Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 7 Sayı: 32 Volume: 7 Issue: 32

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

İŞ DOYUMU İLE İŞTEN AYRILMA DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB TURNOVER: A CASE STUDY ON THE SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Hasan YÜKSEL[*]

Mesude YÜKSEL[**]

Öz

Günümüzde örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlamaları ve rekabet avantajı elde etmeleri nitelikli insan kaynağını istihdam etmelerine bağlıdır. Bu noktada nitelikli insan kaynağının sadece istihdam edilmesi yetmemekte bunun yanı sıra istihdamda devamlılık esas alınmaktadır. Bu nedenle çalışanları örgüte bağlayacak ve onların iş doyumlarını yüksek tutacak yönetim tekniklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bir birey ancak iş doyumu yüksek tutulabilirse örgüte karşı bir aidiyet hissedecek aksi takdirde böyle bir durum söz konusu olmayacaktır. Çalışmanın amacı öğretmenlerin iş doyumları ya da iş doyumsuzlukları ile öğretmenlik mesleğinden ayrılmalarına yönelik etki derecesinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda "Öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?", "Öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?" sorularına cevap aranmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş doyumlarının düşük oluşunun işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet haricinde işten ayrılma niyetiyle tüm değişkenler arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü ilişki belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İşten Ayrılma, Eğitim, Öğretmenler.

Abstract

Nowadays, the sustainability of the organizations and their competitive advantage is related to the employment of the skilled employees. At this point, employment of the skilled human resource is not adequate, but at the same time, the continuation on the employment is a sort of sinequanon. Therefore, new management techniques that increase employees' fidelity and their satisfaction are needed. One will feel sense of belonging on condition that his level of job satisfaction is kept high otherwise that is not the case. The objective of the study is to analyze the relationship between teachers' job satisfaction and dissatisfaction and their intention to leave from job. In parallel to this goal, the answers to the following questions are tried to be found out: "What sort of relationship exist between teachers' job satisfaction and their level of intention to quit the job?" and "Do the teachers job satisfaction and their level of leaving from the job differ according to gender, education, age, seniority, and marital status?". As a result of the study, it was ascertained that employees' low level of job satisfaction will affect their intention to leave from their jobs positively. Additionally, except from gender, negative relationship was found between intention to quit the job and all the other variable in a negative way.

Keywords: Job Satisfaction, Intention to Quit, Education, Teachers.

[*] Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri; Süleyman Demirel Üniversitesi Uluslar arası İlişkiler Ofisi, Isparta.

[**] Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Öğrencisi.

1. Giriş

21. yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişmeler, emeğin vasıf özelliklerinin bilgi yoğun paradigmalarla yeniden şekillenmesi örgütleri bazı önlemler almaya sevk etmiştir. Özellikle sürdürebilir kalkınma ve rekabet avantajının en önemli değişkenlerinin katma değerini ya da beşeri sermaye stokunu artırmış bireyler olduğu dikkate alınır ise örgütlerin çalışanlarını devamlı istihdam edebilmeleri ancak onları tatmin etmeleriyle mümkün hale gelmektedir. Bu anlamda işinden tatmin olmayan bireyin işinde uzun süre çalışması imkânsızdır.

İş tatmini, bireyin işten beklentileri ile işte sahip olduğu realiteler arasındaki ilişkidir (Locke, 1969; Lund, 2003: 222).Basit tanımıyla bireyin çalıştığı işten duyduğu memnuniyet ya da haz olarak tanımlanan ve bireyin işe yönelik tutumlarını, performansını ve örgüt verimliliğini olumlu etkileyen iş tatminini (Wicker, 2011: 3; Brooke, Russell ve Price, 1988; Bellou, 2010: 5; Evans, 1998: 6; Bigliardi, vd., 2012: 37) ücret, çalışma koşulları, yönetimin çalışanlara karşı yaklaşımı gibi etkileyen bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden herhangi birisinin ya da birkaçının çalışanı memnun etmemesi, çalışanın işe yönelik olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olmakta, motivasyonunu zayıflatmakta ve verimliliğini düşürmektedir. Bu durumun kronik bir hal alması ise bireyin işten ayrılması ile sonuçlanmaktadır. Başka bir ifadeyle yaşanan iş tatminsizliği bireyin işten ayrılmasının ön koşulu niteliğindedir (Park ve Kim, 2009: 23). Örgütlerdeki işten ayrılma sıklığı olarak da ifade edilen işten ayrılma işgören devir hızı şeklinde de ele alınmaktadır.

Çalışmada Isparta ilinde ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, ayrıca bireyin iş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişki incelenmiştir. O nedenle çalışmanın üç bölümden meydana geldiğini söylemek gerekmektedir. Birinci bölümde iş doyumu kavramı ve bu kavramı etkileyen faktörler üzerinde durulurken ikinci bölümde ise işten ayrılma niyeti kavramsal olarak incelenmiş, iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki kavramsal olarak açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise ampirik bir uygulamaya yer verilmiş, öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılmaları arasındaki ilişki hiyerarşik regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Buradan hareketle çalışanların iş doyumlarının olumsuz oluşu onların işten ayrılma niyetlerini olumlu etkilerken iş doyumlarının olumlu oluşu ise onların işten ayrılma niyetlerini olumsuz olarak etkilemektedir.

2. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Literatür Taraması

2.1.İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri kişisel ve duygusal tutumlar şeklinde bilinen iş doyumu ya da iş tatmini, bireyin genel olarak çalışma yaşamından aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Çalışma yaşamından haz alan birey yaptığı işten tatmin olmakta, haz almayan birey ise işinden tatmin olmamaktadır. (Keser, 2009: 98). İş tatmini çalışanların tutum ve davranışına yön vererek, olumlu davranışların meydana gelmesini sağlarken, iş tatminsizliği ise çalışanların tutum ve davranışını olumsuz etkilemektedir. (Akyıldız ve Turunç, 2013: 131).

İş doyumu hakkında yapılan pek çok tanım bulunmaktadır. Locke (1976), iş doyumunu, bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını gözden geçirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da hoşa giden olumlu bir durum olarak tanımlamaktadır. (Şahin, 2013: 144, 145). Barutçugil (2004) iş doyumunu, "bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu" olarak tanımlanmaktadır. (Barutçugil, 2004: 389). Dolayısıyla iş doyumu, kişinin elde ettikleri ile beklentileri arasındaki kıyaslamaları kapsamaktadır.

Çalışanların yaptığı işte mutlu olması ve bu durumun kendisini tatmin etmesi (Hackman ve Oldham, 1975) olarak nitelendirilen iş doyumu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu ve düşüncesi hakkında fikir veren önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile iş doyumu, bireyin işine yönelik tutumunu ve işyerine yönelik beklentilerini ifade etmektedir.

(Miner, 1992: 116). İş tatmini denince, işten sağlanan maddi çıkarların yanında çalışanın beraberce çalışmasından haz aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmekten elde edilen mutluluk akla gelmektedir. (Şimşek vd., 1998: 160).

Spector'a göre (1997: 6), literatürde "çalışan memnuniyeti" olarak geçen iş doyumu, insanların çalıştıkları işler ve işin çeşitli çıktıları hakkında hissettikleridir. Bununla birlikte iş doyumu insanların işlerinden hoşlanmalarını (doyum) ya da hoşlanmamalarını (doyumsuzluk) gösteren bir kavramdır. (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Landy' e göre iş doyumu çalışanların işe ait gerçekleştirdikleri değerlendirme sonucunda ortaya çıkan durumdur. Buna göre iş tatmini işin tutkuyla yapılması gibi bireysel etkenlere ve alınan kararlara destek verilmesi gibi toplumsal etkenlere bağlıdır. (Rogers vd., 1994: 15; akt. Keser, 2009: 99).

Öğretmenlerin iş doyumu "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" ya da"öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanmaktadır. (Vural, 2004: 32). Öğretmenlerin iş doyumu, eğitimin kalitesinin artırılmasında ve gelecek nesillerin istenilen şekilde yetiştirilmesinde bir araç işlevi görmektedir. Öğretmenlerin iş doyumu iyi donanımlı bir okulda uzun vadeli ve güvenceli iş olanağı ve iyi bir maaş verilerek artırılabilir. Aynı zamanda öğretmenlerin iş doyumu iş arkadaşları, yöneticiler, öğrenciler ve velilerle iyi ilişkilerden olumlu etkilenirken; baskıcı bir yönetimden olumsuz etkilenmektedir. (Michaelowa, 2002; akt. Şahin, 2013: 146).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler toplumdan topluma, kültürden kültüre ve kişiden kişiye göre değişiklik göstermektedir. İş doyumunu olumlu ve olumsuz etkileyen etmenler arasında; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi bireysel etkenler ile ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımları, işyerinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, fiziksel ortam gibi örgütsel ve çevresel etkenler bulunmaktadır. (Şahin, 1999: 7).

Ücret: Çalışanın yaşam kalitesini ve iş doyumunu etkileyen ücret, en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır. Ücret bireyin hem ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakta hem de toplum içindeki statüsünün ve saygınlığının oluşmasında rol oynamaktadır. (Keser, 2009: 103).

Bir işgörenin, örgüte verdiği emeğinin karşılığını, örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıkların toplamı olan "ödeme" şeklinde alması gerekmektedir. İşgören aldığı ücret ölçüsünde örgütün kendisi hakkında ne düşündüğünü tahmin edebilmektedir. Ücretin söz konusu olduğu durumlarda denklik ya da denksizlik duygusu ön plana çıkmaktadır. Denklik genel bir tanımla "işgörenin örgüte verdiği çıktısı ile örgütten sağladığı değer eşitliğidir" (Başaran, 2000: 91).

İşin Özelliği: Bireyin işine ilgi duymasına, işini sevmesine ve işinde doyuma ulaşmasına neden olan iş değişkenleri (bireyin değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, özerklik, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri vb.) bireylerde iş tatmini veya iş tatminsizliği durumlarını oluşturmaktadır. (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 59).

Çalışma Koşulları: Çalışma ortamının uygun olmaması, gürültülü ve havasız ve karanlık olması, araç gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması, risk altında ve aşırı beden gücüne bağlı olarak çalışma vb. durumlar çalışanda doyumsuzluk yaratacak değişkenler arasındadır. (Başaran, 2000: 220). Çalışanların işlerini rahat ve standartları optimal olan bir ortamda yapması iş verimliliğini ve iş tatminlerini yükseltmektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanların çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını artırmaktadır.

Yöneticilerin Yaklaşımı: Yöneticinin çalışanları ile iletişime geçmesi, onların sorunlarını dinleyip çözüm arayışına gitmesi, sözleri ve davranışlarında tutarlı olması, bütün çalışanlara

eşit davranması, onların alınan kararlara katılmasına izin vermesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. (Keser, 2009: 110).

Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler: Bireyin vaktinin birçoğunu geçirdiği çalışma arkadaşları ile ilişkisinin olumlu olması, çevresindekiler tarafından dikkatle dinlenmesi, kabul görmesi ve görüşlerinin benimsenmesi gibi durumlar birey için bir doyum kaynağıdır. (Aydın, 1993: 205).

2.3.İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların işten ayrılma durumu ile ilgili literatürde birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar ışığında işten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatmin olmamaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlanmaktadır. Takase ve arkadaşlarının 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu tesbit edilmiştir. (Onay ve Kılcı, 2011: 365).

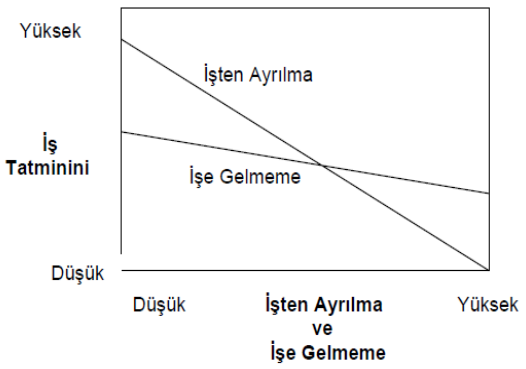
İşten ayrılma niyeti ile literatürde yapılan çeşitli tanımlamalar şöyledir: "İşten ayrılma niyeti iş tatmini gibi motivasyonel bir kavramdır" (Krausz vd., 1998: 63), "İşten ayrılma bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir" (Gaertner, 1999: 479), "işten / örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti" (Barlett, 1999: 70) şeklinde ifade edilmektedir. Mobley (1982) işten ayrılma niyetini "bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi" olarak tanımlanmaktadır.

2.4. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Çalışanlar işlerinden tatmin olamamaları sonucunda işlerinden ayrılmaktadır. Yani çalışanların işinden beklentilerinin karşılanmaması işten ayrılmalara neden olmaktadır. Bireylerin iş doyumsuzluğunun fazla olması işten ayrılmayı pozitif yönde etkilemektedir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde tatmin olan çalışanların, aynı işte kalma eğilimleri, tatmin olmayanlara oranla daha yüksek bulunmuştur. (Silah, 2005: 124). Diğer bir çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasında nagatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. (Fang, 2001: 871).

İşten ayrılma konusunda yapılan önemli çalışmalardan birisi de, Mobley (1979)'in, "işten ayrılma-iş tatmini ilişkisinde belirleyici olanın istekli olarak işten ayrılma eğilimindeki personelin tutumları" olduğunu ortaya koyduğu çalışmasıdır. Mobley (1979)'e göre çalışanın tatmin düzeyi yüksek ise işten ayrılmayı düşünmemekte, eğer tatmin düzeyi düşük ise işten ayrılmayı düşünmektedir. Yalnız çalışan işten ayrılma düşüncesini hemen eyleme dönüştürmemekte, örgüte bağlılığı, uzun süre aynı iş yerinde çalışmış olması, daha iyi bir işin olmaması gibi etmenler işten ayrılma kararında etkili olmaktadır. Bu çalışmalardaki iş tatmini-işten ayrılma ilişkisinde, bireysel ve örgütsel etmenlerin belirleyici faktörler olduğu görülmektedir. (Mobley vd., 1979: 493-522; akt. Keser, 2009: 125).

Şekil 1: İş Tatmininin İşten Ayrılma ve İşe Gelmeme Davranışları Üzerindeki Etkisi



Kaynak: Newstrom, J.W. ve K. Davis (1997), Organizational Behavior: Human Behavior At Work (10th Edition), New York: Mc-Graw Hill: 262.

Şekil 1'e göre çalışanların iş tatmini arttıkça işten ayrılma davranışı azalmaktadır. Tersi bir durumda olan çalışanların iş tatmininin düşük olması durumunda da işten ayrılma niyeti artmaktadır. Ayrıca şekle göre işe gelmeme durumu iş tatminiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki kadar kuvvetli olmasa da iş tatmininden etkilenmektedir. İş tatmini yüksek olan bireylerin işe gelmeme durumu daha az iken, iş tatmini düşük bireylerin işe gelmeme durumu daha fazladır.

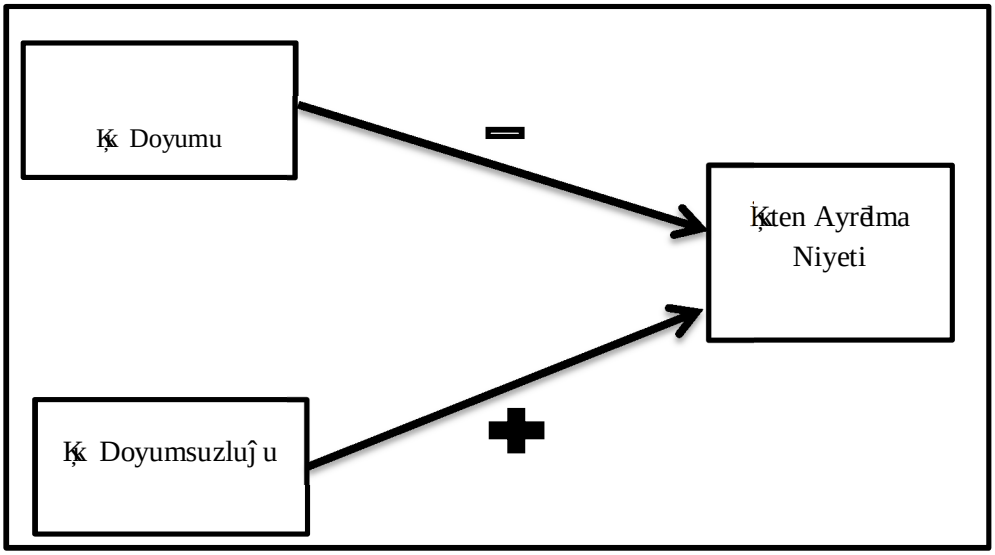
Çalışanların iş doyumunun işten ayrılma niyeti ile ters orantılı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ve işten ayrılma durumlarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem değişkenleri ile ilişkisi incelenmiş, iş doyumunun işten ayrılma niyetini ne derecede etkilediği araştırılmıştır. Çalışmanın amacı öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun olup olmadığı, işten doyumsuzluk varsa bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılma durumuna etki derecesinin bulunmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki soruların cevapları aranacaktır.

1.Öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

2.Öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Verilen bu bilgilerden hareketle çalışmada kurulan hipotezler ve model önerisi aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



Hipotez 1: İş doyumunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.
Hipotez 2: İş doyumsuzluğunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3. Araştırmanın Bulguları, Değerlendirmesi ve Sonuçları

3.1. Yöntem ve Ana Kütle Seçimi

Çalışma genel itibariyle ele alındığında sonuçların elde edilmesinde literatür taraması ve anket uygulaması olmak üzere iki farklı yöntemin kullanıldığı görülecektir. Öncelikle çalışmanın konusuyla bütünleşik bir şekilde iş doyumu, iş doyumunu etkileyen faktörler, işten ayrılma kavramı ve bunu etkileyen temel dinamikler teorik olarak incelenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın temel çıkış noktasını iş doyumunun öğretmenlerin işten ayrılma istekleri arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Söz konusu tüm bu kavramsal çerçeve ile ilgili öncelikle ulusal ve uluslararası literatür taranmış, ilgili kaynaklar toplanmış ve çalışmanın ilgili yerlerinde kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi Isparta'da bulunan ve farklı okullarda görev yapan 19'u bayan ve 11'i erkek olmak üzere toplam 30 öğretmenden oluşmaktadır.

Çalışmada veri setlerinin elde edilmesinde ayrıca anket yöntemi kullanılmıştır. Bilindiği üzere anket, katılımcıların soruları cevaplayarak veya bizzat gözlemcinin kendisi tarafından sorulan soruların cevaplanmasıyla elde edilen veri toplama yöntemine anket adı verilmektedir. Başka bir ifadeyle anket, insanlara önceden belirlenmiş bir dizi soruların sorulmasıyla elde edilen sistematik veri toplama yöntemidir. Anket yöntemi kullanılarak yürütülen çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ana kütlesini Isparta ilinde farklı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu bağlamda ilköğretim okulunda görev yapan 30 öğretmen üzerinde anket çalışması yapılarak veriler elde edilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcılar rastgele seçim yöntemi ile belirlenmiş ve çalışmada parametrik test yöntemleri kullanılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak 16 sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketle katılımcıların demografik özellikleri, iş doyumları ve işten ayrılmaya dönük tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Anket çalışmasında demografik veriler olgusal nitelikli sorulardan oluşmasına rağmen çalışmanın asıl çıkış noktasını oluşturan iş doyum ölçeği ve işten ayrılma ölçekleri 5'li Likert tipi sorulardan meydana gelmektedir. Verilerin analizinde kullanılan 5'li Likert tipi ölçeklendirme deseni aşağıda gösterilmiştir.

Her Zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman

Anket toplamda üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde iş doyumuna yönelik tutumları, üçüncü bölümde ise işten ayrılma konusunda düşündüklerini ölçmeye dönük sorular bulunmaktadır.

Kişisel Bilgi Ölçeği: Araştırmada katılanların demografik özelliklerine dönük özelliklerin belirlenmesinde; Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bilim dalında ve Ölçme Değerlendirme bilim dalında görev yapan öğretim üyeleri ile araştırma görevlilerinin görüş ve önerileri alarak oluşturulan Kağan (2005) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan ölçekten faydalanılmıştır.

İş Doyumu Ölçeği: Öğretmenlerin iş tatmini düzeyini belirlenmesinde Arnett (1999) ve Judge ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorular "İşimden tatmin olduğumu hissediyorum", "İşimden heyecan duyuyorum" gibi kişilerin iş tatmin düzeyini ölçen sorulardan oluşmuştur. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Her Zaman, 5=Hiçbir Zaman). Ayrıca çalşmada; Arnett (1999) ve Judge ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin Chen ve arkadaşları (2009)'nın çalışmasında kullanılan hali Türkçe geçerlemesi yapılarak kullanılmıştır. Ölçeğin İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri, ölçek geçerleme kurallarına uygun olarak alanında yetkin araştırmacılarla yapılmış, pilot ve asıl örneklem üzerinde uygulanarak keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizleri Chen ve arkadaşları (2009) tarafından yapılmış ve Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .90'ın üstünde bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: öğretmenlerin işten ayrılma düzeylerinin belirlenmesinde Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmekte olup ölçek tek boyutludur. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve bu çalışmada Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,69 olarak bildirilmiştir. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Her Zaman, 5=Hiçbir Zaman).

Anket görüşmesi tamamlanan formlar düzenlendikten sonra bilgisayar ortamında kodlanmış ve Sosyal Bilimler için kullanılan SPSS programında girişleri yapılmıştır. Girişi yapılan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20 programı

kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın genelinde Güvenilirlik Analizi, Frekans Analizi, t-testi, One Way Anova, Pearson Correlation ve Regresyon Analizi gibi yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmada veri setlerinin değerlendirilmesinde bazı kodlamalar yapılmıştır. Bu bağlamda iş doyumu ölçeği ve işten ayrılma ölçeklerini içeren 5'li Likert tipi sorularda ilgili kodlamalara yer verilmiştir. İş doyumu ölçeği soruları sırasıyla A1 "İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.", A2 "İşimden heyecan duyuyorum.", A3 "İşimi yaparken gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.", A4 "Bu durumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.", A5 "İşimde kendimi mutlu hissediyorum." şeklinde kodlanırken işten ayrılma ölçeğine dönük sorular B1 "Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.", B2 "Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.", B3 "Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum." şeklinde kodlanmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuza kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (1) Her zaman, (2) Sıklıkla, (3) Ara sıra, (4) Nadiren, (5) Hiçbir zaman şeklinde bir ölçek kullanılmıştır.

3.3.Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma probleminin çözümüne yönelik olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekler yoluyla elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Çalışmada bulguların değerlendirilmesinde öncelikle Frekans Analizi, One Way Anova, Pearson Correlation ve Faktör Analizi gibi yöntemler kullanılmıştır. Özellikle değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde t- testi, One Way Anova, Pearson Correlation ve Regresyon Analizi gibi analiz yöntemlerin kullanılmıştır. Öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlerin sorulara verdikleri cevapların frekans analizine göre dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablolar	**Gruplar**	**Frekans(n)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Kadın	19	63,3
	Erkek	11	36,7
	Toplam	30	100,0
Mesleki Kıdem	5 yıl ve daha az	7	23,3
	6-10 yıl	8	26,7
	11 yıl ve üstü	15	50,0
	Toplam	30	100,0
En Son Mezun Olunan Okul	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	5	16,7
	Eğitim Fakültesi	19	63,3
	Diğer Fakülteler	6	20,0
	Toplam	30	100,0
Öğrenim Düzeyi	Lisans	25	83,3
	Lisansüstü	5	16,7
	Toplam	30	100,0
Aylık Geliriniz Yeterli mi?	Evet	7	23,3
	Hayır	23	76,7
	Toplam	30	100,0
Bulunduğunuz Okuldaki Çalışma Süresi	1-3 Yıl	9	30,0
	4-6 Yıl	9	30,0
	7 ve Daha Fazla Yıl	12	40,0
	Toplam	30	100,0
Yaşınız	21-30	5	16,7
	41-40	14	46,7
	41 ve daha fazla	11	36,7
	Toplam	30	100,0
Medeni Durumunuz	Bekar	5	16,7
	Evli	25	83,3
	Toplam	30	100,0

Öğretmenler cinsiyete göre 19'u (%63,3) Kadın, 11'i (%36,7) Erkek şeklinde dağılmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Öğretmenler mesleki kıdemlerine göre 7'si (%23,3) 5 yıl ve daha az, 8'i (%26,7) 6-10 yıl, 15'i (%50,0) 11 yıl ve üstü şeklinde dağılmaktadırlar.

Öğretmenler en son mezun oldukları okullarına göre 5'i (%16,7) Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu, 19'u (%63,3) Eğitim Fakültesi, 6'sı (%20,0) Diğer Fakülteler şeklinde dağılmaktadırlar. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu eğitim fakültesi mezunları oluşturmaktadır.

Öğretmenler öğrenim düzeylerine göre 25'i (%83,3) Lisans, 5'i (%16,7) Lisansüstü şeklinde dağılmaktadırlar.

Öğretmenlerden aylık gelirlerinin yeterli olduğunu düşünenler toplam katılımcılar içerisinde sadece 7 (%23,3) kişidir. Toplam katılımcılar içerisinde aylık gelirlerinin yeterli olmadığı düşünenler ise 23 (%76,7) şeklinde dağılmaktadır.

Öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süreleri 9'u (%30,0) 1-3 Yıl, 9'u (%30,0) 4-6 Yıl, 12'si (%40,0) 7 ve Daha Fazla Yıl şeklinde dağılmaktadır.

Öğretmenler yaşlarına göre 5'i (%16,7) 21-30, 14'ü (% 46,7) 41-40, 11'i (%36,7) 41 ve Daha Fazla şeklinde dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni durumlarına göre 5'i (%16,7) Bekar, 25',i (83,3) Evli bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların "İş Doyumu" ile İlgili İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

	Her Zaman		Sıklıkla		Ara sıra		Nadiren		Hiçbir Zaman		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.	5	16,7	8	26,7	11	36,7	5	16,7	1	3,3	30	100,0
İşimden heyecan duyuyorum.	8	26,7	6	20,0	8	27,7	4	13,3	4	13,3	30	100,0
İşimi yaparken gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	2	6,7	5	16,7	10	33,3	9	30,0	4	13,3	30	100,0
Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.	6	20,0	2	6,7	11	36,7	9	30,0	2	6,7	30	100,0
İşimde kendimi mutlu hissediyorum.	8	26,7	11	36,7	7	23,3	2	6,7	2	6,7	30	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "İş Doyumu" ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların dağılımları incelendiğinde;

"İşimden tatmin olduğumu hissediyorum." ifadesine öğretmenlerin %16,7'si (n=5) her zaman, %26,7'si (n=8) sıklıkla, %36,7'si (n=11) ara sıra, %16,72si (n=5) nadiren, %3,3'ü (n=1) hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

"İşimden heyecan duyuyorum." ifadesine öğretmenlerin %26,7'si (n=8) her zaman, %20,0'ı (n=6) sıklıkla, %27,7'si (n=8) ara sıra, %13,3'ü (n=4) nadiren, %13,3'ü (n=4) hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

"İşimi yaparken gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor." ifadesine %6,7'si (n=2) her zaman, %16,7'si (n=5) sıklıkla, %33,3'ü (n=10) ara sıra, %30,0'ı (n=9) nadiren, %13,3'ü (n=4) hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

"Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum." ifadesine %20,0'ı (n=6) her zaman, %6,7'si (n=2) sıklıkla, %36,7'si (n=11) ara sıra, %30,0'ı (n=9) nadiren, %6,7'si (n=2) hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

"İşimde kendimi mutlu hissediyorum." ifadesine %26,72si (n=8) her zaman, %36,72si (n=11) sıklıkla, %23,3'ü (n=7) ara sıra, %6,72si (n=2) nadiren, %6,7'si (n=2) hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

Tablo 3: Katılımcıların "İşten Ayrılma" ile İlgili İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

	Her Zaman		Sıklıkla		Ara sıra		Nadiren		Hiçbir Zaman		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	4	13,3	3	10,0	7	23,3	10	33,3	6	20,0	30	100,0
Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	3	10,0	4	13,3	5	16,7	7	23,3	11	36,7	30	100,0
Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	2	6,7	3	10,0	7	23,3	8	26,7	10	33,3	30	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "İş Doyumu" ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların dağılımları incelendiğinde;

"Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum." ifadesine %13,3'ü (n=4) her zaman, %10,0'ı (n=3) sıklıkla, %23,3'ü (n=7) ara sıra, %33,3'ü (n=10) nadiren, %20,0'ı (n=6) hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

"Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım." ifadesine %10,0'ı (n=3) her zaman, %13,3'ü (n=4) sıklıkla, %16,7'si (n=5) ara sıra, %23,3'ü (n=7) nadiren, %36,7'si hiçbir zaman yanıtını vermiştir.

"Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum." ifadesine %6,7'si (n=2) her zaman, %10,0'ı (n=3) sıklıkla, %23,3'ü (n=7) ara sıra, %26,7'si (n=8) nadiren, %33,3'ü (n=10) hiçbir zaman yanıtını vermişlerdir.

Tablo 4. İş Doyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Ölçeği Faktör Yapısı

Component Matrix[a]

	Component		
	1	2	3
A1	**,898**	,258	,036
A2	**,664**	,071	,594
A3	,174	**,683**	-,534
A4	**,649**	,550	,221
A5	**,756**	,096	-,035
B1	**-,720**	,344	,460
B2	**-,533**	,506	-,178
B3	**-,725**	,429	,296

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

İş doyumu ve işten ayrılma ölçeğinde bulunan 8 maddeyle ilgili olarak yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,456 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Belirtilen maddelerin (değişkenlerin) öz değeri 1'den büyük olan 1 faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyans %75,324'tür. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan bu tek faktörün ortak varyansının (communalities) ise 0,572 ile 0,874 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu bağlamda öz değer ölçütüne göre analizde kullanılan faktör sayısı bir olarak belirtilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t	Sig.
İş Doyumu	**Kadın**	19	2,26	,933	2,77	,848
	Erkek	11	3,27	1,009		
İşten Ayrılma	**Kadın**	19	3,89	1,100	-3,42	,505
	Erkek	11	2,45	1,128		

Çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile işten ayrılma niyetleri düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi kullanılmıştır. Tablo 5'te belirtildiği gibi erkek öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları kadın öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın öğretmenlerin işten ayrılma puan ortalamaları erkek öğretmenlerin işten ayrılma puan ortalamalarından yüksektir. Tabloya göre anlamlılık sütunundaki değerlerin 0,848 ve 0,505 olduğu görülmektedir. Bu anlamda iş doyumu ve işten ayrılma puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6: Öğretmenlerin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
İş Doyumu	**21-30**	5	2,00	1,00	1,208	,315
	31-40	14	2,85	1,027		
	41 ve daha fazla	11	2,63	1,120		
İşten Ayrılma	**21-30**	5	4,60	,547	3,593	,041
	31-40	14	2,92	1,439		
	41 ve daha fazla	11	3,36	1,026		

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin iş doyumu puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,208$; $p=0,315>0,05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin işten ayrılma puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,593$; $p=0,041<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin işten ayrılma puanları (4,60 0,547), yaşı 31-40 aralığında olan öğretmenlerin işten ayrılma puanlarından (2,92 1,439) yüksek bulunmuştur.

Tablo 7: Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	*Ortalama*	*S. Sapma*	1	2	3	4	5
1 Cinsiyet	1.6333	.4901	-				
2 Mesleki Kıdem	2.2667	.8276	.013	-			
3 Yaş	2.2000	.7143	-.065	.554**	-		
4 İş Tatmini	2.6333	.1,066	-.478**	0,43	.127	-	
5 İşten Ayrılma Niyeti	3.3667	.1,299	.561**	-.316	-.243	-.647**	-

*Değişkene ait içsel güvenilirlik değeri
* Korelasyon %5 düzeyinde anlamlıdır.
**Korelasyon %1 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışmada geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde çalışanlara ait bağımsız değişkenler (cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, iş tatmini) ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak modele dahil edilmiştir (Tablo 7). Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo7'de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir ($p<.05$). Bu anlamda öğretmenlerin işten tatmin olmamaları işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu durumda Hipotez 1 ve Hipotez 2 kabul edilmiştir. Cinsiyet haricinde işten ayrılma niyetiyle tüm değişkenler arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü ilişki belirlenmiştir. Bu sonuca göre mesleki kıdem, yaş ve iş tatmini düzeylerinde artış olduğunda işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Korelasyon katsayılarının büyüklüğü dikkate alındığında işten ayrılma niyeti ile ilgili en güçlü ilişkinin iş tatmini olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 8: İş Doyumunun İşten Ayrılma Niyetini Açıklama Gücü

	Beta	**Standart Hata**	**t**	**Anlamlılık Düzeyi**
Sabit		,511	10,482	,000
İş Doyumu Toplamı	-,621	,180	-4,197	,000
R=,621	R^2=,386	F=17,613	p=,000	

Tablo 8 incelendiğinde, hipotezleri sınamak üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde iş doyumunun işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. İş doyumunun işten ayrılma derecesini açıklama derecesi %38,6 (R^2=,386) şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuç 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. İş tatminindeki değiş değişkenliğin %38,6'sı işten ayrılma değişkeninden kaynaklanmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma öğretmenlerin iş doyumunun işten ayrılma niyetine olan etkisini araştırmak üzere gerçekleştirilmiştir. İş doyumu hakkındaki farklı kavramsal tanımlamalardan hareketle, bu kavramın kapsamlı bir tanımlanması yapılmış, işten ayrılma niyetinin tanıma yer verilmiş ve iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Analizler, öncelikle değişkenler üzerinde gerçekleştirilen faktör analizleriyle başlatılmış, her değişkene ilişkin içsel güvenilirlik değerleri ve değişkeler arası korelasyonlar ve regresyon değerleri ortaya konmuştur.

Yapılan araştırmanın sonucunda iş doyumu işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilemektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda da iş tatmini ve işi bırakma eğilimi arasında negatif, ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. (Currivan (1999); Karp (1973);Lambert (2001); Locke (1976); Shaw (1999); Sommers (1996); Trevor (2001); Wild ve Hill (1970). Buna göre yapılan çalışmanın sonucu ile daha önce yapılan araştırmaların sonuçları örtüşmektedir.

Ross ve Zandler'in iş doyumu ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapmış oldukları araştırmada, işlerini bırakanlar ve işte kalanlar ile yaptıkları görüşmelerden sonra işi bırakanların en çok saygınlık kazanma ihtiyaçlarının doyurulamamasından yakındıkları ve bu iki grup arasındaki ayırımın en çok bu noktada ortaya çıktığı sonucuna ulaşmışlardır. (Himmetoğlu, 1982: 357). Çelik (1987)'de "teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi" adlı çalışmada teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarında işten duydukları doyumsuzluğun önemli bir etkisinin olduğu ve bu doyumsuzluğun birinci derecede ücretten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Çelik, 1987: 159).

Araştırmaya katılanların iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Erkek öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları kadın öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Bu araştırmada cinsiyete göre fark olmasına rağmen, yapılan araştırmalarda cinsiyete göre fark bulmayan araştırmalar (Akın, 2006; Değirmenci, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) olduğu gibi fark bulan araştırmalar da(Kınalı, 2000; Şahin, 1999) vardır. Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli bayan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bunun tersine araştırmaya katılan öğretmenlerin işten ayrılma düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. En genç öğretmenlerin işten ayrılma düzeyleri orta yaşlı öğretmenlerin işten ayrılma düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Kaya (2010) otel işletmelerindeki işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin ölçüldüğü ve işlerini bırakma eğilimlerinin araştırıldığı çalışmada çalışanların ileriki yaşlarda işi bırakma eğiliminin azalmasının nedenini, yaşlı çalışanların sektörde genç ve dinamik çalışanlara göre iş bulmada zorlanmaları ve kanunen tazminat alamama, emekli olamama gibi zorlukların işi bırakma eğilimini zorlaştırmasına bağlamıştır. (Kaya, 2010: 231).

Öğretmenlerin iş doyumlarının işten ayrılma düzeyine olan etkisinin incelendiği bu çalışma, öğretmenlerin iş doyumunun hangi faktörlere bağlı olduğunu anlama ve iş doyumunu arttırmak ile ilgilenen kişilere ve kurumlara önemli bilgiler sunmaktadır. Çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği ya da iş doyumsuzluğunun işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

AKIN, Uğur (2006). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

AKYILDIZ, Hüseyin ve TURUNÇ, Ömer (2013). *Çalışma Psikolojisi*, Alter Yayıncılık, Ankara.

ARCHESTER, Houston, *Anket Hazırlama Kılavuzu*, Yayınlayan İstatistik Merkezi.

ARNETT, Jeffrey Jensen (1999). "Adolescent Storm And Stress, Revisited", *American Psychologist*, 54(5), s. 317–326.

Aydın, Mustafa (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi* (3. Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.

BARLETT, Kenneth. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field*, The University of Illionis (TheDegree of Doctor of Philosophy), Urbana, USA.

BARUTÇUGİL, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı), Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

BAŞARAN, İbrahim Ethem (2000). *Örgütsel Davranış*. Feryal Matbaası, Ankara.

BELLOU, Victoria (2010). "Organizational Culture as A Predictor of Job Satisfaction", *Career Development International*, Vol 15, No 1, s. 4-19.

BIGLIARDI, Barbara, DORMIO, Alberte Ivo, GALATI, Francesco, SCHIUMA Giovanni (2012). "The Impact of Organizational Culture on the Job Satisfaction of Knowledge Workers", *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol 42, No 1, s. 36-51.

BRACE, Ian (2008). *Questionnaire Design, How To Plan Structure and Write Survey Material For Effective Market Research*, Second Edition, Kogan Page Limited Publication, UK ve USA.

BROOKE, Paul, RUSSELL, Daniel P., and PRICE, James L (1988). "Discriminant Validation of Measures Of Job Satisfaction, Job Involvement And Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, s. 139-45.

CHEN, Fei Chuan, SHYR, Yi Hwan, CHEN, Fe1 Hung ve CHOU Shuo Shiung (2009). "Job Demand, Emotional Awareness, And Job Satisfaction in Internships: The Moderating Effect of Social Support", *Social Behavior and Personality*, 37(10), s. 1429-1440.

CURRIVAN, Douglas B. (1999). "The Casual Order of Job Satisfaction and Organization Commitment in Models of Employee Turnover", HRM Review, 9(4), s. 495-525.
ÇELİK, Vehbi (1987). *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlama Anabilim Dalı, Ankara.
DEĞİRMENCİ, Süleyman (2006). *Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
EVANS, Linda (1998). *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*, Paul Chapman Publishing Ltd. Sage Publications, California, USA.
ERTÜRK, Emel ve KEÇECİOĞLU, Tamer (2012). "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış*, 12(1), s. 39-52.
FANG, Yongqing (2001). "Turnover Propensity and İts Causes Among Singapore Nurses: An Empirical Study", *International Journal of Human Resource Management*, 12, s. 859-877.
GAERTNER, Stefan (1999). "Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Turnover Models", *Human Resource Management Review*, 9 (4), s. 479-493.
HACKMAN, J. Richard. ve OLDMAN Greg. R (1975). "Development of The Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60(2), s. 159-170.
HİMMETOĞLU, Bülent. (1982). *İşten Gönüllü Ayrılma Davranışını Etkileyen Örgütsel Etkenler*, Yönetim Psikolojisi. (11. Baskı).
JUDGE, Timoth. A., WOOLF, Erin Fluegge., ve HURST, Charlice (2009). "Is Emotional Labor More Difficult For Some Than For Others? A Multilevel, Experience-Sampling Study", *Personnel Psychology*, 62(1), s. 57–88
KAĞAN, Mücahit (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı. Ankara.
KALAYCI, Şeref (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (5. Baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
KARP, H. B., NİCKSON, Jack. W ve JACK, W (1973). "Motivation Hygiene Deprivation as a Predictor of Job Turnover", *Personnel Psychology*, 26, s. 337-384.
KAYA, İlke (2010). "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İşi Bırakma Eğilimi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), s. 219 – 236.
KESER, Aşkın (2009). *Çalışma Psikolojisi* (1. Baskı), Ekin Yayınevi, Bursa.
KINALI, Gülsevim (2000). *Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri,* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
KRAUSZ, Moshe, KOSLOWSKY, Meni ve EİSER, Asher (1998). "Distal And Proximal Influences On Turnover Intentions And Satisfaction: Support For A Withdrawal Progression Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 52, s. 59-71.
KÜÇÜKUSTA, Deniz (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir.
LAMBERT, Eric. G., HOGAN, Nancy Lynne., BARTON, Shannon M (2001). "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent, a Test of a Structural Measurement Modelling a National Sample of Workers", *Social Science Journal*, 38(2), s. 233-251.
LOCKE, Edwin. A (1976). Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Rand McNally, Chicago, USA.
LOCKE, Edwin. A (1969). "What is Job Satisfaction?" *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol 4, s. 309-36.
LUND, Daulatram B. (2003). "Organizational Culture and Job Satisfaction", *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol 18, No 3, s. 219-236.
MICHAELOWA, Katharina (2002). *Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, And The Cost Of Primary Education İn Francophone Sub-Saharan Africa*, Institute of International Economics. Discussion Paper, No. 188, Hamburg, Germany.
MINER, John. B (1992). *Industrial- Organization Psychology*, McGraw Hill, USA.
MOBLEY, William. H (1982) *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA, Addison-Wesley primary education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Institute of International Economics, Discussion Paper, No. 188, Hamburg, Germany.
MOBLEY, William H., GRIFFETT, Rodger W., HAND Herbert H. and MEGLINO, B. M(1979). "Review And Conceptual Analysis Of Employee Turnover Proceees", *Psychological Bulletin*, 86, s. 493-522.
NEWSTROM, John W. ve KEITH A. Davis (1997), *Organizational Behavior: Human Behavior At Work (10th Edition)*, Mc-Graw Hill, New York, USA.
ONAY, Meltem ve KILCI, Sevde (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s. 363-372.
ÖZDAMAR, Kazım (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
ROGERS, Jerry D., CLOW, Kenneth. E. ve KASH, Toby. J (1994) "Increasing Job Satisfaction Of Service Personel", *Journal of Services Marketing*, 8(1), s. 14-26.
SHAW, Jason. D (1999). "Job Satisfaction and Turnover Intentions, The Moderating Role of Positive Affect", *Journal of Social Psychology*, 39(2), s. 242-245.
SİLAH, Mehmet (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Kitabevi, Ankara.
SOMMERS, Mark John (2011). "Modelling Employee Withdrawal Behavior Over Time : A Study of Turnover Using Survival Analysis", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 69, Issue 4, s. 315-326.
SPECTOR, Paul. E (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*, SAGE Publications, USA.
ŞAHİN, İdris (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Denetimi ve Yönetimi Programı, İzmir.

ŞAHİN, İdris (2013). "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri", *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* (YYU Journal Of Education Faculty), X(I), s. 142-167.
ŞİMŞEK, Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
TAŞTAN, Murat ve TİRYAKİ Eda (2008). "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), s. 54-70.
TREVOR, Charlie. O. (2001). "Interactions Among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in The Prediction of Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*, 44(4), s. 621-639.
VURAL, Birol (2004). *Yetkin- İdeal-Vizyoner Öğretmen*, Hayat Yayınları, İstanbul.
WAYNE Sandy.J., SHORE Lynn. M. ve LIDEN Robert. C (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40, s. 82-111.
WICKER, Don (2011). *Job Satisfaction, Fact or Fiction*, First Publication,Author House Publication, USA.
WILD, R., Hill, A.B. ve Ridgeway, C. C (1970). "Job Satisfaction and Labor Turnover Amongst Women Workers", *Journal of Management Studies*, 7(1), s. 78-86.