

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİLERİ: AKSARAY İLİ ÖRNEĞİ

Yalçın GÜMÜŞSOY¹

M. Halit YILDIRIM²

ÖZ

Bu çalışma, tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Tükenmişlik ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi olarak tanımlanabilir. Tükenmişliğin üç temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı hissinde azalmadır. Son yıllarda tükenmişlikle ilgili çalışmalara bakıldığında kavramın örgütsel ve bireysel bakımdan negatif etkileri bulunan bir olgu özelliği gösteren sosyal bir problem şeklinde değerlendirildiği görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma anlamında bilinçli bir karar verilmesi veya buna niyet edilmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, Aksaray’da bulunan devlet okullarında görev yapan ilköğretim kademesi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiş olup yapılan analiz çalışmaları sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti, Öğretmenlerin Tükenmişlikleri, Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri.

¹Dr. Aksaray İl Millî Eğitim Müdürlüğü, yalcin_gumusoy68@hotmail.com

²Doç. Dr. Aksaray Üniversitesi, yildirimmh@gmail.com

THE EFFECT OF BORNOUT ON INTENTION TO LEAVE IN PRIMARY SCHOOL TEACHERS: AKSARAY SAMPLE

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of burnout on intention to leave. Burnout can be defined as the mental and physical exhaustion of energy. There are three basic elements of burnout. These are: emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. Looking at the studies on burnout in recent years, it is seen that the concept is evaluated as a social problem that has the characteristics of a phenomenon that has negative effects on organizational and individual terms. The intention to quit is defined as the state of making a conscious decision or intending to leave the organization. In the study using quantitative research method, it was carried out on primary school teachers working in public schools in Aksaray, and as a result of the analysis studies, it was determined that there was a positive relationship between the burnout level of teachers and their intention to quit.

Keywords: Burnout, İntention to Leave, Primary School teacher’s Burnouts, Teacher’s İntention to Leaves.

1.GİRİŞ

Toplumsal bir problem anlamında önemi anlaşılan Tükenmişlik (Burnout) olgusu, 1970’li yıllarla birlikte ilk kez tanımlanmış ve araştırma yapan bireylerin ilgisini çeken bir çalışma konusu olmuştur. “Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanan tükenmişliğin, “Çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımı doğrultusunda yapılan çalışmaların sonuçları; olgunun bireyler ve örgütler bakımından negatif etkilerinin ortaya koyulması ve tükenmişliğin yol açtığı olumsuzlukların azaltılabilecek koşulların belli edilmesi anlamında çok önemli olduğunu göstermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Çalışma yaşamını olumsuz olarak etkileyen etkenlerden biri olarak tükenmişlik örgütsel ve bireysel bakımdan negatif etkileri bulunan bir olgu özelliği göstermektedir. Tükenmişliğin üç temel boyutu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı hissinde azalmadır. Tükenmişlik duygusu yaşayan bireylerin yaşamında gerçekleşmekte olan değişimleri bu boyutlar ifade etmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

2.TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

Tükenmişlik kavramı “*işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan bireylerde görülen fiziksel olarak bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve diğer insanlara karşı negatif tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom*” olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Algılanan bu sendrom sonucunda tükenmişliğin genel olarak olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğu söylenmektedir. Bu tutum ve davranışlar; mesleği yerine getirenlerin mesleği yapmak istememesi, hedefinden uzaklaşması, hizmet verdiği insanların memnuniyetlerine önem vermemesi ve kendisinin aşırı derecede strese girmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Altay, 2009).

Tükenmişlik “*Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olmayı*” ifade etmektedir (Sürgevil, 2005; Otacıoğlu, 2008). Tükenmişlik, sadece bir enerji, şevk, perspektif, amaç ve idealizm kaybı değil aynı zamanda sürekli umutsuzluğa, strese, kapana kısılmışlık duygularına ve çaresizliğe neden olan duygusal, fiziksel ve zihinsel bir tükenmişlik durumunu işaret etmektedir (Çapri, 2006; Arı ve Bal, 2008; Şanlı ve Akbaş, 2008; Karcıoğlu ve Korkat, 2011; Kılıç ve Seymen, 2011).

Maslach tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük bireysel başarı hissi olarak üç boyutta ele almıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982:3; Izgar, 2003; Kırılmaz ve Diğ., 2003; Budak ve Sürgevil, 2005; Koçak, 2009; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011). Duygusal Tükenme; bireylerin fiziksel ve

duygusal sıkıntıları ile ilgilidir (Dursun, 2012; Naktiyok ve Kaygın, 2012) ve bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade etmektedir (Altay, 2009). Duyarsızlaşma; bireylerin etkileşimde olduğu iş arkadaşlarına ve hizmet sunduğu bireylere duygusuzca davranmasını, o bireylere sanki birer nesneymiş gibi davranmasını ve o bireylerle aralarına uzaklık koymasını ifade etmektedir (Bolat, 2011). Duyarsızlaşma, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygusuz tutum ve davranışlar göstermesini içermektedir. Bu davranış soğuk, katı ve ilgisiz şekillerde kendini göstermektedir. Bireysel başarı duygusunda azalma ise bireyin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılaması olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Araştırmacıların ve akademisyenlerin uzun yıllardır ilgisini çeken işgörenlerin işten ayrılma niyeti, işgörenin yakın bir zaman içinde işini sonlandırma isteği ile ilgili düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2011). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmaya eğilimi olma ve istifa etmeden önceki son aşama olarak da ifade edilmektedir (Matilla, 2006; 41). Başka iş imkanları bulunmamasına rağmen, işe son vermeye doğrudan etkisi olabilen işten ayrılma niyeti, işgörenin yeni iş imkanları aramasına neden olarak işten ayrılmayı indirekt olarak etkileyebilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

Rusbelt ve Diğ., (1988) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin iş yerindeki koşullardan tatmin olmamaları durumunda gösterebilecekleri aktif ve yıkıcı eylemler olarak tanımlamaktadır (Çekmeceliolu, 200;5 Büte, 2009; Özer ve Yurdun, 2012). March ve Simon ise klasik işten ayrılma modelinde bu düşünceleri, algılanan ayrılma arzusu ile işten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonu şeklinde açıklamaktadırlar (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Jaros ise işten ayrılma niyetini, işten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel uyarlamayı yansıtmaya olarak ifade etmektedir. İşgörenin işinden ayrılmayı, başka bir iş fırsatını değerlendirmeyi veya bir işten ayrılma niyeti şeklinde düşünüp düşünmediğini, bu uyarlama belirlemektedir (Ceylan ve Bayram, 2006).

Bartlett, işten ayrılma niyetini, “*örgütten ayrılma anlamında bilinçli bir karar verilmesi veya buna niyet edilmesi durumu*” olarak tanımlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2007; Büte, 2009; Çelik ve Çıra, 2013). Diğer bir bakış açısına göreyse işten ayrılma niyetinin davranışsal ve bilişsel bir olgu olarak belirtilmektedir. İşten ayrılma sürecinde işgören bilişsel ya da tutumsal nedenlerle işten ayrılmayı düşünebilmektedir. İşgören bu düşünceyi gerçekleştirmek için davranışsal olarak da harekete geçebilmektedir. İşgörenin işten ayrılması ile ilgili son kararı vermesinde, halen yaptığı işine alternatif kabul edilebilir bir iş bulup bulamayacağı durumu da etkili olmaktadır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

İşgörenlerin işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçları işten ayrılma davranışını etkileyen en önemli unsurun iş tatmini olduğunu ortaya koymaktadır. (Çekmeceliolu, 2005). İşten

ayrılma niyetini etkileyen üç grup değişken vardır: Birinci grup değişkenler iş memnuniyeti, cinsiyet ayrımcılığı ve stres gibi örgütsel değişkenler, ikinci grup değişkenler çalışma yılı, cinsiyet ve medeni hal gibi demografik nedenler, üçüncü grup değişkenler alternatif iş imkânları gibi dışsal nedenlerdir (Matilla, 2006: 41).

4. TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sanayileşme ve kentleşme, insanın yapması gerekli rolleri artırırken, bireylerarası ilişkilerin kilit hale gelmesine, yaşamın zorlaşmasına, yaşamdan istek ve beklentilerin artmasına ve ekonomik yetersizliğin insan üzerinde yarattığı stresin onların sağlığını olumsuz yönde etkilemesine neden olmaktadır. Belirtilen faktörlere ilaveten işgörenlerin iş ilişkileri, çalışma ortamları, statü, rol ve işlevlerindeki olumsuzluklar ve hizmet götördükleri popülasyonla ilgili özelliklerin oluşturduğu olumsuz etkenler işgörenin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuz koşulların uzun süre devam etmesi bireyde tükenmişlik tablosunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 2010). Tükenmişlik diğer insanlara karşı iş, benlik ve yaşam kavramı olumsuz tutumların gelişmesine neden olmakta, umutsuzluk ve çaresizlik duyguları, fiziksel tükenme ile kendini göstermektedir (Tsigilis ve Diğ.,2004).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi isteğiyle işini bırakmasında etkili olan, zamanında işletmeler tarafından tespit edilerek önlem alınmazsa örgütlere önemli maliyetler getiren bir durumu ifade etmektedir. Bir işgörenin işten ayrılması, hem nitelikli bir insan gücünün kaybına neden olmakta hem de yerine yeni bir işgören istihdam edilmesiyle ilgili işe alma, eğitime ve uyum sağlama gibi maliyetlere katlanılmasına neden olmaktadır (Şahin, 2011).

Tükenme yaşayan bireyler kendilerinde, yaptıkları işe devam edebilecek enerjiyi bulamadıklarında, bilgi birikimi ve deneyimlerine olan güvenlerini kaybettiklerinde mesleklerini tamamen terk etme eğilimi içerisine girebilmektedirler. Bu durum da alanında uzmanlaşmış işgörenlerin işletmeler açısından kaybı anlamına gelmektedir. Bireysel ve örgütsel anlamda ülke ekonomisi bu durumdan önemli miktarda zarar görmektedir. Örgütte zorunlu olarak kalan işgörenlerde ortaya çıkan devamsızlık, yalancı hastalık, savurganlık ve iş kazaları da örgütte önemli miktarda maddi kayıplara neden olmaktadır. Bu durumda oluşacak iş tatminsizliği, örgütsel bağımlılıktan yoksunluk ve işe karşı duyulan duyarsızlık örgütsel başarıyı ve verimliliği önemli ölçüde düşürmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Hobfoll, (1989), kaynakları Koruma Teorisinde (Conservation of Resources Theory) bireylerin yaşamlarında farklı kaynaklarının bulunduğu ve bu kaynakların da bireyler için değer ifade ettiğini belirtmektedir. Hobfoll, bu kaynakları farklı durumlar, enerji halleri ve kişilik özellikleri şeklinde tanımlamaktadır. Bu teoriye göre bu kaynaklarda oluşan kayıplar bireylerde en tehditkar durumu

belirtmektedir (Ünal, 2016). Bu bağlamda Tükenme sendromu yaşayan işgörenlerin bu durumlarının işten ayrılma niyetine neden olacağı düşünülmektedir.

Alan yazındaki farklı iş ortamlarında ve meslek gruplarında uygulanan çalışmaların sonuçları, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu şeklinde bulgular ortaya koymaktadır (Maslach ve Jackson, 1982; Weisberg 1994; Singh ve Diğ., 1994; Schaufeli ve Backer 2004).

Huang ve Diğ., (2003), yaptıkları bir çalışmada, örgüt politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkide tükenmişliğin işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Thanacoody ve Diğ., (2009), Avustralya'da kanser işçileri üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarına göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine tükenmişlik ve denetleyici sosyal destek etkilerinin tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir.

Arı ve Diğ., (2010) işe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini inceledikleri araştırma sonuçlarına göre tükenmişliğin her üç boyutunun işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinin işe bağlılık aracılığı ile gerçekleştiğini, değişkenler arasında tam aracılık ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Telli ve Diğ., (2012) liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi ile ilgili yapılan araştırma sonucunda tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenmeyle toplam işten ayrılma arasındaki ilişki düzeyinde doğrusal ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır

Kim ve Stoner (2008) iş stresi, iş hayatındaki otonomi ve sosyal desteğin, kamu hizmetinde çalışanlarda tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini inceledikleri çalışma sonucunda, iş hayatındaki otonominin iş stresiyle birlikte tükenmişliği belirlediğini ve sosyal desteğin de iş stresiyle birlikte işten ayrılma niyetini belirlediğini tespit etmişlerdir.

5.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

5.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Çalışma kapsamında; Tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine olan etkileri incelenmektedir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: *Öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.*

H1a: Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

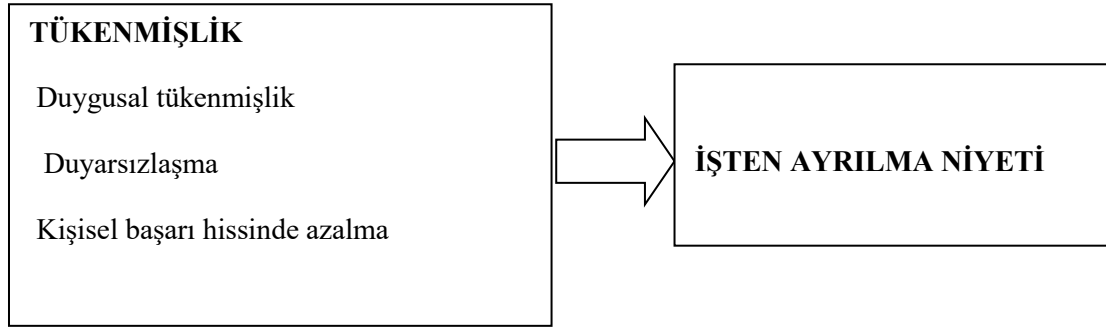
H1b: Öğretmenlerin duyarsızlaşma seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

H1c: Öğretmenlerin kişisel başarıda düşme hissi seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

5.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, vaktinin büyük bir bölümünü iş yeri ortamında geçiren ve işleri doğrudan olarak insanlarla diyalog halinde olmayı gerektiren eğitim personellerinin işe ilişkin yaşadıkları mesleki tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetlerine olan etkisini saptamaya yönelik konu ile ilgili alanda yapılan yazın araştırmalarına dayanan ve uygulanan anketler ile desteklenen bir araştırmadır. Şekil 1.'de araştırmanın uygulama modeli sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Uygulama Modeli



5.3. ANALİZ YÖNTEMİ

Soru formunda tükenmişlik seviyesinin ölçülmesi amacı ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alınmıştır. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin değişkenleri işten ayrılma niyetinin ölçülmesi amacı ile Rosin ve Korabik's (1991) tarafından geliştirilmiş olan ve 4 maddeden oluşan Turnover İntension Scale kullanılmıştır.

Çalışmada Maslach Tükenmişlik ölçeğinin 22 sorudan oluşan beşli Likert ölçeği kullanılacaktır. Bu ölçekte (0) Hiç, (1) Neredeyse Hiç, (2) Çok Nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu Zaman ve (5) Her Zaman şeklinde değerlendirme yapılmaktadır. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinde de beşli likert

ölçeği kullanılmakta ve (1) Hiç katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Oldukça Katılıyorum ve (5) Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirme yapılmaktadır.

Çalışmanın örneklemini Aksaray İlinde kamuda faaliyet gösteren okullarda çalışan ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan 49 okuldaki öğretmenlerden toplanan 457 adet soru formu çalışma kapsamına alınmıştır.

5.4. BULGULAR

Tablo 1: Güvenirlilik Analizi(n=457)

Ölçek	Ölçek Türü	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Tükenmişlik	Liker 5'li Sistem	22	,749
İşten Ayrılma Niyeti	Liker 5'li Sistem	4	,788

Tablo 1'deki ölçeklere ilişkin güvenilirlik sonuçları tükenmişlik için (,749) işten ayrılma niyeti ölçeğinin için ise (,788)'dir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyinin çalışmayı yapabilmek için uygun düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2'de araştırma kapsamına dâhil edilen çalışanların tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 2: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi (n=457)

Değişkenler	Faktör ve Yük Değerleri		
	1	2	3
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,805145		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0,837248		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0,801351		
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0,529485		
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0,715445		

İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	0,589147		
İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	0,316683		
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor.	0,419042		
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,526935		
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.		0,752222	
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.		0,756095	
İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.		0,703011	
İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.			0,514943
İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.			0,655074
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.			0,689875
Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.			0,655825
İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.			0,647189
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.			0,558242
Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.			0,662096
İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.			0,665842
İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.			
İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.			
Cronbach's Alpha	0,859	0,748	0,80
Açıklanan Toplam Varyans	51,481		

Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	0,897
Bartlett's Test of Sphericity – Approx. Chi-Square	3458,44

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Faktör 1: Tükenmişliğin duygusal tükenmek boyutu, Faktör 2: Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu, Faktör 3: Tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma boyutu

Tükenmişliğin üç temel faktörle % 51,481 toplam varyansla açıklandığı belirlenmiştir. Faktörlere ilişkin Cronbach's Alpha katsayılarının faktör 1 için ,86; faktör 2 için ,748; faktör 3 için ,80 olduğu, ölçeğin örneklem yeterlilik katsayısının ise ,897 olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda 0,05 düzeyinde, ölçeğe ilişkin tüm değerler dikkate alındığında ölçeğin içsel tutarlılığının veya geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 6'de görüldüğü üzere “İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.”, “İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. ” ifadeleri ankete katılanlar tarafından anlaşılabilmesi nedeniyle herhangi bir faktör altında birleştirilemediği için analize dâhil edilememiştir.

Tablo 3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi (n=457)

Değişkenler	Faktör ve Yük Değerleri
	1
Kariyerimin şu anda, mümkün olsaydı işimi bırakırdım	0,756326
Önümüzdeki altı ay içerisinde işimi bırakmayı düşünüyorum	0,726336
Şu anda yeni bir iş arıyorum	0,729306
İşimi bırakmayı düşünüyorum	0,80349
Cronbach's Alpha	0,788
Açıklanan Toplam Varyans	67,165
Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	0,778
Bartlett's Test of Sphericity – Approx. Chi-Square	802,78

İşten ayrılma niyetinin bir temel faktörle % 67,165 toplam varyansla açıklandığı belirlenmiştir. Faktörlere ilişkin Cronbach's Alfa katsayısının ,788 olduğu, ölçeğin örneklem yeterlilik katsayısının

ise ,778 olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda 0,05 düzeyinde, ölçeğe ilişkin tüm değerler dikkate alındığında ölçeğin içsel tutarlılığının veya geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi(n=457)

	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	İşten Ayrılma Niyeti
Duygusal Tükenmişlik	1			
	457			
Duyarsızlaşma	,629(**)	1		
	,000			
	457	457		
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	-,289(**)	-,340(**)	1	
	,000	,000		
	457	457	457	
İşten Ayrılma Niyeti	,518(**)	,459(**)	-,240(**)	1
	,000	,000	,000	
	457	457	457	457

Tükenmişliğin boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkiyi belirten korelasyon değerleri incelendiğinde duygusal tükenmişlik boyutu; işten ayrılma niyeti ($r = 0,518$), ile orta seviyede pozitif çift yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutu; işten ayrılma niyeti ($r = 0,459$), ile orta seviyede pozitif çift yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bireysel başarı hissinde azalma boyutu; işten ayrılma niyeti ($r = -0,240$) negatif çift yönlü çok düşük seviyede anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Korelasyon değerlerinin tümü, 0,01 seviyesinde anlamlıdır. Bu nedenle $p=,000$ olduğundan belirtilen ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçlarına Göre Araştırma Hipotezlerinin Destekleme Desteklememe Durumu

HİPOTEZLER		DESTEKLİYOR/DESTEKLEMİYOR
TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİ		
H1a	Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.	DESTEKLİYOR
H1b	Öğretmenlerin duyarsızlaşma seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.	DESTEKLİYOR
H1c	Öğretmenlerin bireysel başarıda düşme hissi seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki vardır.	DESTEKLİYOR

6. SONUÇLAR

Çalışma sonucunda, çalışma kapsamına alınan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin orta düzeyde olduğu, işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç alan yazında yapılan diğer çalışmalarla uygunluk göstermektedir. Bu durum, bireyin işinden dolayı tükenmişlik yaşadığı, yorgunluk, güç eksikliği ve duygusal anlamda kendini örselenmiş hissettiği, hizmet ettiği bireylere geçmişteki olduğundan daha az sorumlu davrandığı, bu duygular sonucunda, hissettiği tükenmişlik, bireyin aklında işten ayrılma düşüncesinin doğmasına yol açması ile açıklanabilir. İşten ayrılma niyetinin düşük çıkması ise çalışmanın kamu ilköğretim okullarında yapılması ve öğretmenin işten ayrıldığı zaman ya özel okullarda iş bulamayacağını ya da özel okullarda düşük ücret ve uzun mesai ile çalışacağını düşünmesi ile ilgili olabilir.

Çalışma sonucunda tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde tükenmişliğin boyutlarının her biri bağımsız olarak incelenmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişliği duygusal tükenmişlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir. ($p=,000$) Bu durum alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçlarıyla da desteklenmektedir Bu bulgu öğretmenin mesleği nedeniyle duygusal anlamda kendini yorgun hissetmesi, öğrencilerine geçmişte olduğu kadar sorumlu davranmaması, gerilim ve engellenmişlik hissetmesi, bu duygular sonucunda tükenmişliğinin artması işten ayrılma niyetinin de artması ile açıklanabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir. ($p= ,000$) Bu durum alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçlarıyla desteklenmektedir. Bu bulgu öğretmenin öğrencilerine karşı insan gibi değil de nesne gibi davranırken, onun öğrencilerden ve çalışılan kurumdan uzaklaşması, umursamaz, küçümseyen, alaycı, duygusuz ve sert bir tutum sergilemesi tükenmişliğin artması sonucunda işten ayrılmaya niyet etmesi ile açıklanabilir.

İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişliğin bireysel başarı hissinde azalma boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir. ($p= ,000$) Bu durum alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Bu bulgu öğretmenin kendisine dair negatif bir değerlendirmede bulunması, işinde ilerlemediğini hatta geriye gittiğini, çaba harcamasının bir işe yaramayacağını ve başarısızlığın genel olarak kendisinin bir özelliği olduğunu düşünmesi, bu düşüncelerin tükenmişliğini artırarak işten ayrılmaya niyetlenmesi ile sonuçlanacağı şeklinde açıklanabilir.

Araştırmanın sınırlılıkları Aksaray ilinde yapılması, sadece anket metodu ile yapılması, ölçülmek istenen konunun anket soruları ile sınırlı olması, verilen cevapların ankete katılanların algısına dayalı olması ve maddi imkanların yetersizliği şeklinde söylenebilir.

Tükenmişlik sendromu bireylerle doğrudan ilişkili olarak çalışılan meslek gruplarında sık yaşanan bir sorun olarak bilinmektedir. Çalışmada Aksaray ilinde ve ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Bu konuda araştırma yapacak olan araştırmacılar bireylerle doğrudan ilişkide olunan, polis, doktor, psikiyatrist, psikoterapist vb. gibi tükenmişliği yüksek düzeyde olan diğer meslek dalları üzerinde de bir çalışma yaparak alan yazına katkıda bulunabilirler.

Araştırmada tükenmişlik duygusunun alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Yeni çalışmalara yapacak olan araştırmacıların, işten ayrılma niyeti ile ilgili olabileceği düşünülen daha farklı kavramlarla ilişkilerini inceleyebilirler. Örneğin duygusal zekâ, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel adalet, yöneticiye güven, yönetici tarzı ve performans gibi değişkenlerle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemeleri yoğun işten ayrılma niyetinin iyileştirilmesi ve daha yüksek çalışma kalitesi için alan yazına katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

Altay, Hüseyin, (2009), Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 1-17

Ardıç, Kadir, Polatçı, Sema (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 69-96.

Arı, Güler Sağlam, Bal, Emine Çına (2008). Tükenmişlik Kavramı: Kişi Ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 1, 131-148.

Bolat, Oya, İnci (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 87-102.

Budak, Gülay, Sürgevil Olca (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 95-108.

Büte, Mustafa (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 177-194.

Ceylan, Canan, Bayram, Nuran (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 105-120.

Çapri, Burhan (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 62-77.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 23-39.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 295-310.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz (2011). Algılanan Örgüt İkliminin, Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Yönetim Dergisi*, 68, 29-47.

Çelik, Mazlum, Çıra, Ahmet (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 1, 11-20.

Dursun, Salih (2012). İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 105-115.

Ergin, Canan (1992). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1-2, 37-50.

- Eroğlu, Feyzullah (2010). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gürbüz, Sait, Bekmezci, Mustafa (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 189-213.
- Huang, Ing-Chung, Chuang, Chih-Hsun Jason, Lin, Hao-Chieh (2003). The Role of Burnout in the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions, *Public Personnel Management Winter* vol. 32 no. 4 519-531
- Izgar, Hüseyin (2003) *Okul yöneticilerinde tükenmişlik Nedenleri, Sonuçları ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, Fatih, Korkat, Bekir (2011). Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Tokat İli'nde Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 1, 118-135.
- Kılıç, Taşkın, Seymen, Aytemiz Oya (2011). Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma. *Yönetim ve Araştırmaları Dergisi*, 16, 46-67.
- Kırılmaz, Ayşe,Y., Çelen, Ümit, Sarp, Nilgün (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu Araştırması. www.ilkogretim-online.org.tr,
- Kım, Hansung, Stoner, Madeleine (2008), Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support, *Administration in Social Work*, Volume 32, Issue 3, pages 5-25.
- Koçak, Recep (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 65-83.
- İraz, Rıfat, Ganiyusufoğlu, Ali (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 451-472.
- Maslach, Christina, Jackson ,Susan, E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*. Vol: 2, 99-113.
- Maslach, Christina, Zimbardo, Philip G. (1982). *Burnout The Cost of Caring*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mattila, Ranny R. (2006). *The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, And Organizational Commitment In It Workers*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University.

Naktiyok, Atılhan, Kaygın, Erdoğan (2012). Tükenmişlik Ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1, 23-32.

Otacıoğlu, Gürşen Sena (2008). Müzik Öğretmelerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 103-116.

Özer, Funda, Yurdun, Aybars (2012). Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalist Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 71-80.

Rosin, Hazel M., Korabik, Karen (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 317-330.

Sabuncuoğlu, Ebru, Tolay (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2, 613-628.

Schaufeli, Wilmar B., Bakker, Arnold B. (2004) "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study", *Journal of Organizational Study*, 25, 293-315.

Singh, Jagdip., Goolsby, Jerry.R., Rhoads, Gary.K. (1994) Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives, *Journal of Marketing Research*, Vol.31, 558-569.

Sürgevil, Olca (2005). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şahin, Faruk (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 2, 277 – 288.

Şanlı, Savaş, Akbaş, Turan (2008). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 2, 1-24.

Thanacoody, P. Rani, Bartram, Timothy, Casimir, Gian (2009), "The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 23 Iss: 1 pp. 53 – 69.

Telli, Eda, Ünsar, A.Sinan, Oğuzhan, Adil (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Journal Of Vocational Colleges*, 2, 135-150.

Tsigilis, Nikolaos, Koustelios, Athanasios, Togia, Aspasia (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 Iss: 7 pp. 666 – 675.

Ünal, Ali (2016). Hastane çalışmalarında psikolojik dayanıklılık ve mobbing ilişkisi. 4. Örgütsel davranış Kongresi 4-5 Kasım 2016,

Weisberg, Jacob (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, Vol. 15 Iss: 1 pp. 4 – 14.