



An Examination of Relationship among Job Characteristics, Work-Life Balance and Intention to Leave the Profession According to the Candidate Teachers' Opinions

Şule POLAT^{1*}, Murat ÖZDEMİR²

¹ Ministry of National Education; Ankara, Turkey

² Hacettepe University, Faculty of Education, Ankara, Turkey

ARTICLE INFO

Article History:

Received
13.04.2017
Received in revised
form 12.10.2017
Accepted
23.12.2017
Available online
28.12.2017

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the relationship between the job characteristics of teaching profession, work-life balance of teachers and teachers' intention to leave the profession according to the opinions of candidate teachers. The study group was composed of 225 candidate teachers working in public high schools in nine districts of Ankara in the academic year of 2015-2016. The data were collected via "the Job Characteristics of Teaching Profession Scale (JCTPS)" and "the Intention to Leave the Profession Scale" which were developed by the researcher and "the Work Life Balance Scale". The data collected from the participants were analysed by using descriptive statistics such as arithmetic mean and standard deviation, as well as confirmatory factor analysis (CFA), Pearson's correlation analysis and regression analysis. The findings revealed a significant correlation between the job characteristics of teaching profession, work-life balance and intention to leave the profession. The results of regression analysis showed that there is a moderate and meaningful relationship between the dimensions of the job characteristics of teaching profession and work-life balance, and intention to leave profession. When the findings are evaluated as a whole, it is concluded that the candidate teachers have intentions to leave the profession, in which the job characteristics of teaching profession and the work-life balance are important factors.

© 2017 AUJES. All rights reserved

Keywords: Candidate teachers, job characteristics, work-life balance, intention to leave the profession

Extended Abstract

Purpose

In this study the relationship between the job characteristics of teaching profession, work-life balance of teachers, and teachers' intentions to leave the profession is examined according to the candidate teachers' opinions who are working in formal high schools. There are very few studies in Turkey, not only regarding job characteristics of teaching profession, but also for designing training programs to increase the motivation of the candidate teachers

*Corresponding author's address: Ministry of National Education; Ankara, Türkiye
e-mail: sule.polat@yahoo.com

and to ensure the adaptation of candidate teachers to their jobs. On the other hand, no studies have been met dealing with the relationship and interaction between job characteristics, work-life balance and intention to leave the profession among the candidate teachers in Turkey and abroad. In this context, it is aimed to make a significant contribution to the literature with this study specifically made in the teaching profession.

Method

The study was designed as a survey study. Therefore, the research data were analysed with a quantitative approach. This research was conducted with the participation of 225 candidate teachers who were assigned to formal high schools in nine provinces of Ankara in the academic year of 2015-2016. Data were gathered using "the Job Characteristics of Teaching Profession Scale (JCTPS)", "the Work-Life Balance Scale" and "the Intention to Leave the Profession Scale". The data collected from participants were analysed by descriptive statistics such as arithmetic mean, standard deviation, and percentile value as well as confirmatory factor analysis (CFA), Pearson's correlation analysis, and regression analysis.

Results

The mean score of the JCTPS was 4.28 (SD = .43), the mean score of the WLBS was 2.81 (SD = .68), and the mean score of the ILPS was 1.52 (SD = 1.06). It was seen that the mean score of the JCTPS was at a very high level, the mean score of the WLBS was at a moderate level and the mean score of the ILPS was at a low level.

It was observed that there was a positive, low and meaningful relationship between the job characteristics of teaching profession and the work-life balance of teachers. There was a negative, low and meaningful relationship between the job characteristics of teaching profession and the intention to leave the profession. There was also a negative, low and meaningful relationship between the intention to leave the profession and the "teacher's competence" dimension of the job characteristics of teaching profession. But there was a positive, low and meaningful relationship between the intention to leave the profession and the "teacher's roles and responsibilities" dimension of the job characteristics of teaching profession. And there was a positive, moderate, and meaningful relationship between the work-life balance and the intention to leave the profession of teachers.

There was a moderate and meaningful relationship between the dimensions of the job characteristics of teaching profession and the dimensions of the work-life balance, and the intention to leave the profession. 41% of the intention to leave the profession was explained by the dimensions of the job characteristics of teaching profession and by the dimensions of the work-life balance. The two dimensions of the job characteristics of teaching profession, "teacher's competencies" and "teacher's autonomy" were not significant predictors of the

intention to leave the profession. On the other hand, the other three dimensions, “teacher’s roles and responsibilities”, “the importance of teaching profession” and “teacher’s performance and feedback” were significant predictors of the intention to leave the profession.

The "work-life harmony" dimension of the work-life balance was not a significant predictor of the intention to leave the profession. On the other hand, the other three dimensions of the work-life balance, “neglecting life”, “taking the time to self” and “life is just about work” were significant predictors of the intention to leave the profession.

Discussion and Conclusion

When the findings are evaluated as a whole, it is concluded that the candidate teachers have intentions to leave the profession, in which the job characteristics of teaching profession and the work-life balance are important factors.

Within the scope of the research, only the opinions of the teachers working in the public high schools were consulted. The research can be repeated by referring to the views of teachers working in private high schools and private or public primary and secondary schools. Research can be repeated also by referring to the views of education managers and other stakeholders, not only the opinions of the teachers.



İş Özellikleri, İş-Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Aday Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi

Şule POLAT^{1*}, Murat ÖZDEMİR²

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, Ankara, Türkiye;

² Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihi:
Alındı 13.04.2017
Düzeltilmiş hali
alındı 12.10.2017
Kabul edildi
23.12.2017
Çevrimiçi yayımlandı
28.12.2017

ÖZET

Bu araştırmada aday öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2016-2017 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Ankara ilinin dokuz ilçesindeki (Çankaya, Mamak, Altındağ, Keçiören, Yenimahalle, Sincan, Etimesgut, Gölbaşı ve Pursaklar) resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 225 aday öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri "Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği" (ÖMİÖÖ), "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" ve "Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeği" ile toplanmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Analiz sonuçları öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise öğretmenlik mesleği iş özellikleri boyutları ve iş yaşam dengesi boyutları ile meslekten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, aday öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetlerinin olduğu, bunda da öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin ve iş yaşam dengesinin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

© 2017 AUJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler: Aday öğretmen, iş özellikleri, iş yaşam dengesi, meslekten ayrılma niyeti

Giriş

Bir toplumun en büyük zenginliği sağlıklı ve eğitilmiş insan gücüdür. Öğretmenler topluma yararlı bireyler yetiştirmek amacıyla, öğrencilerin farklılıklarını göz önüne alarak, bireyleri ulaşabilecekleri en iyi noktaya getirmek çabası içerisindeyler. Bundan dolayı, toplumların sosyo-kültürel ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri öğretmenlerinin durumu ile paralellik göstermektedir. (Özkan, 2005). Bireylerin topluma katılma ve toplum içinde kendini gerçekleştirilmesi için gerekli bilgiyi, beceriyi, değer ve tutumları kazanması sürecinde, öğretmenler eğitimin her düzeyinde rol üstlenmektedir (Haynes, 2002). Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde büyük etkiye sahip öğretmenlerin yetiştirilmesi de ayrıca önem taşımaktadır.

*Sorumlu yazarın adresi: Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Türkiye
e-posta: sule.polat@yahoo.com

Türk Dil Kurumu sözlüğünde (2017) *aday* “bir iş için yetiştirilmekte, eğitilmekte olan kimse, namzet”, *adaylık* kavramı ise “bir görevde yetiştirilme” olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımla *aday*, “özellik taşıyan ve belirli bir yetiştirme döneminden geçmeyi gerektiren iş ya da mesleklere yeni alınan kişi”dir (Atasoy ve Yaman, 1998). *Adaylık eğitimi* ise, işe yeni alınan çalışana, adaya verilen hizmet içi eğitimidir. Her kurumda işe yeni başlayan çalışana mesleğe daha kolay uyum sağlaması amacıyla hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmektedir. Diğer bir ifadeyle işe alıştırma eğitimi, kuruma yeni gelen çalışanın kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımları için yapılan eğitimidir. Bu eğitim, giriş eğitimi, ön eğitim, tanıtma eğitimi, hazırlayıcı eğitim, eşik eğitimi, yönlendirme eğitimi, oryantasyon eğitimi gibi adlarla da anılmaktadır (Taymaz, 1997). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından aday öğretmenlere yönelik düzenlenen Adaylık Eğitimi Programı da işe alıştırma eğitimi ve temel eğitimin bir birleşimidir. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (17.04.2015 tarihli) ile öğretmen atama kanunu değişmiş, “üniversiteyi başarı ile tamamlamış, KPSS’de başarılı olmuş ve kamuda çalışmaya hak kazanmış öğretmen adaylarının tekrar hizmetiçi eğitim kapsamında yetiştirileceği ve daha sonrasında sınava alınacağı bir düzenleme getirilmiştir”. Bu program ile öğretmenliğe yeni başlayacak öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerin yanında yetişmesi, sınıf ortamına adapte olması ve eğitim kalitesinin artırılması hedeflenmektedir.

Kariyerinin ilk yıllarında okul ortamına uyum sürecinde farklı düzeylerde zorluk yaşayan aday öğretmenlerin, meslekten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu görülmüştür (Goddard ve Goddard, 2016). Çalışanların meslekten ayrılma niyeti taşımalarında işin özellikleri önemli bir etkiye sahiptir. Günümüze kadar birçok araştırmacı, örgüt iş görenlerinin motivasyonunu etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla çok sayıda çalışmalar geliştirmiştir. İş özellikleri modeli (Hackman ve Oldham, 1976), bu amacın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımda temel olarak, iş özelliklerine göre yeniden düzenlenen işler ile bireyin iş tatmini ve performansına ve dolayısıyla örgütün genel başarısına olumlu katkılar sağlanacağını savunulmaktadır. İş özellikleri hakkındaki temel kavramsal yapıyı, Hackman ve Oldham (1975,1976,1980) oluşturmuştur. İş özellikleri yaklaşımı, iş görenin yüksek motivasyonla işini yerine getirmesi, verimliliğinde artış elde etmesi için, işin ne gibi özellikler taşıması gerektiği üzerinde durmaktadır (Demirbaş, 2008). Hackman ve Oldham, örgütsel verimliliğin sağlanmasındaki ve iş motivasyonunun en büyük etkeninin iş gören ile yaptığı iş arasındaki uyumun niteliği olarak açıklamışlardır (Hackman ve Oldham, 1980). Eğer iş gören ile iş uyumu sağlanabilirse, iş gören yaptığı işten doğal olarak memnun kalacak ve yaptığı işi ödül olarak görecektir. İş gören kendi özelliklerine uygun olmayan bir işte çalıştığında memnun kalmayacak ve yaptığı işi bir ceza olarak algılayacaktır.

Günümüzde örgütlerde insan kaynağını bulma aşamasında öncelikle işin gerektirdiği bilgi, beceri, yetenek ve kişilik özelliklerini belirlemek, daha sonra bu özelliklere sahip olan iş görenleri istihdam etmek en yaygın yöntem olarak kullanılmaktadır. Bir diğer yöntem ise işe aldıktan sonra uygulanan işbaşı

eğitimidir. Bu yöntemde iş görenlerin eksikleri ve ihtiyaçları tespit edildikten sonra, işlerinde verimli olmaları için hizmet içi eğitimlerle bu eksik ve ihtiyaçlarının giderilmesine çalışılmaktadır. Fakat Oldham ve Hackman bu iki uygulamanın dışında bir yaklaşım üzerinde durmaktadır. Onlara göre, genel olarak çalışanlar sağlayabileceklerinin daha altında bir fayda seviyesinde ve kendilerini çok fazla zorlamadan faaliyet göstermektedir. Ayrıca insanların değişen çevre koşullarına uyum sağlama kapasitesi sanılanın aksine oldukça yüksektir (Hackman ve Oldham, 1980). Bu nedenle, Hackman ve Oldham iş gören ile iş uyumunu sağlamak amacıyla iş gören seçim sistemleri ve eğitim faaliyetleri yerine, işlerin, iş görenler özellikleri dikkate alınarak yeniden tasarlanması ve iş tasarımının değiştirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşımda, bireysel özellikler dikkate alınarak yapılacak iş tasarımlarının, iş görenler tarafından kolay bir şekilde kabul edileceği ve uyum sorunu yaşanmayacağı düşünülmüş, işlerin yeniden tasarlanması ile de yüksek iş gören motivasyonu, iş tatmini ve örgütsel verimlilik elde edileceği öngörülmüştür.

İş özellikleri modeli, örgüt içerisinde çalışanların ifa ettiği örgütsel görevlerin niteliklerinin, çalışanların iş tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamak ve hangi koşullar altında bu özelliklerin güçlü sonuçlar ortaya koyabileceğini tanımlamayı amaçlamaktadır (Oldham ve Hackman, 2005). İş özellikleri yaklaşımı, iş basitleştirmenin aksine iş genişletme ve iş zenginleştirme yönünde bir iş tasarım anlayışını savunmaktadır (Özdemir, 2014). Bu çerçevede, işlerin bu özelliklere göre yeniden düzenlenmesi ile bireyin iş tatmini ve performansına ve dolayısıyla örgütün genel başarısına olumlu katkılar sağlanacağı öngörülmektedir. Kurama göre, beş temel iş özelliği bulunmaktadır. İş gören bu iş özelliklerin her birine karşı psikolojik tepkiler verir. Böylece hem kendi açısından, hem de çalıştığı iş yeri açısından farklı sonuçlar ortaya koyar. İş özelliklerinin *beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerkliği ve geri bildirim* olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). Milli Eğitim Temel Kanununun (1739 sayılı) 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlik mesleği ve özelliklerini, kişisel ve mesleki özellikler olarak inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Çelikten ve diğerleri, 2005). Oldman ve Hackman tarafından geliştirilmiş olan İş Tanısı Ölçeği boyutları ile alındığında birinci boyutta *öğretmen yeterlikleri*, ikinci boyutta *öğretmen rol ve sorumlulukları*, üçüncü boyutta *öğretmenlik mesleğinin önemi*, dördüncü boyutta *öğretmen özerkliği*, beşinci boyutta *öğretmen performansı ve geribildirim* olarak değerlendirilebilir.

Öğretmen Yeterlikleri

Sözlük anlamı “*Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet*” olan (TDK, 2017) yeterlik, bir işin yapılabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlara sahip olma durumunu ifade etmektedir. Eğitim sisteminin merkezi konumundaki öğretmenler de mesleklerini yerine getirmek için, mesleğin gerektirdiği yeterliklere sahip olmalıdır. Öğretmenler yeterliklerinin önemli bir kısmını üniversitelerin öğretmen yetiştirme programlarında yani hizmet öncesi eğitimlerinde kazanmaktadır (Yeşilyurt, 2011). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri (MEB, 2008); “*Kişisel ve Mesleki*

Değerler - Mesleki Gelişim, Öğrenciyi Tanıma, Öğrenme ve Öğretme Süreci, Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme, Okul, Aile ve Toplum İlişkileri, Program ve İçerik Bilgisi” olmak üzere altı yeterlik alanından oluşmaktadır.

Öğretmen Rol ve Sorumlulukları

Sorumluluk kavramı ile birlikte görev kavramı kullanıldığı gibi rol kavramı da kullanılabilir. Bu bağlamda, rol kavramı; TDK’da tanımlanan “*bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev*” anlamında kullanılmaktadır. Alanyazında da rol kavramının yazılı kurallarla belirlenen görev kapsamının ötesinde ve toplumsal beklentileri de içerecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla rolden kastedilenin bir pozisyonda bulunan kişiden beklenen formel ve informel davranışların birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 1991; Bek, 2007). Bu çerçevede öğretmenin mesleğiyle ilgili rolleri kategorilere ayrılarak ele alınmaktadır. Öğretmenin etkileşim içerisinde olduğu kitle açısından yapılan tasnifte; öğrencilere, yöneticilere ve çevreye ilişkin rolleri olmak üzere üçlü kategoriye ayrılarak (Bek, 2007) veya yaptığı işler, nitelikleri ve üstlendiği pozisyonlar açısından tasnif yapılarak öğrenmeyi sağlama, sınıf yönetimi-otorite, sosyalleştirme, destekleme, aile üyeliği, değerlendirme, güven verme, rehberlik ve danışmanlık yapma, motive etme, disipline etme, mesleki ustalık ve topluluk lideri gibi birçok başlıklar altında (Özyurt, 1999; Tezcan, 2015; Sünbül, 1996) incelendiği de görülmektedir.

Öğretmenlik Mesleğinin Önemi

Öğretmenlik mesleğine verilen önemin sosyal, kültürel, ekonomik ve teolojik temelleri bulunmaktadır. İnsanoğlu bir şeyler öğretmek yaşamı kendisi için kolaylaştıran, aydınlanmasına ve evreni algılamasına katkı sağlayan öğretmenlere tarih boyunca değer atfetmiş ve saygı beslemiştir (Eraslan, 2015). Öğretmenlerin toplumun tüm kesimleri üzerinde emeği vardır ve yerine göre öğretmenler, çocuklar üzerinde anne babadan daha çok zaman ve emek harcayabilmektedir (Ayas, 2009). Bu çerçevede, öğretmenlik mesleğinin önemi herkes tarafından kabul edilmekle birlikte, öğretmene ve öğretmenlik mesleğine verilen değer gelişmişlik düzeyine bağlı olarak değişmektedir (Özkan, 2005).

Öğretmen Özerkliği

Öğretmen özerkliği, öğretmenin eğitim faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve geliştirilmesi süreçlerine katılma ve bunlara ilişkin karar alma noktasında sahip olduğu yetki ve özgürlük alanını ifade etmektedir (Öztürk, 2011). Öğretmen özerkliği alanyazında “Öğretimin Planlanması ve Uygulanması”, “Yönetim Süreçlerine Katılma” ve “Mesleki Gelişim” olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Öztürk, 2011; Üzüm ve Karanlı, 2013). EURYDICE’in (2008) “Avrupa’daki Öğretmenlerin Sorumluluk ve Özerklik Düzeyleri” incelemesinde ise öğretmen özerkliğine ilişkin dört boyut bulunmaktadır: “Eğitim Hizmetleri”, “Çalışma Zamanı ve Mesleki Görevler”, “Sürekli Mesleki Gelişim” ve “Reform ve Eğitim Yeniliklerine Katılım”.

Öğretmen Performans Geribildirimini

“Beceri ve davranışların sürdürülmesini veya transfer edilmesini teşvik etmek üzere, süreç ve sonuçlara ilişkin bilgi sağlanması yöntemi” olarak tanımlanan performans geribildirimini (Montenson ve Witt, 1998) son yıllarda öğretmenlerin ve eğitim programlarının etkililiğini artıran bir unsur olarak araştırmacılar tarafından önerilmektedir. Yapılan tüm çalışmalar ve sonuçları ışığında, performans geribildiriminin hem öğretmenlere sınıflarında kullanabilecekleri yeni strateji ve yöntemlerin kazandırılmasında, hem de doğru uygulamalarının sürdürülmesi ve arttırılmasında etkili bir yöntem olduğu söylenebilir (Akalin, 2012). Scheeler ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırmada olumlu ve düzeltici nitelikte, hızlı bir şekilde ve belli bir konu hakkında veya kişiye özel olarak sağlanan geribildirimlerin öğretmen davranışları üzerinde daha etkili olduğu ortaya koymuştur.

Öğretmenlik mesleği özelinde iş özelliklerini değerlendirecek olursak; öğretmenlerin iş yaşamlarının genelde hep aynı biçimde sürüp giden bir yapıya sahip oldukları söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin güdülenmesi üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır. Öğretmenlerin farklı eğitim deneyimleri yaşayabilmeleri ve yeterliklerini artırıcı eğitimlerden geçebilmeleri, onlara beceri çeşitliliği sağlayacak, bu da yaptıkları işin kendileri için daha anlamlı olmasına yol açacağı düşünülmektedir. İlköğretim öğretmenlerine yönelik yapılan bir çalışmada öğretmenlerin aynı konuları öğretmekten bıktıklarını, öğretmenliğin monotonlaşmaya başladığını düşündükleri görülmüştür (Elma, 2003). Öğretmenler, eğitim sistemi bünyesinde yürütülen işlerin bütününün ya da ayrıştırılabilir bir parçasının başından sonuna kadar söz sahibi gibi gözüксе de, kendilerini bu çerçevede sorumlu ve etkin kişiler olarak gördükleri söylenemez. Bu durum da öğretmenlerin kendilerini iş ile özdeşleştirme ve yaptıkları işe değer atfetmede olumsuz etkide bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda; lise öğretmenlerinin, öğretmenlerin alınan kararlara etkin bir katılımının sağlanmamasını en önemli sorun olarak gördükleri (Türkan, 1999), eğitimle ilgili kararların alınmasında öğretmenlerin nadiren rol üstlendikleri (Akbaba, 1996), ilköğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda yöneticiler tarafından alınan kararlara katılım için çaba sarf etmedikleri görülmektedir (Ersoy, 2006; Yaylacı, 2004). Öğretmenlik işine toplum tarafından, eğitim sistemi içerisindeki diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından verilen değer, öğretmenlik mesleğinin önemini göstergesidir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin yaptıkları işin önemli ve anlamlı olduğunu hissetmede sıkıntılar yaşaması olağan gözükmektedir. Yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin mesleklerini ve meslektaşlarını büyük oranda değerli olarak gördükleri, fakat çevrenin kendilerini aynı seviyede değerli görmedikleri, hatta başkalarının nezdinde saygın olmadıklarından yakındıkları görülmüştür (Türkan, 1999). Diğer mesleklerde olduğu gibi, öğretmenlerin de yaptıkları işin önemine ilişkin algıları, işlerini benimseme ve işlerinden tatmin olma düzeylerini etkilemektedir. Öğretmenlerin işleriyle ilgili kararlara katılabilmeleri, inisiyatif alabilmeleri ve bağımsız olarak çalışabilmeleri yani özerklikleri açısından yeterli derecede imkana sahip olmadıkları görülmektedir. Çalışmalar sorumluluk hissini işte özerkliğin artırdığı bulmuştur (Dodd ve Ganster, 1996). Sorumluluk hissi artan öğretmenin işini daha çok sahiplenmesi ve daha verimli

çalışması beklenebilecektir. Bir öğretmenin eğitim verdiği öğrencilerinin başarısını görmesi performans geribildirimi olarak değerlendirilebilir. Ancak, öğretmenlerin sadece kendi eğitim verdiği alanlar ile ilgili kurumsallaşmış bir şekilde doğrudan ve net bir geribildirimi söz konusu değildir. Bu durumda bir öğretmenin kendi başarısı da olsa bunu doğrudan kendisine atfedilerek bildiren bir mekanizma olmadığından, yaptığı işin sonuçlarına ilişkin bir bilgi birikimi oluşturulmamakta ve meslek yaşamına olumlu anlamda yön vermemekte, motivasyonunu ve iş tatminini artırmamaktadır. Elma (2003), araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğrencilere öğrettiklerinin onların gerçek yaşamlarında işe yaramadığını düşündüklerini tespit etmiştir. Bu durum öğretmenlerin geribildirim beklentisinin dahi olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

İş yaşam dengesi; kişinin iş ve aile yaşamındaki talep dengesi (Lockwood, 2003), iş hayatına ilişkin esneklik, sosyallik ve bireysellik (Barnett, 1999), rol dengesi (Marks ve MacMermid, 1996), iş ve iş dışındaki sorumlulukların dengesi (Smith ve Gardner, 2007), bireyin iş ve aile yaşamında minimum seviyede çatışma yaşamaması ve tatmin olması (Clark, 2001), bireyin ne zaman, nerede ve nasıl çalıştığını kontrol altında tutması (Allen, 2001) gibi birçok farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan tanımlar genel olarak kişinin rolleri ve sorumlulukları arasında denge kurabilmesi, daha az çatışmayla daha mutlu bir yaşam sürdürebilmesi üzerine odaklanmaktadır (Koray, 2016). Nitekim yapılan araştırmalar da iş ve yaşam alanlarında dengeye sahip kişilerin psikolojik ruh hali ve işteki verimliliklerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Erben ve Ötken, 2014).

Yakın geçmişte iş yaşamı, aile yaşamından tamamen farklı görülürken, günümüzde iş ve işin dışında kalan yaşamı dengede tutabilme çalışanlar için önemli ve ortak bir hedef haline gelmiştir. Bu denge; kişinin yaşamında yer verdiği ya da vermek istediği tüm alanlara (iş, aile, sosyal yaşam, ilgi alanları ve kendisine) ayırdığı zaman, verdiği emek ve aldığı keyif açısından uyum hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir (Vatansever, 2008). Diğer bir deyişle, iş yaşam dengesi bireylerin işiyle iş dışı sorumlulukları, etkinlikleri ve istekleri arasında bir denge sağlamasıdır. İşe bağımlılığın artması ve iş dışı sorumluluklara, kendinin ve çevresinin isteklerine yeterli zaman ayırmaması, bireyde huzursuzluklara yol açmaktadır. Uzun ve yoğun çalışma isteği kişiden kişiye değişmekle beraber özellikle kadınların da işgücüne katılımı ile birlikte ailede, sosyal ve demografik çevrede oluşan değişikliklerle iş ve yaşam dengesi olgusu giderek önem kazanmaktadır (Kapız, 2002).

Bireyin işe bağımlı olmasında sadece bireyin kendisinde var olan güçlü içsel isteği etkili olmamakta, bunun yanında dışsal faktörler olarak değerlendirilebilecek mali problemler, evliliğin sorunlu olması, örgütsel kültür ve kariyerde ilerleme hırslarının da etkili olduğu anlaşılmaktadır (Apaydın, 2011). Özpolat (2002) tarafından yapılan araştırmada, çok sayıda öğretmenin geçim sıkıntısı çekip ek iş yapmak zorunda kaldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun daha yüksek bir maaş veren ve sürekli olacak bir iş bulmaları halinde meslekten ayrılacaklarını bildirmişlerdir. Bu olumsuz durum, bazı öğretmenlerin aklında meslekten ayrılma

niyetinin sürekli var olduğu sonucuna götürmektedir. Öte yandan Özdayı (1990), Özdemir (1986) ve Özpolat'ın (2002) araştırmalarında öğretmenlerin gelirlerinin mesleki gelişimi sağlayacak satın alma ve takip etmek için yeterli olmadığını ve ücretlerinin yaptıkları işin karşılığı olmadığını düşündükleri, bu nedenle mesleklerine uygun yaşam standardına ulaşamadıkları görülmektedir. Bu örnek üzerinden bir değerlendirme yapılacak olursa; iş yaşamında kaliteyi yakalayamayan bir öğretmenin iş yaşam dengesi olmayacak, işine verdiği değer azalacak, kendi becerilerini çeşitlendirmeye gereksinim duymayacak, diğer olumsuzluklarla birlikte kısır döngü oluşacak, sonuçta meslekten ayrılma düşüncesi oluşacaktır.

Meslekten ayrılma niyetinin bütün örgütlerde önemli olumsuz sonuçları kabul edilmekle birlikte, öğretmenlerin meslekten ayrılmalarının eğitim örgütleri için daha büyük ve yıkıcı etkileri olabilir. Çünkü öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetiyle başlayan süreç, başta öğrencilerin eğitim seviyesi olmak üzere tüm toplum üzerinde olumsuz etki edecek ciddi eğitim sorunlarına neden olabilecektir. Öğretmenlerin meslekten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konan ortak hususlardan en önemlisi, öğretmenlerin iş doyumunun meslekte kalma veya meslekten ayrılma niyeti konusunda güçlü bir belirleyici olmasıdır (Douglass, 2016). Maaş, çalışma koşulları, eğitim politika ve uygulamaları, yönetsel destek algısı, stres düzeyi emeklilik, aile veya kişisel nedenler ile iş alternatiflerinin varlığı öğretmenlerin doyumunda ve meslekte kalma veya meslekten ayrılma niyeti üzerinde en fazla etkisi olan faktörler olarak ön plana çıktığı görülmektedir (Tippens ve diğerleri, 2013).

Meslekten ayrılma niyeti, Rusbelt ve diğerleri (1988) tarafından iş görenlerin iş koşullarından memnuniyetsizliklerini anlatan “yıkıcı ve aktif eylem” olarak tanımlanmıştır. İşten ayrılma niyetinin neticesi olarak, örgütlerde iş gören devir hızlarının yüksek olmasının örgütlere maliyeti yüksek olduğu gibi, örgütün yaşamını sürdürebilmesi üzerinde de önemli etkileri vardır. Örgütün başarısı; duygusal, entelektüel, fiziksel enerjisini birleştiren ve örgütsel bağlılığı yüksek olan insanların bir araya gelmesiyle olur. (Balay, 2000). Bu çerçevede, nitelikli iş görenleri işe almak kadar, tecrübeli iş görenleri örgütte tutmak da önemlidir. Dolayısıyla, örgütlerin tecrübeli iş görenlerini kaybetmemeleri için çabalaması ve gerekli değişimleri gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Dawley ve diğerleri, 2010).

Çoğu araştırmada iş tatmini, meslekten ayrılma niyetini etkilen en önemli faktör olarak görülmektedir. İşten ayrılma niyetinin örgütler için maliyet artırıcı bir yönü de vardır (Gül ve diğerleri, 2008). Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda meslekten ayrılma niyetinin düşük olduğu durumlarda iş tatmininin yükseldiği (Shalley ve diğerleri, 2000) ve bu iki değişken arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Karatepe ve diğerleri, 2006; Takase ve diğerleri, 2005; Scott ve diğerleri, 2006). İşten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılıkla aynı şekilde negatif ilişki bulunduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Loi ve diğerleri, 2006).

Alanyazında iş doyumunu ve örgütsel bağlılık dışında meslekten ayrılma niyetini ve kararını etkileyen başlıca etmenler olarak; olumsuz çalışma koşulları, iş stresi, iş yükü, iş tanımlarındaki belirsizlikler ve rol çatışması, iletişim sorunları ve bireyler

arasındaki çatışmalar, yönetici uygulamalarından duyulan rahatsızlıklar, örgütsel adalet, iş güvencesi ve sosyal destek olmaması, ücret düşüklüğü, terfi kısıtları, çalışma süresinin uzunluğu, alternatif iş imkânları ve tükenmişlik gibi birçok faktör sayılmaktadır (Djurkoviç ve diğerleri, 2004; Nogueras, 2006; Sabuncuoğlu, 2007; Tanova, 2007; Uştu, 2014; Weisberg ve Kirschenbaum, 1993; Yapıcı, 2008).

İş özellikleri, iş görenlerin meslekten ayrılma niyetine engel olacak iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyonunu açıklamakta kullanılmakla beraber, iş yaşam dengesi ile birlikte ele alındığında daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili çalışmalarda genellikle iki değişkenin ele alındığı (Ünüvar, 2006; Lawrence, 2001, Neuman, 2014; Pounder, 1999; Tamara, 1988; Kışlalı, 2010; Torbjorn, 2013; Erben, 2008; Yolcu, 2010; Çamur, 2006; Öztürk, 2010; Özbağ ve Ceyhun, 2014; Uysal, 2014; Casey ve Casey, 2014; Çoşkun, 2012; Demirbaş, 2008) görülmüş fakat üç değişkenin birlikte ele alınarak incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Eğitim örgütlerinde diğer örgütlere göre meslekten ayrılma niyetiyle ilgili daha az çalışma olmasının yanı sıra, söz konusu değişkenleri bir bütün olarak inceleyen çalışmalara da alanyazında rastlanmamıştır.

Meslekten ayrılmaya neden olan faktörlerin yönetim desteği eksikliği, aile sorunları, düşük iş doyumunu, bir sınıftaki özel eğitim çocuğu sayısı, karar alma süreçlerine düşük katılım, kontrol ve düşük destek algısı, okulun etik iklimi, adil yönetim olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Boden-McGill ve Sedivy-Benton, 2012; Ladebo, 2005; Meloncon, 2011; Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2009; Walker, Garton ve Kitchel, 2004). Ayrıca öğretmen tükenmişliğinin meslekten ayrılma üzerinde “çok yüksek” düzeyde etkili olduğu görülmüştür (Goddard ve Goddard, 2006). Öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda iş özelliklerinin, iş doyumunu artırdığı (Guise, 1988), destekleyici yönetim ve iş özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Aliakbari ve Kafshgar, 2013); iş özelliklerinin işte kalma niyetlerine önemli katkıda bulunduğu (Bonhomme, Jolivet ve Leuven, 2016; Ngimbudzi, 2009; Daryanto, 2014) sonuçlarına ulaşılmıştır. Uddin ve vd. (2013), öğretmenlerin iş yaşam dengesini kuramamaya bağlı olarak meslekten ayrılmak istediğini, Maeran, Pitarelli ve Cangiano (2013) mesleğe yeni girmiş, yeni evlenmiş ve yeni çocuk sahibi olmuş öğretmenlerde iş yaşam çatışmasının arttığını, Sorensen ve McKim (2014), iş doyumunu, mesleki bağlılık ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı ilişki olduğunu, Naylor ve White (2009), stres ve tükenmişliğin iş yaşam dengesi üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır.

Türkiye’de öğretmenlik mesleği iş özelliklerine ilişkin alanyazında var olan boşluğun yanı sıra, aday öğretmenlerin işe alıştırılması, gereken eğitimlerin aday öğretmenin motivasyonunu artıracak şekilde dizayn edilmesini öngören çalışmalara nadir rastlanmakla beraber, yurt içinde veya yurt dışında aday öğretmenlerin iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyetini birlikte ele alan ve bunlar arasındaki çok yönlü etkileşimi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çerçevede, öğretmenlik mesleği özelinde yapılan bu çalışma ile alanyazına önemli katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan aday öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin nasıl olduğu incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleği iş özelliklerine, iş yaşam dengesine ve meslekten ayrılma niyetine ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve iş yaşam dengesi, meslekten ayrılma niyetinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma aday öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçlayan bu çalışma, tarama modelinde desenlenmiştir. Bu kapsamda araştırma verileri nicel bir yaklaşımla çözümlenmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırma 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Ankara ilinin dokuz ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında görevlendirilen 225 aday öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 184'ü kadın, 41'i erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde; 22-26 yaş aralığında olan öğretmen sayısı 136, 27-31 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 62, 32-36 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 9 ve 37-41 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 18'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 213'ü lisans mezunu ve geri kalan 12'si lisansüstü mezundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 77'si evli geri kalan 148'i bekârdır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında araştırma verileri “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği-ÖMİÖÖ” ve “Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve ayrıca “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ile toplanmıştır.

Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği

Katılımcıların öğretmenlik mesleği iş özelliklerine katılım düzeyini belirlemek için Polat (2017) tarafından geliştirilmiş olan Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ölçeği (ÖMİÖÖ) kullanılmıştır. ÖMİÖÖ otuz beş madde ve *öğretmen yeterlikleri* (on bir madde), *öğretmen rol ve sorumlulukları* (yedi madde), *öğretmenlik mesleğinin önemi* (dört madde), *öğretmen özerkliği* (dokuz madde) ve *öğretmen performans ve geri bildirim* (dört madde) başlıkları altında beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçek boyutları ve toplam puanı ile değerlendirilebilmektedir. ÖMİÖÖ, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde 5'li Likert ölçeği şeklinde derecelendirilmektedir. “İşim; öğrenciyi tüm yönleri ile tanımayı

gerektirir.” ve “Bir öğretmen olarak görevim; eğitim ve öğretimin gerektirdiği psikolojik ortamı hazırlamaktır.” örnek maddeler arasındadır. ÖMİÖÖ’ye ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .89 hesaplanmıştır. ÖMİÖÖ’nün *öğretmen yeterlikleri* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .90, *öğretmen rol ve sorumlulukları* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .81, *öğretmenlik mesleğinin önemi* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .74, *öğretmen özerkliği* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .74, *öğretmen performans geri bildirimi* boyutuna ait güvenilirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır (Polat, 2017). Bu çalışmada da ÖMİÖÖ’nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, katılımcılar toplanan 225 ölçek üzerinde tekrar yapılmıştır. ÖMİÖÖ’nün geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile (DFA) incelenmiştir. Bu kapsamda ÖMİÖÖ’nün beş boyutlu yapısı test edilmiştir. DFA çalışması LISREL 8.8 versiyonu ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan hesaplamalar sonrasında ÖMİÖÖ’nün beş boyutlu yapısının doğrulandığı ve orijinalindeki gibi aynı maddelerin aynı boyutlarda toplandığı görülmüştür; ÖMİÖÖ’nün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve ki-kare değeri ($\chi^2=985.94$). serbestlik derecesi ($sd=550$). $P=0.000<0.05$) bulunmuştur. Araştırmada $\chi^2/sd=1.79$ olarak elde edilmiştir. Uyum indeksi değerleri [$RMSEA=0.059$, $GFI=0.96$, $AGFI=0.95$, $CFI=0.97$ ve $IFI=0.97$] olarak bulunmuştur. Bulunan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Yapılan hesaplamalar sonrasında ÖMİÖÖ’nün tümüne ait Cronbach alfa değerinin ise .78 olduğu görülmüştür.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Öğretmenlerin İş yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracında beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Yirmi maddeden oluşan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin birinci boyutunu *iş yaşam uyumu* (6 madde), ikinci boyutunu *yaşamı ihmal etme* (altı madde), üçüncü boyutunu kendine zaman ayırma (dört madde)ve dördüncü boyutunu *yaşamın işten ibaret olması* (dört madde) oluşmaktadır. Derecelendirmeler, (5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. “Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum” ve “İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özleyorum.” örnek maddeler arasındadır. İş yaşam dengesinin orijinal çalışmasında ölçeğin toplam güvenilirliği .91, dört alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88, .81, .77, .79 şeklinde bulunmuştur (Apaydın, 2011). İş yaşam dengesinin dört boyutlu yapısı test edilmiştir. DFA çalışması LISREL 8.8 versiyonu ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan hesaplamalar sonrasında iş yaşam dengesini dört boyutlu yapısının doğrulandığı ve orijinalindeki gibi aynı maddelerin aynı boyutlarda toplandığı görülmüştür. “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değeri ($\chi^2=390.99$), serbestlik derecesi ($sd=163$). $P=0.000<0.05$) bulunmuştur. Araştırmada $\chi^2/sd =2.39$ olarak elde edilmiştir. Uyum indeksi değerleri [$RMSEA=0.079$, $GFI=0.95$, $AGFI=0.94$, $CFI=0.93$ ve $IFI=0.93$] olarak bulunmuştur. Bulunan uyum indeksi değerleri modelin

iyi uyum verdiğini göstermektedir. “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin tümüne ait Cronbach alfa değerinin ise .75 olduğu görülmüştür.

Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırmada katılımcıların meslekten ayrılma niyetleri “hiç katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” arasında değer alan beş dereceli Likert tipi bir ifadeye dayalı olarak saptanmıştır”. Bu amaçla katılımcılara “Öğretmenliği bırakmak niyetindeyim” ifadesi sorulmuştur.

Verilerin Analizi ve İşlemler

Araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden yasal izin alınmıştır. Araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar dönemi Eylül-Ekim ayları arasında yapılmıştır. Veri toplama aracı okul yöneticilerinden uygulama izni alınarak ders aralarında ya da bitimlerinde araştırmacı tarafından katılımcı öğretmenlere şahsen uygulanmıştır. Veri toplama formunun tamamının doldurulma süresi her bir form için yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür. Katılımcılar, çalışmada gönüllü olarak yer almışlardır. Araştırmada katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzdelik değer gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon ve regresyon teknikleri ile çözümlenmiştir.

ÖMİÖÖ’nün ve “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin bütününe ilişkin Normallik Testi sonuçlarına göre verilerin *çarpıklık* (skewness) ve *basıklık* (kurtosis) değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Maddelerin toplam puan ortalamasına ait çarpıklık değerleri .009 ile .27, basıklık değerleri .19 ile .23 arasında değişmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayısı, ± 1 sınırları içinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, Köklü ve Çokluk-Bökeoğlu, 2007). Bu durumda analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcıların değişkenlere ilişkin görece algı düzeylerinin tespit edilmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma dikkate alınmıştır. Katılımcıların değişkenlere ilişkin görece algılarının yorumlanmasında; “1.0-1.80” aralığı çok düşük, “1.81-2.60” aralığı düşük, “2.61-3.40” aralığı orta, “3.41-4.20” aralığı yüksek ve “4.21-5.0” aralığı çok yüksek olarak değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonun değerlendirilmesinde ise “0-.30” aralığı zayıf, “.31-.60” aralığı orta ve “.61-1.0” aralığı arası yüksek ilişki olarak referans alınmıştır.

Bulgular ve Yorum

Öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisi betimsel istatistik sonuçları Tablo1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişken	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. İş Özellikleri	1							
2. Yeterlik	-.10	1						
3. Sorumluluk	-.11*	.71*	1					
4. Önemi	-.28*	.59*	.61*	1				
5. Özerklik	.07*	.30*	.25*	.19*	1			
6. Geri Bildirimi	.20*	.31*	.07*	.09	.21	1		
7. İş-Yaşam Dengesi	.04*	.07*	-.09	-.07	.10*	.05	1	
8. M. Ayrılma Niyeti	-.01	-.10*	-.11	-.28	.07	.20*	.41*	1
Ortalama	4.28	4.67	4.22	4.47	3.82	4.19	2.81	1.52
Standart Sapma	.43	.43	.61	.51	.77	1.08	.68	1.06

$N=225$; * $p<.01$

Tablo1'den izlenebileceği gibi katılımcıların ÖMİÖÖ puan ortalamaları 4.28 ($SD=.43$), iş yaşam dengesi puan ortalamaları 2.81 ($SD=.68$), meslekten ayrılma niyeti puan ortalamaları 1.52'dir ($SD=1.06$). Katılımcıların ÖMÖÖ'de yer alan ifadelere “çok yüksek”, iş yaşam dengesine “orta” ve meslekten ayrılma niyetine “çok düşük” düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Tablo1'den de izlenebileceği gibi ÖMİÖÖ ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r=.04$; $p<.01$) olduğu gözlenmektedir. Ayrıca meslekten ayrılma niyeti ÖMİÖÖ ile yeterliği boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r=-.10$; $p<.01$), ÖMİÖÖ performans geri bildirim boyutu arasında pozitif yönlü, düşük ve anlamlı bir ilişki ($r=.20$; $p<.01$) olduğu görülmektedir. Meslekten ayrılma niyeti ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü, orta ve anlamlı bir ilişki ($r=.41$; $p<.01$) olduğu gözlenmektedir.

Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin İş Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyetini Yordama Gücüne İlişkin Bulgular

ÖMİÖÖ ile iş yaşam dengesinin alt boyutlarının aday öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadıklarının incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. ÖMİÖÖ'nün beş boyutu (öğretmen yeterlikleri, öğretmen rol ve sorumlulukları, öğretmenlik mesleğinin önemi, öğretmen özerkliği, öğretmen performans ve geri bildirim) ve iş yaşam dengesini dört boyutu (iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) ile meslekten ayrılma niyetinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. ÖMİÖÖ'nün ve İş Yaşam Dengesi boyutlarının Meslekten Ayrılma Niyetini yordamasına ilişkin çoklu-regresyon sonuçları

(Bağımlı Değişken: Meslekten Ayrılma Niyeti)					
Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
<i>Yeterlik</i>	-.42	.22	-.17	-1.95	.05
<i>Sorumluluk</i>	.47	.15	.27	3.27	.00*
<i>Önem</i>	-.59	.15	-.29	-4.04	.00*
<i>Özerklik</i>	-.02	.08	-.01	-.24	.81
<i>Geri Bildirim</i>	.25	.06	.26	4.48	.00*
<i>İş Yaşam Uyumu</i>	.12	.12	.07	1.06	.29
<i>Yaşamı İhmal Etme</i>	-.18	.09	-.15	-2.16	.03*
<i>Zaman Ayırma</i>	.53	.08	.48	6.55	.00*
<i>Yaşamın İşten İbaret Olması</i>	.34	.10	.22	3.24	.00*

$R=.638$; $R^2=.407$; $F=16.42$; $p=.000$; * $p<.05$

Tablo 2'de görüldüğü gibi ÖMİÖÖ boyutları ve "İş Yaşam Dengesi" boyutları ile "Meslekten Ayrılma Niyeti" arasında *orta* düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=.638$; $R^2=.407$; $p<.05$). Bu bulgulara göre "Meslekten Ayrılma Niyeti"nin %41'i ÖMİÖÖ ve "İş Yaşam Dengesi" boyutları tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayı değerlerine göre (β) ÖMİÖÖ'nün *öğretmen yeterlikleri* ($t=-1.95$, $p>.05$), ile *öğretmen özerkliği* ($t=-.24$, $p>.05$) boyutları, meslekten ayrılma niyetinin anlamlı yordayıcıları değildir." Buna karşın *öğretmen rol ve sorumlulukları* ($t=3.27$, $p<.05$), *öğretmenlik mesleğinin önemi* ($t=-4.04$, $p<.05$) ve *öğretmen performans ve geri bildirim* ($t=4.48$, $p<.05$) boyutu "Meslekten Ayrılma Niyeti"nin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) "İş Yaşam Dengesi"nin *iş yaşam uyumu* ($t=1.06$, $p>.05$) boyutu meslekten ayrılma niyetinin anlamlı yordayıcıları değildir. Buna karşın ve *yaşamı ihmal etme* ($t=-2.16$, $p>.05$) *kendine zaman ayırma* ($t=6.65$, $p<.05$) ve *yaşamın işten ibaret olması* ($t=3.24$, $p<.05$) boyutları "Meslekten Ayrılma Niyeti"nin anlamlı yordayıcılarıdır.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 225 aday öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin nasıl olduğu incelenmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir.

Bulgular, katılımcıların öğretmenlik mesleği iş özelliklerine *çok yüksek* düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Bu bulgu, Polat (2017) çalışmasında öğretmenlerin

öğretmenlik mesleği iş özelliklerini *çok yüksek* düzeyde bulduğu çalışması ile uyumludur. Ayrıca öğretmenlere uygulanan iş özellikleri çalışmalarında iş özellikleri ölçeği puan ortalamalarının *yüksek* veya *çok yüksek* düzeyde katıldıkları görülmüştür (Aliakbari ve Kafshgar, 2013; Barnabe ve Burns, 1994; Bonhomme, Jolivet ve Leuven, 2016; Charters-Jr, Bogen, Dunlap, Harris ve Landry, 1984; Daryanto, 2014; Guise, 1988; Juhdi ve Hamid, 2009; Kass, Vodanovich ve Khosravi; 2011; Lawrence; 2001; Ngimbudzi, 2009; Talebi ve Shams, 2012). Eğitim sitemindeki başarının en önemli etkeni, güçlü öğretmen yetiştirme stratejisine bağlıdır. Aday öğretmenlerin iş özellikleri kuramı bağlamında değerlendirildiğinde, yeterlik düzeyleri yüksek, sorumluluk alabilen, öğretmenler olarak yetiştirilmesi, eğitim sisteminin başarısında etkili olması beklenmektedir. ÖMİÖÖ boyutları açısından aday öğretmenlerin katılma puanı ortalamalarının yükseklik sırasının *öğretmen yeterlikleri, öğretmenlik mesleğinin önemi, öğretmen rol ve sorumlulukları, öğretmen performans geri bildirim ve öğretmen özerkliği* şeklinde olduğu görülmüştür. Aday öğretmenlerin kendilerini mesleki açıdan yüksek düzeyde yeterli görmelerinin, meslekte deneyimin öneminin yeterince farkında olmadıklarını düşündürmektedir. Buna karşın öğretmenlik mesleğini önemli görmeleri, öğretmen rol ve sorumluluklarının bilincinde olmaları aday öğretmenlerin mesleklerinde gelişmelerine katkı sağlayacak bir durumdur. Aday öğretmenlerin performansları ile ilgili geri bildirim almaları, mevcut aday öğretmen yetiştirme sistemin içinde gerçekleşmektedir. Aday öğretmenlerin özerklik boyutuna diğer boyutlara kıyasla göreceli düşük katıldıkları görülmektedir.

Bulgular, katılımcıların iş yaşam dengesine *orta* düzeyde katıldıkları saptanmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda benzer sonuçların bulunduğu görülmektedir (Apaydın, 2011; Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013; Polat, 2017; Watson ve Hillison, 1991). Aday öğretmenlerin iş ve özel yaşam dengesi sağladıkları, zamanı göreceli olarak doğru kullanabildiklerini düşündükleri görülmektedir. Bunda öğretmenlik mesleğinin mesai saatlerinin esnekliğinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Bulgular, katılımcıların meslekten ayrılma niyetine *çok düşük* düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Aday öğretmenlerin, öğretmenliğe atanmalarının zorlu sınav süreçlerini içermesi ve çoğunlukla uzun yıllar alması nedeniyle meslekten ayrılma niyetinde olmadıkları anlaşılmaktadır.

“İş Yaşam Dengesi” ile ÖMİÖÖ ve “Meslekten Ayrılma Niyeti” arasında ilişki olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesinin kurulmasının öğretmenlik mesleğini icra etmede ve meslekte kalmada etkili olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; ÖMİÖÖ boyutları ve “İş Yaşam Dengesi” boyutları ile “Meslekten Ayrılma Niyeti” arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. “Meslekten Ayrılma Niyeti”nin %41’i ÖMİÖÖ ve “İş Yaşam Dengesi” boyutları tarafından açıklanmaktadır. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, aday öğretmenlerin meslekte kalmayı istemelerinde iş yaşam dengesi ve mesleğin iş özelliklerinin etkili olduğu bu çalışma görülmüştür.

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinin dokuz ilçesindeki (Çankaya, Mamak, Altındağ, Keçiören, Yenimahalle, Sincan, Etimesgut, Gölbaşı ve Pursaklar) resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan aday öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma Ankara'nın çevre ilçelerini de kapsayacak şekilde ve Türkiye'nin farklı illerinden toplanacak veriler üzerinde de tekrarlanabilir. Araştırma kapsamında yalnızca devlet liselerinde çalışmakta olan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, özel liselerde ve özel ya da kamuya ait ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir. Araştırma kapsamında yalnızca öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, eğitim yöneticileri ve diğer paydaşların görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir. "Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği"ne çeşitli aracı değişkenler eklenilerek bu değişkenler arasındaki ilişkiler ve bunların etki gücü incelenebilir. Öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetine etki eden unsurlar nitel çalışma ile pekiştirilebilir.

Kaynaklar

- Akalın, S. (2012). Bilgilendirme ve performans geribildirimine dayalı sınıf yönetimi müdahale programının kaynaştırma sınıflarındaki öğretmen-öğrenci çifti çıktıları üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Akyüz, H. (1991). *Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma*, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Aliakbari M. & Kafshgar, N. B. (2013). On the relationship between teachers' sense of responsibility and their job satisfaction: The case of Iranian high school teachers. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(2), 487-501
- Ayas, A. (2009). Öğretmenlik mesleğinin önemi ve öğretmen yetiştirmede güncel sorunlar. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 1-11.
- Barnabé, C. & Burns, M. (1994). Teachers' job characteristics and motivation. *Educational Research*, 36(2), 171-185.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin toplumsal/mesleki rolleri ve statüsü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(22), 66-77.
- Boden-McGill, C. J. & Sedivy-Benton, A. (2012). Personal or school? Factors that influence a teacher's intentions of remaining or leaving the profession. *Administrative Issues Journal*, 2(3), 32-35. [Çevrim-içi: <http://dc.swosu.edu/aij/vol2/iss3/13>, Erişim Tarihi: 21 Haziran 2016.]
- Bonhomme, S., Jolivet, G., & Leuven, E. (2016). Job characteristics and labor turnover: Assessing the role of preferences and opportunities. *The Economic Journal*, 126(594), 1342-1371. [Çevrim-içi:

http://www.efm.bris.ac.uk/ecgrj/profs_submit.pdf, Erişim Tarihi: 28 Kasım 2016.]

- Charters, W. W., Jr., Bogen, G. K., Dunlap, D. M., with Harris, P. L., & Landry, M. (1984). *Feasibility studies of teacher core job characteristics*. Eugene, OR: University of Oregon, Center for Educational Policy and Management.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of perceived employment opportunities, peer support, exhaustion and work alienation on the relationship between perceived job characteristics and work attitudes: a comparative study between lean and traditional production contexts*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Guise, M. T. (1988). Test of *Hackman and Oldham's job characteristics model in a post-secondary educational setting*. Unpublished Master's Thesis. Brock University, College of Education, Ontario.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: *Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik*. (S. Kunt Akbaş, çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Juhdi, N., & Hamid, A. Z. A. (2009). Job satisfaction and teaching role attributes of instructors in higher learning institutions of Malaysia. *Unitar e-Journal*, 5(2), 1-14
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Khosravi, J. Y. (2011). Applying the job characteristics model to the college education experience. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 11(4), 56 – 68.
- Ladebo, O. J. (2005). Effects of work-related attitudes on the intention to leave the profession: An examination of school teachers in Nigeria, *Educational Management Administration & Leadership*, 33(3), 355-369.
- Lawrence, R. M. (2001). *The application of Hackman and Oldham's job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job*. Unpublished Doctoral Thesis. University of North Texas, Texas.

- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Meloncon, B. F. (2011). *An examination of the professional challenges, job satisfaction, and intention to leave the profession of urban elementary special education teachers. Unpublished Doctoral Dissertation. A&M University, Texas.* [Çevrim-içi: <https://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/ETD-TAMU-2011-08-10041/MELONCON-DISSERTATION.pdf?sequence=2&isAllowed=y>, Erişim Tarihi: 23 Haziran 2016.]
- Naylor, C., & Schaefer, A. (2010). *Worklife of BC Teachers: A compilation of BCTF research reports on working and learning conditions in 2009*. Vancouver: BC Teachers' Federation.
- Ngimbudzi, F. W. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Mjombe district*. Unpublished Master's Thesis. University of Jyväskylä, Institute of Educational Leadership, Jyväskylä, Finland.
- Oldham, G.R. & Hackman, J.R. (2005). How job characteristics theory happened. In: K. G. Smith and M. A. Hitt (Eds.). *The Oxford handbook of management theory: The process of theory development*, 151-170. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Özdemir, M. (2014). *Kuram ve uygulamada insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Millî Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 166. 1-140
- Öztürk, İ. H. (2011). Öğretmen özerkliği üzerine kuramsal bir inceleme, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(35), 82-99.
- Özyurt, S. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Adapazarı: Değişim Yayınları.
- Polat, Ş. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Scheeler, M. C., Ruhl, K. L., & McAfee, J. K. (2004). Providing performance feedback to teachers: A review. *Teacher Education and Special Education*, 27(3), 396 - 407.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z., (2009). Organizational ethics and teachers' intent to leave: An integrative approach. *Educational Administration Quarterly*, 45(5), 725–758.

- Sorensen, T.J.& McKim, A.J. (2014). Perceived work-life balance ability, job satisfaction, and professional commitment among agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116-132.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8, 597-607.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (Tarihsiz). Güncel Türkçe sözlük. [Çevrim-içi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts, Erişim tarihi: 03 Ocak 2017.]
- Talebi, B., & Shams, E. (2012). Study of the relationship between job characteristics and teachers productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10), 10272- 10278.
- Tezcan, M. (2015). *Eğitim sosyolojisi*. (Genişletilmiş 16. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Uluğ, F. (1999). *Eğitimde Grup Süreçleri*. Ankara: Tütkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Uddin, M.A., Abdullah Mohammad Ahshanul-Mamun, A.M., Hoque, N. & Uddin, M.S. (2013). Work-life balance: a study on female teachers of private education institutions of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5(13), 10-17
- Walker, W. D., Garton, B. L., & Kitchel, T. J. (2004). Job satisfaction and retention of secondary agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 45(2), 28-57.
- Watson, L. W. & Hillison, J. (1991). Temperament type and job satisfaction among selected West Virginia agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 32(4), 25-30.
- Yeşilyurt, E. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerine yönelik yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 71-100.