

ÖĞRETMENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNDE İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLİLİK VE TÜKENMİŞLİĞİN ROLÜ

Dr. ÖĞr. Üyesi Gülőah GENÇER ÇELİKİ

ÖZET

Araştırma öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. İŞ tatmini ve örgütsel bağlılık örgütlerde olumlu faktörleri temsil ederken, tükenmişlik ise olumsuz faktörü temsil etmektedir. Araştırmanın örnekleme İstanbul'daki devlet okullarında görevli 398 öğretmendir. Veri toplama esnasında anket formu kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığı, tükenmişliğin ise işten ayırma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca devam bağlılığı işten ayrılma niyetini azaltırken, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. ÖĞretmenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler önceki araştırmalarda incelenmiştir. Ancak bu araştırma, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar olarak olumlu ve olumsuz faktörleri bir arada barındırması açısından diğer araştırmalardan farklıdır.

Anahtar Kelimeler: İŞten Ayrılma Niyeti, İŞ Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik.

THE ROLE OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT IN TEACHERS 'INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

The research was carried out to determine the effect of teachers' job satisfaction, organizational commitment, and burnout level on the intention to leave, job satisfaction and organizational commitment represent positive factors in organizations, while burnout represents negative factor. The sample of the research is 398 teachers working in public schools in Istanbul. A questionnaire was used during data collection. The data were analyzed by SPSS 25 package program. Factor analysis, reliability analysis, descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis were used in the analysis. In the research, burnout, organizational commitment, and job satisfaction are independent variables and intention to leave as dependent variables. According to the research results, it is determined that job satisfaction decreases the intention to leave, and burnout increases the intention to leave. Also, while commitment to continue decreases intention to leave, emotional commitment increases the intention to leave. Factors affecting teachers' intention to leave were examined in the previous researchs. However, this research differs from other researchs in terms of hosting positive and negative factors together as factors affecting teachers' intention to leave.

Keywords: Intention to Leave, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Burnout.

GİRİŞ

Çalışanların yetenekleri örgütler için önemli bir rekabet unsurunu oluşturmaktadır. Örgütler çalışanların yeteneklerini kullanarak rekabet avantajı sağlayabilir ve rekabet üstünlüğünün sürdürülebilirliğini elde edebilirler (Schneider, 1987:450). Ancak çalışanların örgütte kalma veya ayrılma niyetlerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Çalışanların örgütü ve işi olumlu olarak algılamaları örgütte kalma niyetlerini arttırmaktadır. Genel olarak çalışanların işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyi arttıkça mevcut iş yerinde kalma niyetleri de artış göstermektedir (Çetin ve Varoğlu, 2015; Tekingündüz vd., 2015). Bunun yanında çalışanların örgüte bağlılıkları da çalışanların mevcut iş yerinde kalma niyetlerini arttırabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007; Demir, 2019). Ancak olumsuz bir faktör olarak çalışanların mesleki olarak tükenmeleri işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olabilmektedir (Kurşuncu vd. 2018; Tanrıverdi vd., 2018).

İşten ayrılma niyeti eğitim kurumları açısından ele alındığında, öğretmenlerin işten ya da kurumdan ayrılması, öğrencilerin alışmış oldukları öğretmeni kaybetmelerine, farklı bir öğretmene uyum sağlama zorunluluğuna, yetenekli öğretmenlerin sermayesinin kaybına, vb. gibi birçok olumsuzluğa neden olabilmektedir. Bu nedenlerle öğretmenlerin görev yaptıkları okullardan ayrılmalarına neden olan faktörler ile öğretmenlerin okullarında devam etmelerini sağlayan faktörlerin tespit edilmesi oldukça önemli bir hale gelmektedir.

Yukarıda yer alan görüşlere bağlı olarak araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında öğretmenlerin işlerinden tatmin düzeyleri, tükenmişlik düzeyleri, örgütsel bağlılık seviyeleri ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Türkçe alanyazında öğretmenler hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörler olarak iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik konularının aynı model içerisinde incelenmediği görülmüştür. Ancak bu araştırma, öğretmenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar olarak olumlu ve olumsuz faktörleri bir arada barındırma açısından diğer araştırmalardan farklıdır. Araştırma, kolayda örneklem kullanılması, verilerin analizinde nicel teknikler kullanılması, verilerin normal dağılımı varsayımına dayanması açısından kısıtlara sahiptir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişliğin psikolojik durumu H. Freudenberger tarafından 1974 yılında tanımlanmıştır. Freudenberger, bir uyuşturucu bağımlılığı kliniğinde çalışan gönüllülerin, bir yıl sonra motivasyon kaybı, depresyon ve genel yorgunluk hissi gibi endişeler yaşamaya başladıklarını tespit etmiştir. Bu durumu, ilerici bir enerji hissini eşlik ettiği yorgunluk ve çalışmak için düşük motivasyonun olduğu “çalışan tükenmişliği fenomeni” olarak nitelendirmiştir (Bulatevych, 2017). Tükenmişlik aniden görülmemekte, genellikle sürekli bir sürecin son aşaması olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik çoğunlukla insanlarla yüz yüze iletişimin yoğun olduğu iş alanlarında görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Maslach (2009), Golembiewski (1993) ve Gil-Monte (2005) tükenmişlik sendromunu üç boyut kullanarak tanımlamışlardır: duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma. Duygusal tükenme, sürekli kişisel etkileşimlerin bir sonucu olarak fiziksel zorlanma ve psikolojik yorgunluk duygularını ifade eder. Genellikle tükenmişliğin ilk adımı olarak görülmektedir (Lewin ve Sager, 2007). Duyarsızlaşma, diğer insanlara (iş arkadaşları, öğrenciler vb.) karşı olumsuz ve uzak duygu ve tutumların gelişimini ifade eder. Duygusal tükenmeden sonraki aşama bireyin duyarsızlaşmasıdır. Kişisel başarısızlık, kişisel performanstaki güven kaybı ve olumsuz bir benlik imajının varlığıdır (Rodríguez-Mantilla ve Fernández-Díaz, 2017). Kişisel başarısızlık tükenmişliğin son aşaması olarak görülmektedir.

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işine yönelik olarak olumlu tutumun oluşması şeklinde ifade edilebilir. İş tatmini, işin kendine has özellikleri ile iş görenlerin talepleri örtüştüğünde meydana gelen ve çalışanın işinden mutlu olmasını sağlayan bir olgudur (Yılmaz vd., 2019). Locke (1976) iş tatminini, çalışanları işe karşı motive ettiği ve çabalarının bir sonucu olarak başarı beklentilerine yol açtığı için önemli bir faktör olarak tanımlamaktadır. Bireyin beklentilerinin gerçekleşmesi memnuniyetin oluşmasını sağlamaktadır. İlk olarak, ihtiyaçlar, arzu ve istekler bireyin kişiliği ve egosu ile yakından ilişkilidir. Bu sebeple iş tatmini, bireyin egosunu tatmin etmenin bir yolu olarak tanımlanabilmektedir. İş tatmini genellikle içsel ve dışsal tatmin olarak iki boyuta ayrılmaktadır.

İçsel tatmin, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Dışsal tatmin ise, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışan ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Koroğlu, 2012; Spector, 1986).

1.3. Örgütsel Bağlılık

1960 yılında Becker tarafından yapılmış olan çalışmada bağlılık birey ve örgütün karşılıklı olarak anlaşma yaptıkları bir süreç olarak tanımlanmış ve örgütsel bağlılık bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak ifade edilmiştir. Örgütle çalışan arasındaki psikolojik bağlantı olarak da tanımlanan bu kavram, bireyin örgütün hedeflerine inanması ve örgüt üyeliğinin devam etmesini isteyerek örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi için çaba sarf etmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Öngel, 2019). Bu tip bir anlaşmanın sağlandığı çalışanların örgütten ayrılma ihtimalleri anlaşma sağlanamamış olanlara göre çok daha azdır (Meyer vd., 1989). Örgütsel bağlılık günümüzde alanyazın içerisinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılıkta, bireylerin örgütte kalması ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, ekonomik koşullardan ziyade örgütün temsil ettiği değerleri uygun bulmalarına bağlıdır (Akar ve Yıldırım, 2008). Devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılması halindeki kayıplarını ve alternatiflerini değerlendirerek örgütte kalmaya devam etme isteği şeklinde ifade edilebilir (Wasti, 2002; Arı vd. 2017). Normatif bağlılık ise çalışanın örgütüne bağlılığı “doğru” olarak düşünmesi ve bunu bir görev olarak algılamasına bağlı olarak gelişir (Arı vd., 2017).

1.4. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanın kısa vadede çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti şeklinde tanımlanabilmektedir. Söz konusu niyet, kurumdan tamamen ayrılma veya düşünsel ve davranışsal eylem arasındaki geçici bağlantıyı kurma ile sonuçlanacak bir karar verme sürecinin tamamını kapsar. Çalışanın gelecekteki bir zaman diliminde örgütten ayrılmasının bir ihtimalidir (Öngel, 2019). İşten ayrılma niyeti çevresel etmenler, kişisel etmenler ve dışsal etmenlerden etkilenebilmektedir (Altaş ve Kuzu, 2016). İşten ayrılma niyeti örgütler ve bireyler açısından her zaman aynı anlamı taşımamaktadır. Örneğin, çalışanın daha iyi bir iş elde etmek için işten ayrılması, çalışan açısından olumlu bir durumu ifade eder. Yetersiz özelliklere sahip bir çalışanın işte ayrılması ise örgüt adına olumlu bir durumu ifade edebilir (Hwang, vd. 2014).

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Öğretmenler eğitim sisteminin temel unsurlarındandır. Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları, işten tatmin elde etmeleri veya mesleki açıdan tükenmeleri eğitim sisteminin etkinliğini etkileyebilmektedir. Bu düşünceden hareketle araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin işlerinden tatmin seviyeleri, örgüte bağlılıkları, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi eğitim çıktılarının kalitesini öngörme açısından önemlidir. Ayrıca araştırmada elde edilecek sonuçlar öğretmenleri işten ayrılma niyetine yönlendiren olumlu ve olumsuz faktörlerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

2.2. Araştırmanın Ölçüm Araçları ve Analiz Teknikleri

Araştırma kapsamında veri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini tanımlayan dört soru (yaş, cinsiyet, medeni durum ve branş) bulunmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve daha önce alanyazında birçok araştırmacı tarafından uygulanan Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeği 3 boyuttan (duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) ve 22 maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin buldukları okula bağlılıklarının ölçülebilmesi için Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeleştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 18 madde ve 3 boyuttan (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) oluşmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmini ölçebilmek amacıyla Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Güler (1990) tarafından Türkçeleştirilen, 14 madde ve iki boyuttan (işsel ve dışsal tatmin) oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeleştirilen, dört madde ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler Beşli Likert şeklinde yapılandırılmıştır (1 - kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum).

Anket formlarından ile elde edilen verilerin analizinde nicel teknikler kullanılmıştır. Verilere SPSS 25 paket programı aracılığı ile faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise İstanbul'da devlet okullarında görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. İstanbul'daki (Avrupa Yakası) devlet okullarında görev yapan 450 öğretmene anket formu dağıtılmıştır. Katılımcılar tarafından 407 anket formuna olumlu dönüş sağlanmıştır. Katılımcıların 9 anketi yetersiz düzeyde yanıtladığı tespit edilmiştir ve söz konusu anket formları araştırma kapsamı dışında bırakılarak 398 katılımcı ile araştırmanın analizleri yapılmıştır.

Araştırmada örneklem sayısının belirlenmesinde Hair vd. (2014) ve Kurtuluş (2011) tarafından belirtilen madde başına en az 5 örneklem, toplamda en az 200 örneklem ve örneklem sayısının değişken sayısından fazla olması kriterleri göz önüne alınmıştır. Örneklemin belirlenmesinde olasılık temelli olmayan örnekleme türlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır.

Kolayda örnekleme sosyal bilimlerdeki nicel araştırmalarda yoğun olarak kullanılan örnekleme türlerindedir. Örnekleme ulaşmada hızlı olma, maliyetleri azaltma gibi konularda tasarruf sağlaması kolayda örneklemin yaygın kullanılmasını sağlamaktadır. Ancak katılımcıların seçilmesinde eşit şans sağlamaması yönünden dezavantajlıdır (Gravetter ve Forzano, 2012; Koç Başaran, 2017).

2.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Kavramsal Modeli

Sökmen ve Ceyhun Sezgin (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışan müşteri ilişkilerindeki iş tatmininin işten ayrılma niyetine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda sınır birimleri olarak adlandırılan departmanlarda çalışan kişilerin iş tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karavardar (2015) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada işten ayrılma niyeti ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ters yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Tekingündüz vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada sağlık kuruluşlarındaki çalışanların iş tatmini, performansı, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönde, çok düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye, performans, işten ayrılma niyeti ile iş tatminleri arasındaki etkileşimin cinsiyet açısından incelenmesi amaçlanmıştır. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşim incelendiğinde; iş tatmini seviyesindeki artışın işten ayrılma niyetini düşük düzeyde azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca hem kadınlar hem erkekler için sonuç benzer şekilde gerçekleşmiştir. Alanyazındaki çalışmaların sonuçlarına göre iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunmakta ve iş tatmininin artması işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

H1: İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Sabuncuoğlu (2007) tarafından yapılan araştırmada örgütün eğitim faaliyetleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Örgütsel bağlılığın ve eğitim faaliyetlerinin işten ayrılma üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arslan ve Esatoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada sağlık personellerinin güven ve örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyetine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda personellerin örgüte olan güven ve bağlılıklarının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Demir (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin etik algılarının işten ayrılmaya etkisinde örgütsel bağlılığın rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda etik algıların işten ayrılma niyetini arttırdığı, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca etik algıların işten ayrılmaya etkisinde örgütsel bağlılık aracılık rolü sağlamaktadır.

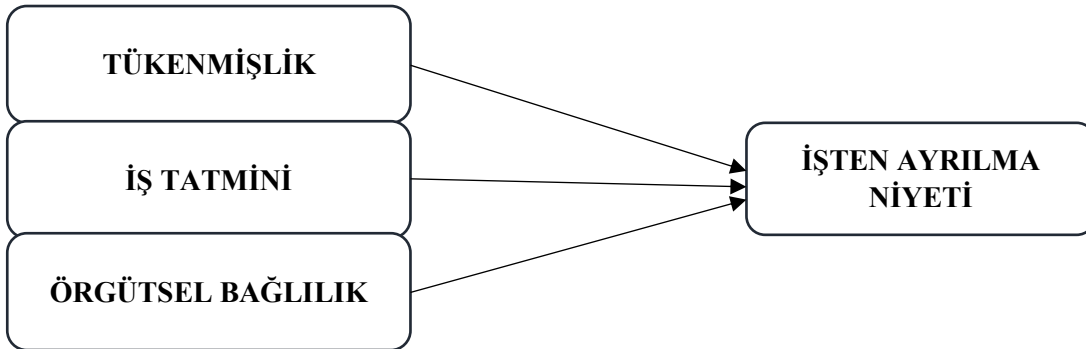
Gökarslan (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyetlerinin arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük ve işe adanmışlığın, işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda yer alan çalışma sonuçlarına göre örgütsel bağlılıktaki artış, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

H₂: Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Kurşuncu vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada eğitim kurumlarında çalışanların mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinin örgütsel nostalji açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetinde anlamlı etkisinin olduğu, örgütsel nostaljinin ise bu etkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öztürk Çiftçi vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezindeki öğretmenlerin sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyi ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi düşük düzeyde ve pozitif yöndedir. Tanrıverdi vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada finans sektöründeki çalışanların psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik şiddet, tükenmişlik ve işten ayrılma arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Onay ve Kılıcı (2011) tarafından hizmet sektöründeki çalışanların iş stresi ve tükenmişlik seviyelerinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek amacı ile yapılan araştırma sonucunda duygusal açıdan hissedilen tükenmişliğin işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre tükenmişlik seviyesinin artması işten ayrılma niyetinin arttırmasına neden olmaktadır.

H₃: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri ve kavramlar arası ilişkilere dayanarak oluşturulan araştırmanın kavramsal modeli şu şekildedir;



Araştırmanın modelinde yer alan tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır. İşten ayrılma niyeti değişkeni ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında kullanılan tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin KMO örneklem yeterliliği ölçümü, Bartlett's küresellik testi sonucu ve açıklanan toplam varyans değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Faktör Analizi Sonuçları

	KMO örneklem yeterliliği ölçümü	Bartlett's küresellik testi	Açıklanan toplam varyans
Tükenmişlik ölçeği	,863	,000	56,656
Duygusal tükenme	,904	,000	56,737
Kişisel başarısızlık	,860	,000	53,442
Duyarsızlaşma	,715	,000	51,546
İş tatmini ölçeği	,918	,000	59,343
İçsel tatmin	,852	,000	56,776
Dışsal tatmin	,814	,000	50,981
Örgütsel bağlılık ölçeği	,891	,000	63,671
Duygusal bağlılık	,735	,000	58,781
Devam bağlılığı	,878	,000	60,628
Normatif bağlılık	,834	,000	64,330
İşten ayrılma niyeti ölçeği	,725	,000	54,766

Tablo 1'de yer alan bulgular incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin KMO değeri 0,863, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %56,656 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunun KMO değeri 0,904, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %56,737 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutunun KMO değeri 0,860, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %53,442 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutunun KMO değeri 0,715, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %51,546 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu ölçekte alanyazında kullanıldığı şekli ile üç faktöre ayrılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinde yer alan “*İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.*” maddesi tek başına faktör sağladığı için araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarının faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin ve alt boyutunun araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

İş tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,918, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %59,343 olarak tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin içsel tatmin boyutunun KMO değeri 0,852, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %56,776 olarak tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin dışsal tatmin boyutunun KMO değeri 0,814, Bartlett's küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %50,981 olarak tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeğinde yer alan “*Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret adildir.*” maddesi aynı anda iki faktöre birden yüklenmesinden dolayı araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeği iki faktöre ayrılmıştır. İş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin ve alt boyutunun araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,891, Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %63,671 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunun KMO değeri 0,735, Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %58,781 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutunun KMO değeri 0,878, Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %60,628 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunun KMO değeri 0,834, Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %64,330 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki “*Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.*”, “*Şu anda bu okulda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.*” ve “*Bu okuldan ayrılacak olsam uygun alternatiflerim az olur.*” maddeleri 0,40 sınır değerinin altında faktör yüküne sahip olduğu için araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin üç faktöre ayrıldığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin ve alt boyutunun araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO değeri 0,725, Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000 ve açıklanan toplam varyansı ise %54,766 olarak tespit edilmiştir. Ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçüm aracının araştırmada kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Araştırma kapsamında kullanılan tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Güvenilirlik düzeyini belirlemede Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde sayısı	Cronbach’s Alpha katsayısı
Tükenmişlik ölçeği	21	,840
Duygusal tükenme	9	,903
Kişisel başarısızlık	8	,874
Duyarsızlaşma	4	,681
İş tatmini ölçeği	13	,908
İçsel tatmin	7	,872
Dışsal tatmin	6	,802
Örgütsel bağlılık ölçeği	15	,828
Duygusal bağlılık	4	,759
Devam bağlılığı	6	,869
Normatif bağlılık	5	,858
İşten ayrılma niyeti ölçeği	4	,705

Tablo 2’de yer alan güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,840 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçüm aracının 21 maddeden oluştuğu görülmektedir. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme boyutunun (9 madde) güvenilirlik katsayısı 0,903, kişisel başarısızlık boyutunun (8 madde) güvenilirlik katsayısı 0,874 ve duyarsızlaşma boyutunun (4 madde) güvenilirlik katsayısı ise 0,681 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları göz önüne alındığında tükenmişlik ölçeğinin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ifade edilebilir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,908 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçüm aracının 13 maddeden oluştuğu görülmektedir. İş tatmini ölçeğinin içsel tatmin boyutunun (7 madde) güvenilirlik katsayısı 0,903, dışsal tatmin boyutunun (6 madde) güvenilirlik katsayısı ise 0,802 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları göz önüne alındığında iş tatmini ölçeğinin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,828 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçüm aracının 15 maddeden oluştuğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunun (4 madde) güvenilirlik katsayısı 0,759, devam bağlılığı boyutunun (6 madde) güvenilirlik katsayısı 0,869 ve normatif bağlılık (5 madde) boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,858 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları göz önüne alındığında örgütsel bağlılık ölçeğinin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ifade edilebilir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,705 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçüm aracının 4 maddeden oluştuğu görülmektedir. Güvenilirlik katsayısı göz önüne alındığında işten ayrılma niyeti ölçeğinin araştırılmada kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 3: Tanımlayıcı Özellikler

		Kişi	%
Cinsiyet	Kadın	275	69,1
	Erkek	123	30,9
	Toplam	398	100,0
Yaş	21-30	220	55,3
	31-40	143	35,9
	41-50	35	8,8
	Toplam	398	100,0
Branş	Sınıf öğretmeni	115	28,9
	Branş öğretmeni	283	71,1
	Toplam	398	100,0
Medeni Durum	Evli	203	51,0
	Bekar	193	49,0
	Toplam	398	100,0

Araştırma kapsamında katılımcı olarak yer alan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine dair bilgiler Tablo 3’te yer almaktadır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin %69,1’i kadın, %30,9’u erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin %55,3’ü 21-30 yaş aralığında, %35,9’u 31-40 yaş aralığında ve %8,8’i ise 41-50 yaş aralığındadır.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin %28,9'u sınıf öğretmeni, %71,1'i ise branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin medeni durum özellikleri incelendiğinde; öğretmenlerin %51'i evli, %49'u ise bekarıdır.

Tablo 4: Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal tükenme	398	2,2800	,81854
Kişisel başarısızlık	398	3,5795	,78558
Duyarsızlaşma	398	1,7758	,73256
İçsel tatmin	398	3,5470	,82669
Dışsal tatmin	398	3,1097	,87016
Duygusal bağlılık	398	2,7268	,94825
Devam bağlılığı	398	3,1043	,99899
Normatif bağlılık	398	2,8503	1,04406
İşten ayrılma niyeti	398	2,7802	,87742

Araştırmada kullanılan ölçeklere verilen yanıtların boyutlar bazında tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4'te yer almaktadır. Tabloda yer alan bulgulara göre; öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri düşük, kişisel başarısızlık yönünden tükenmişlikleri orta, duyarsızlaşma seviyeleri ise çok düşük düzeydedir. İş tatmini açısından bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin düzeyleri orta düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarındaki algıları incelendiğinde ise duygusal ve normatif bağlılıklarının çok düşük, devam bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Son olarak öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Genel olarak bulgular yorumlanacak olursa, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülürken, iş tatmini algılamalarında ise kararsız düzeyde oldukları ifade edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi açısından yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Korelasyon analizinde ilişki düzeyini belirlemede Pearson katsayısı kullanılmıştır. Pearson katsayısının kullanılabilmesi için normal dağılım varsayımının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Veri setinin normal dağılımı sağlamamasından dolayı çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında dağıldığı görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2013) ile George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması durumunda normal dağılımın varsayılabileceğini ifade etmektedir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

		Duygusal tükenme	Kişisel başarısızlık	Duyarsızlaşma	İçsel tatmin	Dışsal tatmin	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	İşten ayrılma niyeti
Duygusal tükenme	Pearson Korelasyon	1							
	Anlamlılık (2-kuyruk)								
	N	398							
Kişisel başarısızlık	Pearson Korelasyon	,004	1						
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,939							
	N	398	398						
Duyarsızlaşma	Pearson Korelasyon	,575**	-,080	1					
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,110						
	N	398	398	398					
İçsel tatmin	Pearson Korelasyon	-,391**	,159**	-,368**	1				
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,001	,000					
	N	398	398	398	398				
Dışsal tatmin	Pearson Korelasyon	-,437**	,007	-,268**	,794**	1			
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,891	,000	,000				
	N	398	398	398	398	398			
Duygusal bağlılık	Pearson Korelasyon	,191**	-,116*	,288**	-,214**	-,143**	1		
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,021	,000	,000	,004			
	N	398	398	398	398	398	398		
Devam bağlılığı	Pearson Korelasyon	-,415**	,089	-,257**	,634**	,560**	-,230**	1	
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,076	,000	,000	,000	,000		
	N	398	398	398	398	398	398	398	
Normatif bağlılık	Pearson Korelasyon	-,307**	-,052	-,138**	,510**	,470**	-,082	,713**	1
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,303	,006	,000	,000	,103	,000	
	N	398	398	398	398	398	398	398	398
İşten ayrılma niyeti	Pearson Korelasyon	,296**	-,096	,302**	-,489**	-,462**	,326**	-,499**	-,394**
	Anlamlılık (2-kuyruk)	,000	,057	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	398	398	398	398	398	398	398	398

*. İlişki 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruk). **. İlişki 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruk).

Tükenmişlik ölçeğinin boyutu içsel tatmin ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde ters yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. İçsel tatmin ile kişisel başarısızlık arasında çok düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dışsal tatmin ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde ters yönde, duyarsızlaşma ile ise düşük düzeyde ters yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme arasında çok düşük düzeyde pozitif yönde, kişisel başarısızlık ile çok düşük düzeyde ve ters yönde, duyarsızlaşma ile düşük yönde ve pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile iş tatmininin içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları arasında ise çok düşük düzeyde ters yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasında orta, duyarsızlaşma boyutu arasında ise düşük düzeyde ters yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Devam bağlılığı ile iş tatmininin içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları arasında ise orta düzeyde, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasında düşük düzeyde ve ters yönde, duyarsızlaşma ile çok düşük düzeyde ve ters yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Normatif bağlılık ile iş tatmininin içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Son olarak işten ayrılma niyeti ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, duygusal bağlılık, arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca içsel tatmin, dışsal tatmin, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen ilişkiler istatistiki olarak (%95 güven aralığında) anlamlıdır.

Tablo 6: İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model özeti					Anova		Katsayılar			
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin Std. Hatası	F	Anlamlılık		B	Std. Hata	Anlamlılık
1	,504 ^a	,254	,250	75965	63,317	,000 ^b	(sabit)	4,652	,168	,000
A. Bağımlı Değişken: işten ayrılma							İçsel tatmin	-,331	,076	,000
B. Bağımsız Değişkenler; dışsal tatmin, içsel tatmin							Dışsal tatmin	-,200	,072	,005

İş tatmininin dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Dışsal tatmin, içsel tatmin ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki toplam ilişki orta düzeyde ($r=0,504$), dışsal tatmin ve içsel tatmin değişkenlerinin işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi %25 (düzenlenmiş $R^2 = 0,250$) olarak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni, içsel tatmin ve dışsal tatmin bağımsız değişkenleri arasında oluşturulan modelin ($p=0,050 \geq 0,000$) istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katsayılar kısmındaki değerler incelendiğinde, sabit değer (işten ayrılma niyeti) $B=4,652$ olduğu görülmektedir. İçsel tatmin (standardize Beta değeri= $-0,331$) ve dışsal tatminin (standardize Beta değeri= $-0,200$) işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ters yöndedir.

Elde edilen bulgulara göre, işlerinden tatmin elde etme beklentisi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azalması beklenmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda “*H₁: İş tatminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model özeti					Anova		Katsayılar			
Model	R	R ₂	Düzenlenmiş R ₂	Tahminlerin Std. Hatası	F	Anlamlılık	B	Std. Hata	Anlamlılık	
1	,550 _a	,303	,298	,73532	57,092	,000 _b	(sabit)	3,457	,182	,000
A. Bağımlı Değişken: işten ayrılma							Duygusal bağlılık	,234	,040	,000
B. Bağımsız Değişkenler; normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı							Devam bağlılığı	-,361	,054	,000
							Normatif bağlılık	-,118	,051	,051

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır. Normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki toplam ilişki orta düzeyde ($r=0,550$), normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı değişkenlerinin işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi %29,8 (düzenlenmiş $R_2 = 0,298$) olarak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni, normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı bağımsız değişkenleri arasında oluşturulan modelin ($p=0,050 \geq 0,000$) istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katsayılar kısmındaki değerler incelendiğinde, sabit değer (işten ayrılma niyeti) $B=3,457$ olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık (standardize Beta değeri= 0,234) değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde, devam bağlılığı (standardize Beta değeri= -0,361) değişkeninin ise ters yönde etkisi bulunmaktadır. Normatif bağlılık (standardize Beta değeri= -0,118) değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ise istatistiki olarak ($p=0,050 \geq 0,000$) anlamlı değildir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin işlerine duygusal olarak bağlı olma düzeyleri arttıkça durumunda işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Devam bağlılığındaki artış ise işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda “*H₂: Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 8: Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model özeti					Anova		Katsayılar			
Model	R	R ₂	Düzenlenmiş R ₂	Tahminlerin Std. Hatası	F	Anlamlılık		B	Std. Hata	Anlamlılık
1	,337 _a	,114	,109	,82815	25,323	,000 _b	(sabit)	1,914	,130	,000
A. Bağımlı Değişken: işten ayrılma						Duygusal		,182	,062	,002
B. Bağımsız Değişkenler; duyarsızlaşma, Duygusal tükenme						tükenme				
						Duyarsızlaşma		,197	,069	,001

Tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır. Tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutunun işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmamasından dolayı söz konusu boyut regresyon analizine dahil edilmemiştir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme değişkenleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki toplam ilişki düşük düzeyde ($r=0,337$), duyarsızlaşma ve duygusal tükenme bağımsız değişkenlerinin işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi %10,9 (düzenlenmiş $R_2 = 0,0109$) olarak tespit edilmiştir. Anova değerleri incelendiğinde, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme bağımsız değişkenleri arasında oluşturulan modelin ($p=0,050 \geq 0,000$) istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katsayılar kısmındaki değerler incelendiğinde, sabit değer (işten ayrılma niyeti) $B=1,914$ olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme (standardize Beta değeri= 0,182) ve duyarsızlaşma (standardize Beta değeri= ,197) değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Bağımsız değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi istatistiki olarak ($p=0,050 \geq 0,000$) anlamlıdır. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerinin artmasının işten ayrılma niyetlerini de arttırdığını ifade etmek mümkündür. Elde edilen bulgular doğrultusunda “*H₃: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

SONUÇ

Araştırma nicel tekniklerle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen ilişkiler ve açıklama düzeylerinin öğretmenlerin işten ayrılma niyetini açıkladığı varsayılmaktadır. Araştırmada kullanılan araçlarının öğretmenler için uygun ölçüm araçları olduğu varsayılmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık araştırmada olumlu faktörler, tükenmişlik ise olumsuz faktörler olarak ele alınmaktadır.

Araştırma nicel tekniklerle gerçekleştirilmiştir. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmede, öncelikle değişkenler arası ilişkilerin varlığını kanıtlamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin (kişisel başarısızlık boyutu hariç) alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olmasına bağlı olarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları şu şekildedir; öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin seviyeleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Temel ve yan haklar, yönetici ile olan ilişkiler, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, işin sağladığı özgürlük gibi faktörler öğretmenlerin tatmin seviyesini arttırmakta, buna bağlı olarak öğretmenler çalıştıkları örgütte kalma niyetinde olabilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri işten ayrılma niyeti üzerinde düşük düzeyde etkilidir. Öğretmenlerin örgütlerine karşı olan duygusal bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı görülmektedir. Elde edilen sonuç alanyazından farklıdır. Öğretmenlerin duygusal bağlılığının işten ayrılma niyetini artırıyor olması, aracılık değişkeninin gerekliliği ile açıklanabilir. Bunun yanında devam bağlılığı seviyesi arttıkça öğretmenlerin işte ayrılma niyetleri azalmaktadır. İş seçeneklerinin az olması, ikame okul seçeneğinin yetersiz olması, karar vermenin zor olması öğretmenlerin şu anki örgütlerinde kalmaları açısından etkilidir. Ancak öğretmenlerin daha uygun fırsatlar bulması durumunda farklı bir seçeneği değerlendirebilecekleri göz önüne alındığında devam bağlılığı zorunlu bir bağlılığı ifade edebilir ve öğretmenler farklı bir örgüte geçme niyetinde olabilir. Devam bağlılığı duygusal bağlılığa göre daha yüksek bir etki düzeyine sahiptir. Öyle ki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının büyük kısmı daha uygun alternatiflere sahip olamamaktan dolaydır. Öğretmenlerin tükenmişlik seviyesinin artması işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Öğretmenlerin duygusal olarak tükenmişlik hissetmeleri ve duyarsızlaşmaları işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Öğretmenlerin işle ve diğer bireylerle olan ilişkilerden uzaklaşmaları, kendilerini duygusal olarak olumsuz hissetmeleri işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin buldukları örgütlerden ayrılma niyetlerini azaltmak için okulların öğretmenlerin tatmin seviyelerini arttıracak şartlar sağlaması, öğretmenlerin kuruma olan bağlılıklarını güçlendirmesi ve öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini azaltacak sosyal faaliyetler ve eğitimler düzenlemeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- AKAR, C., ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2); 97-113.
- ALLEN, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to th organisation. *Journal Of Occupational Psychology*, 63; 1-18.
- ALTAŞ, S. S., ve Kuzu, A. (2016). Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *International Journal of Academic Value Studies*, 2 (4); 23-32.
- ARI, M., Altın Gülova, A., ve Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1); 43-51.
- ARSLAN, D. T. ve Esatoğlu, A. E. (2017). Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2); 315-352.
- BECKER, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1); 32-40.
- BULATEVYCH, N. (2017). Teacher’s burnout syndrome: The phenomenology of the process, *Pol J Public Health*, 127(2); 62-66.
- ÇETİN, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2); 105-113.
- DEMİR, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 34(3); 824-838.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). Staff burn-out, *Journal of Social Issues*, 30(1); 159-165.
- GEORGE, D., ve Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- GIL-MONTE, P. (2005). el síndrome de quemarse por el trabajo (“burnout”). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar [the burnout syndrome. An occupational disease in the welfare society]. Madrid: Pirámide.
- GOLEMBIEWSKI, R.T. (1993). Transnational perspectives on job burnout. *The International Journal of Organizational Analysis*, 1; 7-27.
- GRAVETTER, J. F. ve Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences* (4. Baskı). USA: Linda Schreiber-Ganster.
- GÜLER, M. (1990). Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve bazı değişkenlerin etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- HACKMAN, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostics survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60; 159-170.

- HAIR, J.F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (2014). *Multivariate data analysis*. New York, Macmillan.
- HWANG, J., Lee, J., Park, S., Chang, H. ve Kim, S. S. (2014). The impact of occupational stress on employee's turnover intention in the luxury hotel segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15; 60-77.
- KARAVARDAR, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26); 139-150.
- KOÇ BAŞARAN, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47); 480-495.
- KÖROĞLU, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2); 275-289.
- KURŞUNCU, S. R., İmadoğlu T. ve Çavuş, F. M. (2018). Mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel nostaljinin etkisi. *BMIJ*, 6(4); 952-968.
- KURTULUŞ, K. (2011). *Araştırma yöntemleri*. Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- LEWIN, J. E. ve Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salesperson: some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12); 1216-1224.
- LOCKE, E. A. (1976). *Nature and causes of job satisfaction*, m. dunnette (ed.), *handbook of industrial and organizational psychology* İçinde (1297-1349), Chicago: Rand McNally.
- MASLACH, C. (2009). Comprendiendo el burnout [Understanding Burnout]. *Ciencia y Trabajo*, 11, 37-43.
- MASLACH, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2; 99-113.
- MEYER, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. ve Jackson, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1); 152-156.
- MEYER, J. P. ve Allen, N. J., (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. Sage Publications Inc., London.
- ONAY, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2); 363-372.
- ÖNGEL, G. (2019). *İş, aile ve çatışma*. A Kitap, Ankara.
- ÖZTÜRK ÇİFTÇİ, D. Meriç, E. ve 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.
- RODRÍGUEZ-MANTILLA, J. M. ve Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in secondary education teachers. *Psicothema*, 29(3); 370-377.

- ROSIN, H. ve Korabick, K. (1995). Organisational experiences and propensity to leave—a multivariate investigation of men and women managers. *Journal Of Vocational Behaviour*, 46(1); 1-16.
- SABUNCUOĞLU, E. T. (2007). Eğitim örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review, Ege University Faculty Of Economics And Administrative Sciences*, 7(2); 613-628.
- SCHNEIDER, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40 (3); 437-453.
- SÖKMEN, A. ve Ceyhun Sezgin, A. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: otel işletmeleri sınır birim çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies* 5(2); 237-250.
- SPECTOR, P. E. (1986). Perceived control by employees: a meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 11; 1005-1016.
- TABACHNICK, B.G. ve L. S., Fidell (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- TANRIÖVER, Ü. (2005). *The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TANRIVERDİ, H., Koçaslan, G. ve Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF (Yönetim ve Ekonomi Dergisi)*, 25(1);113-131.
- TEKİNGÜNDÜZ, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4; 39-64.
- WASTI, A. S. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26; 525-550.
- WASTI, S. A (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- YILMAZ, S., Yılmaz, Ö. ve Karatay, A. (2019). Adliye çalışanlarının algılanan örgütsel stres ve iş doyumu ilişkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(99); 140-170