Çanakkale.

Cavkaytar, A. (2008). Özel Eğitime Gereksinim Duyan Çocuklar ve Özel Eğitim içinde, *Özel Eğitime Gereksinimi Olan Öğrenciler ve Özel Eğitim* (s. 1- 28). Ankara: Pegem Akademi.

Cavkaytar, A. ve Diken, I. H. (2005). *Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Kök Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 165-194.

Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.

Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.

Ceviz, T. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme ile Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara

Cimera, R. E. (2003). *The Truth About Special Education: A Guide for Parents and Teachers*. Maryland: R&L Education.

Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7 (13), 3-22.

Çakal, G. (2016). Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul yönetimine katılma ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki (Tekirdağ ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?* Ankara: Detay.

- Çakıroğlu, O. (2019). Özel eğitimde temel kavramlar. V. Aksoy (Ed.), *Özel eğitim* içinde (s.1- 18). Ankara, Pegem Akademi.
- Çelebi, E. (2013). *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler*. Doktora Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Çiftçi G., & Sarıışık M., (2015). *Örgütsel davranışta güncel konular*, Ankara: Detay.
- Çiftçi-Öztürk, D., Meriç, E. & Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41): 996-1007.
- Çimen, M. (2000), *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane
- Çokluk, O. (1999). Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişlik. *Ankara Üniversitesi Özel Eğitim Dergisi*, 3, 35-47.
- Dal, H. (2017). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğe İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Daşcı, E., & Cemaloğlu, N. (2016). The development of the organizational silence scale: Validity-reliability study. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 32-45.
- Demir, E., & Cömert, M. (2019). “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49, 148-165.
- Demirgil A. (2008) *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- Demirtaş H., ve Güneş. H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Dincerol, C. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi.
- Dolunay, A. B., ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Durak, İ. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Ekin Yayınevi: Bursa.
- Dyne, L.V., Ang, S., Botero, I.C., 2003. “Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs”, *Journal of Management Studies*, 40(6), pp. 1359-1392
- Enç, M. (1973). Üstün Beyin Gücü. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Ankara.
- Ensari, H. & Tuzcuoğlu, S. (1999). *Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü*. Öneri Dergisi, Cumhuriyet'in 75. Yılı Özel Sayısı, 51-63.
- Eren T. A, (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara (Turkey).
- Eripek, S. (2005). Özel Gereksinimi Olan Çocuklar ve Özel Eğitim. Süleyman Eripek (Editör). *Özel Eğitim* (s. 1- 14). içinde Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Eripek, S. (2005). *Zeka Geriliği*. Ankara, KökYayıncılık.
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 1-18.

- Ersoy-Yılmaz, S., Yazıcı, H. ve Yazıcı, N. (2014). Öğretmen Ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(24), 135-157.
- Foshat, A., Zarei, Reza. 2017. Analyzing the Relationship between Organizational Culture and Silence with Organizational Health among Employers of Fars Maskan Bank. *Review of European Studies*. c. 9. s.1: 234-238
- Geiger, B. (2000). Discipline in K Through 8th Grade Classrooms. *Education-Indianapolis Then Chula Vista-*, 121(2): 383-393.
- Gencer, M. (2018). *Güç Merkezi Oluşturma Oyunlarının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi*. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Gephart, K. J. J., Detert, J. R., Trevino, K. L. ve Edmondson, C. A. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi Ve Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Girgin, G. (2011). Bir grup ilköğretim öğretmeninde tükenmişlik sendromu. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 31(3), 602-608.
- Gökyıldırım D, H. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Güler, T. (2017). *Ortaokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Uşak.
- Günden, U., ve Ardiç, A. (2020). Özel Eğitim ile İlgili Temel Kavramlar. İbrahim Diken (Editör). *Özel Eğitim ve Kaynaştırma* (s. 2- 31). içinde Ankara: Pegem Akademi.

- Gündüz, B., Çapri, B., Gökçakan, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (19): 38-55.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Sessizlik Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Pendik İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Özen Kutanis, R. (2009). “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Halbaw, A. (2018). *Erbil Temel Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarıyla Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006). Organisational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, 41(4), 1539-1554.
- Heward, W. L. (1997). Four Validated Instructional Strategies. *Behavior and Social Issues*, 7(1): 43-51.
- Hock, R.R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Işıksan, V. & Işıksan, V. (2017). Özel Eğitim Alanında Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerine Etkide Bulunan Faktörlerin İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 7-26.
- İftar, G. K. (1998). Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim. Süleyman Eripek (Editör). *Özel Eğitim* (s. 3- 11). içinde Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ı le örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Kahveci, G. Ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Education*, 38(167), 50-64.

- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2013). Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları, *Eğitim ve Bilim*, 38(167): 50- 64.
- Kanbur, E., 2018. Çalışanların Olumsuz Değerlendirilme Korkusunun Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1): 382-402.
- Kayabası, Y. (2008). Bazı Değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191–212.
- Kırcaali-İftar, G. ve Tekin, E. (1997). *Tek- denekle Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Kırs, F. (2014). *Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Ve İşlemci Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Korkmaz, O., ve Aydemir, S. (2015). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (2): 140-165.
- Köse, E. K. (2013). *İlköğretim kurumu öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide örgütsel sessizlik ve karara katılımın aracı etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kurtulmuş, A. (2018). *Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı ilişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308.
- Macit, G., Erdem, R., 2020. “Örgütsel Sessizliğe Dair Kavramsal Bir İnceleme”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2): 93-114.

- Maslach, C. & Jackson S.E. (1985). *Manual of maslach burnout inventory*. İkinci baskı, California, Consulting Psychologists Press, 1-17.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2: 99 - 113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leither, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MEB. (1991). Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği, *Resmî Gazete*, 6.1.2011/27807
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1992). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. (3rd Edition). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Morrison, E.W., Milliken, F. J., 2000. Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic World, *Academy of Management Review*, 25(4): 706-725.
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., Birgander, L.S. (2010). "Burnout, Working Condition Sandgender-Results from the Northern Sweden Monicacstudy". *Bmc Public Health*, 10(1), 1-9.
- Oruç, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir firmada araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- Öztabak, M. Ü. (2018). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere ve Faktörlere Göre İncelenmesi. *FSM İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 12, 171-222.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2016). Sessizlikteki mobbing: mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (30), 71 – 80.

- Özyürek, M. (2008). Nitelikli Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Çözümler: Özel Eğitim Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226
- Pektaş, H. M. (2019). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzı ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Petek, T. (2022) *Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu İle Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Siirt
- Pinder, C.C. & Harlos, K.P. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice, *Research in Personnel and Human Research Management*, 20, 331-369.
- Platsidou, M.,& Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1),61-76
- Potuk, A. (2017). *Mobbing Davranışı, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Rottier, J., Kelly W., Tomha K.W. (2001). TeacherBurnout – Small and Rural School Style, *Education*, 104, 1-10.
- Ryan, K. D. ve Oestreich, D. K. (1991). *Driving fear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation*. San Francisco: JosseyBass.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Basım Yayın, Bursa.
- Sarioğlu U,S., 2018. *Örgütsel Sessizlik ve Kişilik Tipolojileri Arasındaki ilişki*. Kitap. Pegem Yayınları, 1. Baskı. Ankara.
- Schwarzer, R. Ve Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stres and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57,152-171.

- Scott, R. L. (1993). Dialectical tensions of speaking and silence, *Quarterly Journal of Speech*, 79(1), 1-18.
- Silbiger, ve Ayala Malach Pines (2014). “Expatriate Stress and Burnout”. *The International Journal of Human Resource Management*, S. 25, s. 1170-1183.
- Shaikh, Saifullah. 2018. Study of Employee Silence and its Relationship with Employee Commitment among Faculty of Higher Education Institutions in Sindh. *Salu-Commerce & Economics Review*. c. 3. s. 1: 54-61
- Sönmez, V., & G. Alacapınar, F. (2011). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Şimşek, N. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Beceri Yeterlikleri Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 18(72): 2152-2165.
- Tangirala, S. ve Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37-68.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TAŞKIRAN, E. (2011) *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim*, Kitap, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). “Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114–134.
- Teltik, H. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tulunay-Ateş, Ö. & Önder, E. (2019). Eğitimcilerin örgütsel sessizliklerinde cinsiyetin ve medenî durumun etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 786-803.

- Turan, M.F., Çınar, Ö., (2019). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven Arasındaki ilişkisinin İncelenmesi: Ağrı Örneği, Kitap, Hiperlink Yayınları, 1. Basım, İstanbul
- Tutar, H., Oruç, E. & Gürsel, Ö. (2018). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Üniversite İdari Personeli Üzerine Bir Araştırma, *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 21, 3539-3546.
- Tümkiye, S. (1997). *İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları*. IV. Ulusal Psikolojik ve Rehberlik Kongresinde Sunulan Bildiri (1-3 Eylül 1997), Ankara.
- Tümkiye, S. (1999). Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri 4, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 51, 47-60.
- Uğurlu, M. (2021). Temel Eğitimde Özel Eğitime Gereksinimi Olan Bireylerin Eğitimi. B. Vatansever, H. Kırkıç ve K. Arif (Editörler). *Kuramdan Uygulamaya İlkokul Eğitiminde Güncel Öğrenme ve Öğretim Konuları* (s. 99- 128). içinde İstanbul: Efe Akademi
- Ünlü, E. (2021). Özel Eğitime Gereksinim Duyan Çocuklar ve Özel Eğitim. İbrahim H. Diken (Editör). *Özel Eğitime Gereksinimi Olan Öğrenciler ve Özel Eğitim* içinde (s. 3- 17). Ankara: Pegem Akademi.
- Vızlı, C. (2005), *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yakut, H. İ., Kapısız, S. G., Durutuna, S., & Evran, A. (2013). “Sağlık Alanında Çalışma Yaşamında Tükenmişlik”. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10(38), 1564-1571.
- Yanık, C. (2012). *Örgütsel Sessizlik ile Güven Arasında İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- Yenel, K. (2016). *İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Biçimleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yenel, K. (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilaydın, G. ve Bayın, G. (2015). Türkiye’de Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4): 103-120.
- Yıldırım, A., ve Çarıkçı, O. (2017). Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (19), 33-43.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

EKLER



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : E-34555043-100-26564
Konu : Araştırma İzni (Esra SARAÇ)

(ELAZIĞ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ)
ZÜBEYDE HANIM C. HÜKÜMET KONAĞI YANI

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans programı 520520060 numaralı öğrencisi Esra SARAÇ 'ın, EYD 500 yüksek lisans tez konusu "Özel Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişlikle Olan İlişkisi (Elazığ İli Örneği)" olarak belirlenmiştir. Adı geçen öğrencinin söz konusu tez çalışmasına veri toplayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunu bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
Rektör

Ek:

- 1- başvuru-dilekçesi-(il-mem-izin-talebi) (1) (1 sayfa)
- 2- 1 (1 sayfa)
- 3- 2 (1 sayfa)
- 4- 3 (1 sayfa)
- 5- 4 (1 sayfa)
- 6- ANKET (3 sayfa)
- 7- Esra SARAÇ Tez Önerisi Son (12 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSAP9KUPL* Pin Kodu : 36432
Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon: 4449798 Faks: 2126938229
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/0N3>

Bilgi için: Ömer Faruk GÖZCÜ

Unvanı: Uzman

Tel No: +902126929760





T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-79137285-605.01-49537208
Konu : Araştırma İzni

13/05/2022

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi.
b) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 25173 sayılı yazısı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Esra SARAÇ'ın, " Özel Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğin Mesleki Tükenmişlikle olan ilişkisi (Elazığ İl Örneği) " konulu yüksek lisans tez uygulaması çalışmasına veri oluşturmak amacıyla yapacağı uygulamanın Müdürlüğümüze bağlı il merkezinde bulunan özel eğitim kurum ve okullarında görev yapan öğretmenlerine uygulanmasına yönelik izin isteği, ilgi (b) yazı ile bildirilmiştir.

Konu ile ilgili olarak İlgi (a) genelge ve yönerge çerçevesinde Müdürlüğümüz bünyesinde oluşturulmuş Bilimsel Araştırma İzni Değerlendirme Komisyonu 11/05/2022 tarihinde Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesi Ar-Ge Biriminde toplanarak başvuru hakkında gerekli incelemeyi yapmıştır. Söz konusu uygulamanın Müdürlüğümüze bağlı il merkezinde bulunan özel eğitim kurum ve okullarda gerekli verilerin temin edilmesine yönelik gönüllülük esasına dayalı olarak, okul idaresinin de izni doğrultusunda çalışmaların, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde **16 Mayıs 2022 -01 Haziran 2022** tarihleri arasında uygulamaya dahil edilen konularla sınırlı kalma şartıyla gerçekleştirilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet YİĞİT
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
İsmail ALSANCAK
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Cumhuriyet Mah. Lokman Hekim Sok.No: 8/2 23100 ELAZIĞ

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (424) 238 50 24
E-Posta: elazigmem@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: İ.TALİ VHKİ
Unvan : Memur
Faks: 4242333670
İnternet Adresi: elazig.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 61fd-22b4-31c0-b7dd-804e kodu ile teyit edilebilir.



ANKET

Sayın Özel Eğitim Çalışanı;

Bu araştırmanın amacı, özel okullarda çalışanların örgütsel tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma anketinde üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin alan, ikinci bölümde örgütsel tükenmişlik ölçeği, üçüncü bölümde ise örgütsel sessizlik ölçeği bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz. Size en uygun seçeneğe **(x)** işareti bırakınız. Ankete kimlik bilgileri girmeyiniz, anket sonuçları bilimsel araştırmada kullanılacaktır. Yardım ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Esra SARAÇ

Sabahattin Zaim Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız : ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri
3. Medeni durumunuz : ☐ Bekâr ☐ Evli ☐ Dul
4. Kaç çocuk sahibisiniz? : ☐
5. Eşiniz çalışıyor mu? : ☐ Evet ☐ Hayır
6. Mezun olduğunuz okul türü: ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
7. Branşınız: ☐ Sosyal Bilgiler Alanları ☐ Fen-Matematik Alanları
☐ Güzel Sanatlar-Spor Alanları ☐ Dil Alanları
8. Mesleki kıdeminiz: ☐ 1-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21-30 ☐ 31 ve üzeri
10. Maaşınız dışında bir gelirin var mı? : ☐ Evet ☐ Hayır
11. Eviniz kendinize mi ait? : ☐ Evet ☐ Hayır

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Her Zaman
BIII. Aşağıdaki ifadelere katılma durumunuz ile ilgili cümle sonlarındaki rakamlardan sizin için uygun olanını (x) işareti koyunuz. Lütfen bütün ifadeleri cevaplayınız...					
1	Okuldaki sorunları dile getirmeye çekinirim.	☐	☐	☐	☐
2	Kendimi korumak için okuldaki bazı sorunları görmezden gelirim.	☐	☐	☐	☐
3	Sorunların çözümünde farklı düşünsem bile çoğunluğun fikrine saygı uyarım.	☐	☐	☐	☐
4	Kötü bilgilerin/haberlerin benden duyulmasını istemem.	☐	☐	☐	☐
5	İçe kapanık bir kişilik yapısına sahip olmam, sorunlara müdahale etmemi engeller.	☐	☐	☐	☐
6	Okuldaki sorunlarla ilgili herkesle rahatça iletişim kurabilen birisiyim.	☐	☐	☐	☐
7	Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak görüşlerim olmasına rağmen açıklamam.	☐	☐	☐	☐
8	Okul ortamından kendimi soyutlarım.	☐	☐	☐	☐
9	Olumsuz durumları/kötü gidişatı okul müdürüne söylemeye çekinirim.	☐	☐	☐	☐
10	Okul müdürüyle ilişkilerimi bozacak konularda konuşmam.	☐	☐	☐	☐
11	Okul müdürümüzün hatası olduğunda onu uyarmaktan çekinmem.	☐	☐	☐	☐
12	Okul müdürümüzün aldığı bir karara itiraz etmeyi, saygısızlık olarak görürüm.	☐	☐	☐	☐
13	Okulda müdürümüzle rahatça iletişim kurmaktayım.	☐	☐	☐	☐
14	Okul yöneticisine eksik yönlerimi göstermek istemem.	☐	☐	☐	☐
15	Okuldaki sorunlar hakkında konuşmak için çaba harcamaya değmez.	☐	☐	☐	☐
16	Okuldaki sorunların çözümü konusunda benim fikrim alınmaz.	☐	☐	☐	☐
17	Okulda karar alınırken fikrim sorulmaz.	☐	☐	☐	☐
18	Okuldaki sorunlar hakkında konuşsam da hiçbir şey değişmez.	☐	☐	☐	☐
19	Okuldaki sorunlar hakkında konuştuğumda bana duyulan güven ve saygı azalır.	☐	☐	☐	☐
20	Okuldaki sorunlar hakkında konuşursam dışlanırım.	☐	☐	☐	☐
21	Okuldaki sorunlar hakkında konuşursam iş yüküm artar.	☐	☐	☐	☐
22	Okul ortamını güven verici bulmam.	☐	☐	☐	☐
23	Bir konuda, öğretmen arkadaşlarımdan farklı bir görüşe sahipsem, fikrimi söylemem.	☐	☐	☐	☐
24	Meslektaşlarımla ilişkilerimi bozacak konularda konuşmam.	☐	☐	☐	☐
25	Okuldaki herhangi bir sorunu meslektaşlarımla paylaşırsam dışlanırım.	☐	☐	☐	☐

ORGUTSEL TUKENMİŞLİK OLÇEGI		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Her Zaman
BII. Aşağıdaki ifadelerin gerçekleşme sıklığı ile ilgili cümle sonlarındaki rakamlardan sizin için uygun olanını (x) işareti koyunuz. Lütfen bütün ifadeleri cevaplayınız.					
1	Bu kurumda çalışmaktan duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
2	Çalışma günümü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
3	Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
4	Öğrencilerin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlarım.	☐	☐	☐	☐
5	Bazı öğrencilere sanki, nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
6	Bütün gün özel eğitim öğrencileriyle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	☐	☐	☐	☐
7	Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	☐	☐	☐	☐
8	Bu kurumun beni tükettiğini hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
9	Bu kurumda çalışarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
10	Bu kurumda çalışmaya başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.	☐	☐	☐	☐
11	Bu kurumda çalışmanın beni duygusal olarak katılaştırdığını hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
12	Kendimi çok zinde hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
13	Bu kurumda çalışıyor olmak beni hayal kırıklığına uğrattıyor.	☐	☐	☐	☐
14	Bu kurumda iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
15	Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	☐	☐	☐	☐
16	Bu kurumda çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	☐	☐	☐	☐
17	Rahat bir çalışma ortamını kolayca yaratabiliyorum.	☐	☐	☐	☐
18	Bu kurumda gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
19	Bu kurumda kayda değer pek çok şey başardım.	☐	☐	☐	☐
20	Bu kurumda çalışmaya daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐
21	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	☐	☐	☐	☐
22	Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	☐	☐	☐	☐

ÖZGEÇMİŞ

ESRA SARAÇ

A. EĞİTİM

Yüksek lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans, 2022, İstanbul

Pedagojik Formasyon: Fatih Üniversitesi 2012, İstanbul

Lisans: Fatih Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Coğrafya bölümü, 2011, İstanbul

Lise: Korgeneral Hulusi Sayın Lisesi 2002, Elazığ

B. MESLEKİ DENEYİM

2011-2012 Beylikdüzü Final Dershaneleri Coğrafya Öğretmenliği İstanbul

2012-2015 Birey Dershaneleri Coğrafya Öğretmenliği Elazığ

2016-2017 Final okulları Coğrafya Öğretmenliği Elazığ