

Özel Okullarda Çalışan Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Kariyer Kaynaklarının Rolü

The Role of Career Resources on Turnover Intention Among Private School Teachers

Fatih Furkan Eğritaş¹  Tayfun Eser²  Büşra Genç³  Ahmet Ayaz⁴ 

¹Lisansüstü Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep, Türkiye

²Lisansüstü Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep, Türkiye

³Lisansüstü Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep, Türkiye

⁴Doktor Öğretim Üyesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep, Türkiye

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi (Received Date)

08.09.2022

Kabul Tarihi (Accepted Date)

21.02.2023

**Sorumlu Yazar*

Fatih Furkan Eğritaş

Hasan Kalyoncu Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık Ana
Bilim Dalı, Gaziantep, Türkiye
fatihfurkanegritas@gmail.com

Öz: Bu araştırmanın amacı özel okullarda çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde kariyer kaynaklarının rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda uygun örnekleme yöntemi kullanılarak Gaziantep ilinde yer alan özel okullarda çalışan, yaşları 23 ile 60 arasındaki 144 kadın ve 120 erkek olmak üzere toplam 264 öğretmenden veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Kariyer Kaynakları Ölçeği, İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Veri toplama süreci sonucunda elde edilen veriler ile işten ayrılma niyeti yüksek ve düşük gruplar belirlenmiş ve ikili lojistik regresyon analizi kullanılarak bu grupları ayırmada kariyer kaynakları modeli test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer kaynaklarından çevresel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynaklarının işten ayrılma niyeti düşük ve yüksek grupları manidar bir şekilde birbirinden ayırdığı; insan sermayesi kaynakları ve motivasyonel kariyer kaynaklarının grupları ayırmada manidar bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Çevresel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynaklarının grupları doğru ayırma yüzdesi %75,7 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçları, özel okullarda çalışan öğretmenler ve okul yöneticileri bağlamında ilgili literatür ışığında tartışılmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşten ayrılma niyeti, kariyer kaynakları, öğretmenler, lojistik regresyon

Abstract: The aim of this research is to examine the role of career resources on the turnover intentions of teachers working in private schools. For this purpose, the convenience sampling method was used. Participants consisted of 264 teachers, 144 female and 120 male, aged between 23 and 60 working in private schools in Gaziantep. Career Resources Scale, Turnover Tendency Scale and personal information form were used as data collection tools. With the data obtained as a result of the data collection process, groups with high and low turnover intentions were determined and binary logistic regression analysis was used. In the analysis, the career resources model was tested by separating these groups. According to the results of the research, environmental career resources and career management resources significantly separated the groups with low and high turnover intentions; but it has been concluded that there is no significant effect in separating human capital resources and motivational career resources groups from each other. The separation of the groups' percentage of environmental career resources and career management resources was determined as 75.7%. The results of the research were discussed with the relevant literature and suggestions were made to teachers and school administrators working in private schools.

Keywords: Turnover intentions, career resources, teachers, logistic regression

Eğritaş, F., F., Eser, T., Genç, B. ve Ayaz, A. (2023). Özel okullarda çalışan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *Erzincan University Journal of Faculty Education*. 25(2), 252-261. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1172153>

Giriş

Özel okullar Türkiye’de eğitim sektöründe oldukça önemli bir role sahiptir. Millî Eğitim Bakanlığı verilerine göre göre özel sektörde 48.557’si erkek, 113.658 kadın olmak üzere toplam 162.215 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 2021). Özel okullar öğretmenler için birçok avantaj ve dezavantajı beraberinde getirmektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin kendini geliştirme olanağı, çalışma ortamında özgürlük, öğrenci sayısında azlık ve fiziksel ortamın rahatlığı gibi etmenler avantajlara örnek gösterilmektedir (Baştürk ve Doğan, 2011). İş garantisinin olmaması (Çimen ve Karadağ 2020), ağır iş yükü (Esen vd., 2017), düşük ücretler (Cerev ve Coşkun, 2020; Demir ve Arı, 2013), veli ve öğrenci sorunları (Sargın ve Hamurcu, 2010; Wang vd., 2017), stres (Liu ve Onwuegbuzie, 2012) gibi etmenler ise özel sektördeki öğretmenlerin yaşadığı başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Bu ve benzeri durumlar öğretmenlerin kariyer örüntülerinde olumsuz deneyimler olarak yer almakta ve kariyerlerine çalıştıkları kurumlarda devam etmek istememektedirler.

İşten ayrılma niyeti olarak kavramsallaştırılan bu durum bireyin çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmesi, farklı iş fırsatlarını ve alternatiflerini değerlendirmesi, işten ayrılmaya yönelik plan yapması olarak tanımlanmaktadır (Belete, 2018; Doğan ve Oğuzhan, 2015). İşten ayrılma niyetinin yükseldiği durumlarda öğretmenlerin çalışma isteği ve iş verimi düşmektedir (Zembylas ve Papanastasiou, 2004). İşten ayrılma, gönüllü işten ayrılma ve gönülsüz işten ayrılma olarak iki boyutta incelenmektedir (Aslan ve Etyemez, 2015). Gönüllü işten ayrılma, çalışanın kurumdan kendi isteği ile işten ayrılmasını (Wells ve Peachey, 2011); gönülsüz ayrılma ise kurum veya işveren tarafından, çalışanın isteği dışında işten çıkarılması olarak tanımlanmaktadır (Chang ve Chang, 2008). Gönüllü işten ayrılma düşük ücret, terfi olanaklarının yetersizliği, yönetici ile iyi ilişkiler kurulamaması, mevcut işten daha iyi fırsatların varlığı vb. örgütsel faktörlerden ya da sağlık durumu, yaklaşan emeklilik, tayin/iş yerinin değişikliği gibi bireysel faktörlerden kaynaklanmaktadır. İşten ayrılma, iş gücü kaybı ve iş akışının bölünmesi nedeniyle kurumları olumsuz yönde etkilemektedir (Şahin, 2011).

Eğitim ve öğretim niteliğinin artması, okulların ve eğitim kurumlarının eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi ve nitelikli

öğrencilerin yetişmesinde öğretmenlerin önemli payı bulunmaktadır (Hardianto vd., 2019). İşten ayrılma niyeti öğretmenlerin olumsuz kariyer yaşantılarının bir sonucu olarak öne çıkmaktadır (Liu ve Onwuegbuzie, 2012; Tehseen ve Hadi, 2015). Çalışanların, kendilerini psikolojik ve sosyal olarak destek sağlamayan ortamlarda (Doğan ve Oğuzhan, 2015), kendini rahat hissetmediği ve çalışma koşullarından tatmin olmadıkları durumlarda işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). Bunun yanında, bazı durumlarda işten ayrılma niyeti bireyler ve kurumlar açısından farklı anlamlar taşımaktadır. İşten ayrılma niyeti aynı zamanda çalışanların yeni kariyer arayışları içerisinde olması anlamına da gelmektedir. Kişinin bulunduğu kurumdan memnun olmadığı ve farklı bir kurumda daha iyi fırsatlar bulunduğu durumlarda kişinin işten ayrılma niyetini geliştirmesi olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir (Gençer Çelik, 2020).

Altaş ve Kuzu (2016) işten ayrılma niyetini kişisel, çevresel ve dışsal etmenler olarak üç boyutta incelemişlerdir. Bir başka çalışmada Nguyen vd. (2020) işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri kişisel özellikler, okul özellikleri ve öğrenci özellikleri olarak ifade etmektedir. Türkiye’de yapılan bir çalışmada ise işten ayrılma niyetini iş garantisinin olmaması, yüksek mesai saatleri, düşük ücret gibi sebeplerin artırdığı belirlenmiştir (Duman vd., 2020). Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında işe yabancılaşma (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016); örgütsel destek algısı (Bakan vd., 2017), düşük gelir (Demir ve Arı, 2013) öne çıkan değişkenler arasındadır.

Araştırma kapsamında özel okullarda çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri kariyer kaynakları temel alınarak incelenmiştir. Kariyer kaynakları modeli yapısı itibarıyla çalışanların kariyer başarılarını etkileyen birçok değişkenin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Kariyer kaynakları modeli Hirschi vd. (2018) tarafından ortaya konan ve bireylerin kariyer başarısına ulaşma sürecinde, sahip olmaları gereken temel özelliklerin tanımlandığı bir yapıdır. Model Hirschi (2012) tarafından ortaya atılmış ve Hirschi vd. (2018) tarafından güncellenerek son halini almıştır. Kariyer kaynakları modeli bireylerin kariyer gelişim sürecinin sorumluluğunun yine kendisinde olduğunu öne sürerek, öz-yönetimli kariyer gelişimi bakış açısıyla temellendirilmiştir (Ayaz, 2021). Model, birey merkezli kariyer kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetimi kaynakları olmak üzere dört ana boyuttan oluşmaktadır. Birey merkezli kariyer kaynakları mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve kişisel beceriler olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyut bireyin sahip olduğu ve kariyerinde olumlu sonuçlara ulaşmasında, bir meslekte performans beklentisini karşılamak için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri, yetenekler ve diğer özellikleri kapsamaktadır. Çevresel kariyer kaynakları kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, sosyal kariyer desteği olmak üzere dört alt boyuttan oluşur ve bireyin kurumu ile sosyal çevresinden aldığı kariyer desteğini; işin geliştirici gücünü ve ne ölçüde kariyer gelişim fırsatına sahip olduğunu kapsar. Motivasyonel kariyer kaynakları ise kariyer bağlılığı, kariyer güveni ve kariyer netliği alt boyutlarına sahiptir. Kariyer güveni, kişinin kariyerini başarılı bir şekilde gerçekleştireceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Kariyer yönetim kaynakları ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme boyutlarından oluşmaktadır. Hirschi vd. (2018) bu alt boyutu kişinin kariyer seçenekleri ile ilgili bilgilerin toplanması olarak öne sürmüştür.

İnsan sermayesi kaynaklarının odak noktası bireyin mesleki bilgi ve becerisine bağlıdır. Mesleki bilgi ve becerinin işten ayrılma niyetini azalttığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Demir, 2019; Manchester, 2010). Ayrıca çevresel kariyer kaynaklarının, kurumsal kariyer desteği ve sosyal kariyer desteği boyutu arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı (Aslan ve İnce, 2019; Koçak ve Yücel, 2018; Köksal vd., 2019) bulgusuna ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte öğretmenlerin kariyer başarıları üzerinde kariyer insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynaklarının pozitif etkilerinin olduğu belirlenmiştir (Ayaz, 2021).

Alanyazına bir bütün olarak bakıldığında öğretmenlerin kariyer gelişimlerini etkileyen birçok faktörün bulunduğu görülmektedir. Mesleki uzmanlık, yeniliklere açıklık (Ayдын, 2018), kariyer uyumu (Ayaz ve Demir, 2019) gibi faktörler öğretmenlerin kariyer gelişiminde pozitif etkiye sahipken, ailevi nedenler, toplumsal yapı, ekonomik durum, okul ortamı ve çevre, eğitim, cinsiyet, çalışma saati ve medeni durum faktörleri ise negatif etkiye sahip faktörler olarak öne çıkmaktadır (Gündüz, 2010). Eşici vd. (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre özellikle COVID-19 pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecine geçilmesiyle birlikte öğretmenlerin psikolojik destek, hizmetçi eğitim ve altyapı konusunda destek ihtiyaçları artmıştır. Öte yandan öğretmenlerin COVID-19 döneminde yaşadıkları mesleki problemler, onları çözüm arayışına iterek mesleki gelişimlerini hızlandırmıştır (Dempsey ve Burke, 2020). Bunun yanında Koşir vd. (2020) daha yüksek düzeyde yönetici desteği algılayan öğretmenlerin iş hayatında daha az stres yaşadığını vurgulamaktadır. Gerçekleştirilen araştırma kapsamında ise özel okullarda çalışan öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin önemli bir belirleyici olarak görülen işten ayrılma niyeti üzerinde kariyer kaynaklarının rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları hem kariyer geçişleri yapmak isteyen öğretmenlerin bu geçiş sürecini sağlıklı bir şekilde yapabilmeleri açısından hem de özel okul yöneticilerinin birlikte çalıştıkları öğretmenlerin kariyer doyumlarını ve başarılarını arttırmaları açısından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin artması çalıştıkları kurumdan aldıkları doyum ve kariyer başarısı düşürmekte ve beraberinde tüm okul sistemi için bir tehdit ortaya koymaktadır. Bu araştırma ile elde edilen sonuçlar neticesinde özel sektörde çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler belirlenerek ve önleyici çalışmaların yapılabilmesine kaynaklık edecek bilgi üretilmektedir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modellerinde, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2021). Araştırmanın bağımlı değişkeni işten ayrılma niyeti iken, bağımsız değişkenleri kariyer kaynaklarının dört ana boyutudur. Bu boyutlar insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynaklarıdır.

Çalışma Grubu

Bu araştırma Gaziantep ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel eğitim kurumlarda (kreş, okul, etüt merkezleri ve özel eğitim kurumları) çalışmakta olan toplam 264 öğretmene (144 kadın, 120 erkek) uygun örnekleme yöntemi (Büyüköztürk vd., 2021) ile ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları 23 ile 60 arasında değişmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %50,4'ünün (133) evli, %49,6'sının (131) bekar olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %2,3'ü (6) okul öncesi, %20,5'i (54) ilkökul, %38,3'ü (101) ortaokul ve %37,1'i (98) ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadır. Öğretmenlerin branşları incelendiğinde ise %15,5'i (41) rehberlik ve psikolojik danışmanlık, %16,1'i (44) Türkçe, %12,9'ı (34) matematik, %9,1'i (24) sosyal bilgiler, %8,3'ü (22) fen bilgisi, %14,4'ü (38) yabancı dil (Almanca/İngilizce), %6,4'ü (17) beden eğitimi ve %16,7'si (44) diğer branşlarda dağılmaktadır. Erkek katılımcıların %54,2'si (65) evli, %45,8'i (55) bekâr iken kadın katılımcıların %47,2'si (68) evli, %52,8'i (76) bekârdır.

Verilerin Toplanması

01.07.2022 tarihli ve 17949 numaralı etik onayı alındıktan sonra veriler toplanmıştır. Araştırmada Hirschi vd. (2018) tarafından geliştirilen ve Ayaz (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kariyer Kaynakları Ölçeği" ve Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta'nın (2007) Türkçe'ye uyarlama çalışmasını gerçekleştirdiği "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Bunun dışında araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması Küçükusta (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 5'li Likert tipi bir ölçektir (1 = Hiç Katılmıyorum; 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Yapı geçerliği kapsamında gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi ile üç maddeden oluşan tek faktörlü yapının varyansın %61'ini açıkladığı belirlenmiştir. Güvenirlik çalışması kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ise .691 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ise .91'dir.

Kariyer Kaynakları Ölçeği

Hirschi vd. (2018) tarafından geliştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği dört temel boyut, 13 alt boyut ve 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte kariyer kaynakları dört boyutta tanımlanmaktadır. Bu boyutlar insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetimi kaynakları şeklinde kategorize edilmiştir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları her iki grup için ve tüm alt boyutlar üzerinden hesaplandığında .78 ile .93 arasında değişmektedir. Kariyer Kaynakları Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması, Ayaz (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. 628 kişiden elde edilen verilerle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir (χ^2/sd (760)= 1,754.12, $p < .001$, RMSEA = .055, CFI= .910, TLI= .902). Güvenirlik analizi sonuçlarına göre tüm ölçeğe ilişkin Cronbach alfa katsayısı .96 iken, alt boyutlara ilişkin katsayılar mesleki uzmanlık .79, iş piyasası bilgisi .79, yardımcı beceriler .89, kurumsal kariyer desteği .88, sosyal kariyer desteği .85,

kariyer fırsatları boyutu .85, işin geliştirici gücü .57, kariyer bağlılığı .84, kariyer netliği .87, kariyer güveni .82, öğrenme .82, ağ oluşturma .81, kariyer keşfi .75 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayıları ise tüm ölçek için .97 iken, katsayılar mesleki uzmanlık .83, iş piyasası bilgisi .87, yardımcı beceriler .86, kurumsal kariyer desteği .81, sosyal kariyer desteği .83, kariyer fırsatları boyutu .86, işin geliştirici gücü .78, kariyer bağlılığı .82, kariyer netliği .87, kariyer güveni .79, öğrenme .86, ağ oluşturma .91, kariyer keşfi .79 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin toplanmasının ardından Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen adımlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. İlk olarak verilerin analize hazırlık süreci tamamlan ve kayıp veriler incelenmiştir. Kayıp veriler analizden çıkarılarak işlemlere devam edilmiştir. Devamında bağımlı değişkene ilişkin verilere normallik testleri uygulanmış ve araştırma kapsamına bağımsız değişken olarak dahil edilen değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının +1 -1 aralığının dışında olduğu tespit edilmiştir (İnsan Sermayesi Kaynakları -1.41 - 3.91, Çevresel Kariyer Kaynakları .70 - 1.42, Motivasyonel Kaynakları -1.48 - 5.58, Kariyer Yönetim Kaynakları -1.62 - 6.65). Bu değerler değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadığını bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2018). Değişkenlerin normal dağılım göstermediği tespit edildikten sonra araştırma sorusuna diskriminant analizi yerine değişkenlere ilişkin normallik dağılımının aranmadığı lojistik regresyon analiziyle devam edilmesine karar verilmiştir. Lojistik regresyon analizi, bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda grupları birbirinden ayıran değişkenleri yordayan faktörleri belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2018). Bu kapsamda araştırmanın bağımlı değişkeni olarak işten ayrılma niyeti düşük ve yüksek olmak üzere iki grup belirlenmiştir. Bu grupların belirlenmesinde işten ayrılma niyeti değişkenine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş (\bar{x} = 8.10, ss = 2.98) ve ortalamanın bir standart sapma altı ve bir standart sapma üstünde yer alan gruplar işten ayrılma niyeti yüksek ve düşük gruplar olarak tanımlanmıştır. Bu şekilde çalışma grubunda yer alan 79 kişi analize dâhil edilmiştir. 79 kişi içerisinde 32 katılımcının işten ayrılma niyeti yüksekken, 47 katılımcının ise işten ayrılma niyeti düşüktür. Bu iki grubu birbirinden ayırmada kariyer kaynakları modelinin dört ana boyutu olan insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynakları boyutlarının rolü incelenmiştir.

Bulgular

İşten ayrılma niyeti yüksek ve düşük olan öğretmenleri birbirinden ayıran faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen lojistik regresyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Başlangıç modelinde işten ayrılma niyeti yüksek ve düşük grubun doğru sınıflama yüzdesi %56,8 olarak belirlenmiştir. Kariyer kaynakları modele dahil edildiğinde bu yüzde %75,7'ye çıkmıştır. Modelin tamamına ait değerler incelendiğinde başlangıç modelinin -2LL hata değerinin 101.230 iken son modelde bu değer 72.037'ye düştüğü belirlenmiştir ($p < .05$). Bu durum modelin manidar olarak çalıştığını göstermektedir. Hosmer ve Lemeshow Testi sonucunun ($p = .585$) manidar olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu sonuç modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Başlangıç modeli ve nihai modelin grupları doğru açıklama yüzdesi

Model	-2LL	Doğru Açıklama Yüzdesi	p
Başlangıç	101,230	56,8	,246
Son	72,037	75,7	,585

Tablo 2. İşten ayrılma niyeti üzerinde kariyer kaynaklarının rolü

Model	Değişken	B	Standart Hata	Wald	p	Exp(B)
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	,79	1,518	,271	,603	2,204
	İnsan Sermayesi	-,074	,079	,879	,348	,929
	Çevresel	-,158	,041	14,931	,000*	,853
	Motivasyonel	-,004	,077	,003	,96	,996
	Kariyer Yönetim	,236	,101	5,415	,02*	1,266
R Sonuçları	Cox&Snell= ,326		Nagelkerke= ,437			

Kariyer kaynakları modelinin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri Tablo 2’de yer almaktadır. Çevresel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynaklarının işten ayrılma niyeti yüksek ve düşük grubu birbirinden manidar olarak ayırdığı, insan sermayesi kaynakları ve motivasyonel kariyer kaynaklarının ise grupları birbirinden ayırmada manidar bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Çevresel kariyer kaynakları yükseldikçe, bireylerin işten ayrılma niyetinin düştüğü görülmektedir ($p<.01$). Bu sonuç çalışanların çalıştıkları kurum içerisinde sahip oldukları kariyer gelişim fırsatlarının, kurumlarından almış olduğu sosyal desteğin ve sahip olduğu işte yeteneklerini/becerilerini kullanabilmesine ve geliştirebilmesinin işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise kariyer yönetim kaynaklarının artışı ile işten ayrılma niyetinin de artış göstermesidir ($p<.05$). Buradan hareketle çalışanların kariyer gelişimini desteklemek amacıyla çalışma arkadaşları, mentörler, süpervizörler ve yöneticileri kapsayan iş ağları oluşturması; kendi ve iş dünyasıyla ilgili bilgiler toplaması ve işiyle ilgili yeni öğrenmelere açık olmasının işten ayrılma niyetini arttırdığı söylenebilir. Öte yandan birey merkezli kaynaklar ile motivasyonel kaynakların işten ayrılma niyeti üzerinde manidar bir etki yaratmadığı görülmektedir ($p>.05$). Modelin açıkladığı varyans oranının, iki farklı hesaplama sonucu sırasıyla Cox & Snell değerine göre %33 ve Nagelkerke değerine göre %44 olduğu görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın sonuçlarına göre çevresel kariyer kaynakları ile kariyer yönetim kaynaklarının işten ayrılma niyeti yüksek ve düşük grupları birbirinden ayırmada manidar bir etkisi bulunurken; insan sermayesi kaynakları ve motivasyonel kariyer kaynaklarının grupları ayırmada manidar bir etki yaratmadığı görülmektedir. Kariyer yönetim kaynaklarının grupları birbirinden ayırdığı ve işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Yani öğretmenlerin kariyer keşfi yapmaları, öğrenme deneyimlerine açık olmaları ve yeni ağlar kurmalarıyla birlikte işten ayrılma niyetleri de artış göstermektedir. Kariyer seçeneklerini keşfeden öğretmenlerin yeni seçeneklerle birlikte buldukları işten ayrılma istekleri kariyer yenilenme gücü modeli ve kariyer uyum yeteneklerine ilişkin kuramsal açıklamalarla da örtüşmektedir (Ayaz, 2021; Hirchi vd., 2018; Savickas ve Porfeli, 2012). Ayrıca Moynihan ve Pandey (2008) ve Yang vd. (2011) tarafından yapılan araştırmalar çalışanların sahip oldukları ağın işten ayrılma niyetlerini arttırdığını belirlemiştir. Yani yeni bağlantılar kurabilen öğretmenlerin farklı kariyer seçeneklerini

keşfedebilecekleri ve kariyer geçişi yapmak isteklerinin artabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer bulguda çevresel kariyer kaynaklarının işten ayrılma niyeti düşük ve yüksek öğretmenleri manidar bir şekilde birbirinden ayırdığını göstermektedir. Ayrıca çevresel kariyer kaynakları işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bulgu Kraimer vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, işgörenlerin algıladıkları kurumsal kariyer desteği ve kariyer fırsatlarının işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusu ile örtüşmektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin artmasıyla işten ayrılma düzeylerinin azaldığı (Bakan vd. 2017; Uzun, 2018), örgütsel dışlanmanın artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetini arttırdığı çalışmalar da mevcuttur (Köksal vd., 2021). Aynı zamanda alan yazındaki farklı çalışmalarda kurum içi kariyer fırsatlarının, işten ayrılma niyeti ile aralarında negatif (Nouri ve Parker, 2013) bir ilişkinin varlığı bulguları da araştırmanın çevresel kariyer kaynakları boyutu ile ilgili bulguyu güçlendirmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda kariyer desteği alabilecekleri bir ağ mekanizmasının bulunması, çalışanların motivasyonlarını arttırarak işten ayrılma niyetini azaltacağı için kurum adına işten ayrılma davranışının azalacağı söylenebilir. Literatür incelendiğinde çevresel kariyer kaynaklarından kariyer fırsatlarının (Kundi vd., 2017) ve sosyal destek boyutunun (Mondo vd., 2022) işten ayrılma niyetini azalttığına yönelik çalışma sonuçları ile araştırmamızın çevresel kariyer kaynaklarının işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusu ile çelişmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer bulgu insan sermayesi kaynaklarının ve motivasyonel kariyer kaynaklarının işten ayrılma niyeti yüksek ve düşük öğretmen gruplarını manidar bir şekilde ayıramadığıdır. İnsan sermayesi kaynaklarının, analizde kullanılan model içerisinde anlamlı bir fark ortaya koymadığı sonucuna ulaşılmış, dolayısıyla insan sermayesi kaynakları ile işten ayrılma niyeti arasında manidar bir ilişki bulunamamıştır, fakat önceki çalışmalarda (Demir, 2019; Manchester, 2010; Wei, 2015) insan sermayesi kaynakları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmayı geçmiş çalışmalardan ayırmaktadır. Araştırmayı alan yazından ayıran bir diğer bileşen ise motivasyonel kariyer kaynaklarının işten ayrılma niyeti üzerinde manidar bir etkisinin olmadığı sonucudur. Motivasyonel kariyer kaynakları bağlamından ele alındığında araştırma sonuçlarından farklı olarak sınıf öğretmenlerinin duygusal ve mesleki bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını gösteren araştırmalarla karşılaşılmaktadır (Chang, 1999; Karaca ve Şenel, 2022; Uştu

ve Tümkaya, 2017). Benzer şekilde Çakmakçı ve Çetin (2012) tarafından elde edilen öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki negatif ilişki araştırma sonuçlarından farklı olarak öne çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarından farklı olarak kariyer netliğinin de işten ayrılma niyetini düşüren bir faktör olarak öne çıktığı araştırmalar mevcuttur (Alam ve Asim, 2019).

Araştırma sonuçları bir bütün olarak incelendiğinde işten ayrılma niyeti üzerinde çevresel kariyer kaynaklarının ve kariyer yönetim kaynaklarının etkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin çalıştıkları kurumdan aldıkları destek ve kurum içi kariyer fırsatlarıyla birlikte azaldığı ancak kariyer seçeneklerini keşfetmeleri, ağ kurmaları ve yeni öğrenme deneyimleriyle birlikte arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin kurum içinde deneyimledikleri tükenmişlik, başarısızlık hissi ve kurumdan yabancılaşmayla birlikte (Öztürk Çiftçi vd., 2015; Gençer Çelik, 2020; Kurtulmuş ve Yiğit, 2016) yeni arayışlar içerisinde olmaları beklendik bir sonuçtur. Araştırma sonuçları kariyer kaynaklarının işten ayrılma niyetini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Bu sonuçlarla birlikte araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma kapsamında ilk olarak diskriminant analizi kullanılmak istenmiş ancak değişkenlerin normal dağılım göstermemesi üzerine aynı amaca hizmet eden lojistik regresyon analizinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu durum araştırmada veri kaybının ortaya çıkmasına neden olmuştur ve bir sınırlılık olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma bulguları öğretmenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde kurumsal kariyer desteği boyutunun manidar etkisi olduğunu göstermektedir (Kraimer vd., 2011). Ayrıca yöneticinin desteği (Koşir vd., 2020) öğretmenlerin iş hayatında stresi azaltmaktadır. Bu bağlamda kurumların ve yöneticilerin öğretmenlerin kariyer gelişimlerini destekleyici çözümler üretmeleri, kurum içinde ve kurum dışında yeni kariyer fırsatları sunmaları; kurum içinde öğretmen devamlılığı açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin iş tanımlarındaki netlik, çalışma saatleri ve aldıkları ücrette bir standartların oluşturulması ile işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Öğretmenlerin farklı kariyer seçeneklerini keşfetmeleri ise işten ayrılma niyetlerinde artış oluşturacaktır. İşten ayrılma niyeti aracılığıyla kariyer geçişi yapmak isteyen öğretmenlerin kariyer seçeneklerini keşfetmeleri, öğrenmeye açık olmaları ve yeni bağlantılar kurarak ağlarını genişletmeleri önerilmektedir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığının (2008) Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde yer alan öğretmenlik görev tanımı, öğretmen görev, yetki ve sorumlulukları, haftalık azami çalışma saatleri ve işten ayrılma maddelerinin usule uygun uygulanması ve öğretmenlerin özlük haklarının korunması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi adına çözüm içeren daha kapsayıcı ve koruyucu yasalar çıkarılması politika yapıcılara önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranları

Birinci ve dördüncü yazar çalışmanın planlanması, alan yazın taraması ve istatistiksel analiz süreçlerini gerçekleştirmiştir. Tüm yazarlar veri toplama sürecine ve makalenin yazımına katkı sağlamış, çalışmanın son halini okumuş ve onaylamıştır.

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulunda (Protokol No.17949) 28.06.2022

tarifli 2022-14 numaralı toplantısında alınan onay kararı ile yürütülmüştür.

Çıkar Çatışma Beyanı

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

Kaynakça

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Studies*, 9 (2), 163-194. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Altaş, S. S., & 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. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijavs/issue/28375/301689>
- Aslan, H., & İnce, E., (2019). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü. *İğdir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 479-502. <https://dergipark.org.tr/en/pub/igdirsosbilder/issue/66826/1045243>
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507. <https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/267>
- Ayaz, A. (2021). *Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: Bir karma yöntem araştırması* (Yayın no. 682993) [Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=v7BkNnepTnbhn8rNR77LT2olvq0ULTw2WyvhNtlLqWKzpbWv2HPi1G1exXkm7vA>
- Ayaz, A. ve Demir, Ö. O. (2019). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırılmasında kariyer uyum yeteneklerinin rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 147-158. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/milliegitim/issue/48112/609055>
- Aydın, İ. (2018). Teacher career cycles and teacher professional development Öğretmenlik kariyer evrelerine öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/5450>
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M. T., & Akmeşe, A. (2017). Öğretmenlerin işe yönelik davranışlarında (örgütsel stres, iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği) örgütsel desteğin rolü: Bir alan araştırması. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3 (4), 444-464. <http://dx.doi.org/10.26728/ideas.53>
- Baştürk, S., & Doğan, S. (2011). Özel dersane matematik öğretmenlerinin özel dersaneleri değerlendirmeleri. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 68-86. <http://www.e-ijer.com/en/pub/issue/8015/105284>
- Belete, A. (2018). Turnover intentions influencing factors of employees: An empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies & Management*, 5 (7), 23-31. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>
- Bulutlar, F. & Ünler Öz, E. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri & İnsan Kaynakları Dergisi*, 12

- (2), 75-88. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iscguc/issue/25482/268770>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2021). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (31 Baskı). Pegem Akademi.
- Cerev, G., & Çoşkun, S. (2020). Özel okul öğretmenlerinin çalışma sorunları üzerine nitel bir araştırma: Elazığ ili örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 7 (13), 125-142. <https://dergipark.org.tr/en/pub/had/issue/54259/735525>
- Cerit, Y., & Özdemir, T. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 12 (2), 626-637. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v12i2.3121>
- Chang, C.P. & Chang, W.C. (2008). Internal marketing practices and employees turnover intentions in tourism and leisure hotels. *The Journal of Human Resource & Adult Learning*, 4 (2): 161-172. <https://www.i-scholar.in/index.php/jhar/article/view/38664>
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intentions. *Human Relations* 52, 1257-1278 <https://doi.org/10.1023/A:1016908430206>
- Çakmakçı, C., & Çetin, Ş. (2012). Öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri ile kurumdan ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 22 (2), 41-66. <https://dergipark.org.tr/en/pub/khobilim/issue/34209/378180>
- Çimen, B., & Karadağ, E. (2020). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma şartları ve gelecek kaygıları üzerine görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 518-541. <https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/56519/476428>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (6. Baskı). Pegem Akademi, 49-103.
- Demir, M. K., & Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 107-126. <https://dergipark.org.tr/en/pub/omuefd/issue/20246/214791>
- Demir, S. (2019). İnsan sermayesi ile kurumsal itibar, iş sargınlık ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 50 (50), 43-56. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.586831>
- Dempsey, M., & Burke, J. (2020). *Covid-19 practice in primary schools in ireland report: A two-month follow-up*. Project Report. Maynooth University. <https://mural.maynoothuniversity.ie/13001/>
- Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların duygusal zeka düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi & İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 1-12. <https://dergipark.org.tr/en/pub/niguiibfd/issue/19758/211534>
- Duman, N., Sak, R., & Şahin Sak, İ. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 1098-1127. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.800925>
- Esen, Y. D., Temel, F., & Demir, E. (2017). Türkiye'deki öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki sorunların ikili karşılaştırma yöntemi ile ölçeklenmesi. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 8 (1), 47-62. <https://doi.org/10.21031/epod.297901>
- Eşiçi, H., Ayaz, A., Yetim, D., Çağlar, S., & Bedir, N. (2021). Teachers in COVID-19 period: Psychological effects, practices and career needs. *Turkish Journal of Education*, 10(2), 157-177. <https://doi.org/10.19128/turje.855185>
- Gençer Celik, G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal & Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (7), 276-294. <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/56000/751629>
- Gümüşsoy, Y., & Yıldırım, M. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği. *European Journal Of Managerial Research (EUJMR)*, 4 (7), 286-302. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eujmr/issue/57882/837898>
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 133-149. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/1498/18131>
- Hardianto, H., Rugaiyah, R., & Rosyidi, U. (2019). The effect of reward and job satisfaction toward turnover intentions private junior high school. *International e-Journal of Educational Studies*, 3 (6), 128-140. <https://doi.org/10.31458/iejjes.544742>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26 (2), 338-358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Karaca, A. & Şenel, S. (2022). Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin aracı rolü: Devlet okullarında bir alan araştırması. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, (1), 19-42. <https://doi.org/10.35344/japss.1067434>
- Kitapçı, H., Kaynak, R. & Ökten, S. S. (2013). Güçlendiricinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review Of Economics & Mangement*, 1 (1), 49-73. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.109059>
- Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi & İdari Bilimler Dergisi*, 32 (3), 683-704. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/38242/401913>
- Košir, K., Dugonik, Š., Huskić, A., Gračner, J., Kokol, Z., & Krajnc, Ž. (2020). Predictors of perceived teachers' and school counsellors' work stress in the transition period of online education in schools during the COVID-19 pandemic. *Educational Studies*, 48(6), 844-848. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1833840>
- Köksal, K., Gürsoy, A. & Tuta, Y. (2021). Aile desteğinin örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17 (35), 1925-1945. <https://doi.org/10.26466/opus.753300>

- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96 (3), 485-500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Kundi, M., Ikramullah, M., Iqbal, M. Z., & Ul-Hassan, F. S. (2018). Affective commitment as mechanism behind perceived career opportunity and turnover intentions with conditional effect of organizational prestige. *Journal of Managerial Sciences*, 1.
- Kurtulmuş, M. & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282385>
- Küçükusta, A. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesine etkisi* (Yayın no. 207845) [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=EPX_SaJ0b35Gq45swKG3IHMi_SOeI5vDccCdxB3meTr_MF4g6K09IC4s_OF53qKp-
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intentions. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Manchester, C. F. (2010). Investment in general human capital and turnover intentions. *American Economic Review*, 100 (2), 209-213. <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.209>
- Millî Eğitim Bakanlığı (2008). *Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/03/20080308-6.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2021). *Millî Eğitim istatistikleri örgün eğitim 2020/2021*. http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=424
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & De Simone, S. (2022). Social Support and Self-Efficacy on Turnover intentions: The Mediating Role of Conflict and Commitment. *Social Sciences*, 11(10), 437. <https://doi.org/10.3390/socsci11100437>
- Moynihan, D., P., & Pandey, S., K., (2008). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intentions. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 18 (2), 205-227. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum013>
- Nguyen, T.D., Pham, L.D., Crouch, M., & Springer, M.G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45 (2), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 8 (41), 996-1007. https://www.researchgate.net/publication/326785731_Org_utsel_Sessizlik_Tukenmislik_ve_Isten_Ayrilma_Niyeti_Iiskisi_Ordu_Ili_Ozel_Egitim_ve_Rehabilitasyon_Merkezlerinde_Bir_Uygulama
- Sargın, N., & Hamurcu, H. (2010). Özel özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin sorunlarına ve beklentilerine yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 323-329. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61801/924610>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11 (2), 277-288. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/117363/>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (6. Baskı). (M. Baloğlu, Çev. Ed.). Nobel Akademi.(2013)
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (1), 233-244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Turunç, Ö. & Çelik M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/2825/38175>
- Uştu, H. & Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16 (3), 1262-1274. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.330256>
- Uzun, T., (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (18), 133-155. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ksbd/issue/38325/443941>
- Wang, F., Xu, Y., Zhou, X., Fu, A., Guan, Y., She, Z., Wang, Z., & Bi, Y. (2021). Are adaptable employees more likely to stay? Boundaryless careers and career ecosystem perspectives on career adaptability and turnover. *Applied Psychology*, 71(4), 1326-1346. <https://doi.org/10.1111/apps.12356>
- Wang, Y., Li, Z., Wang, Y., & Gao, F. (2017). Psychological contract and turnover intentions: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Human Resource & Sustainability Studies*, 5 (1), 21-35. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Wei, Y., C. (2015). Do employees high in general human capital tend to have higher turnover intentions? The moderating role of high-performance HR practices and P-O fit". *Personnel Review*, 44 (5), 739-756. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0137>
- Wells, J.E., & Peachey, J.W. (2011). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter?. *Team Performance Management*, 17 (1/2), 23-40. <https://doi.org/10.1108/13527591111114693>
- Yang, J., Gong, Y., & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (8), 739-760. <https://doi.org/10.1108/02683941111181806>

- Yıldız, Z., Ayhan, S., & Erdoğan, Ş. (2009). The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction and sociodemographic characteristics on intentions to quit their current job: An empirical study in Turkey. *Applied Nursing Research*, 22 (2), 113-118.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2007.06.002>
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374.
<https://doi.org/10.1108/09578230410534676>

Extended Abstract

Introduction

The problems experienced by teachers working in private schools in business life are becoming increasingly important. According to data obtained in 2022, 14.58% of teachers working in Turkey work in private schools. These problems increase teachers' turnover intentions and pose a threat to the school system over time and constitutes a barrier to the realization of educational goals in a longer period. In this study, the factors that create and develop teachers' turnover intentions were examined based on the career resources model. Personal, environmental and external factors such as low salary, heavy workload, lack of job guarantee, stress, parent and student problems, job alienation and organizational support perception affect teachers' turnover intentions (Altaş & Kuzu, 2016; Duman et al., 2020; Wang et al., 2017). Turnover intentions can be a positive or a negative situation for employees. However, for institutions, turning the intentions to leave the job into behavior is considered as loss of workforce, re-employment process and economic loss.

The career resources model, on the other hand, consists of many different variables that affect the career success of the individual. It is a structure that defines the basic characteristics that individuals should have in the process of achieving career success (Hirschi, 2018). The career resources model is a structure consisting of four main dimensions (human capital resources, environmental career resources, motivational career resources, career management resources) and 13 sub-dimensions. Human capital is defined as the knowledge and skills that will increase an individual's career performance. Environmental career resources consist of social networks that will support an individual's career. Motivational career resources consist of career commitment, career clarity and career confidence sub-dimensions. They are the internal processes that play a role in bringing the individual to career success. Finally, career management resources consist of networking, career exploration and learning sub-dimensions. In the literature, there are studies showing that professional knowledge and skills (Demir, 2019; Manchester, 2010) corporate career support, social career support factors (Aslan & İnce, 2019; Köksal et al., 2021) reduce the turnover intentions. The study was created with the information obtained from different branch teachers working in private schools. The aim of the study is to reveal the factors affecting the turnover intentions. The results obtained from the study are important for teachers and private school administrators who want to make a career transition. The results to be obtained from the research will enable us to conduct studies to prevent the turnover behavior of teachers working in private schools.

Method

In this study, the factors affecting the turnover intentions were investigated based on the career resources model. For this reason, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used. The dependent variable of the research is turnover intentions and the independent variable is career resources. Convenience sampling method was used to determine the study group. 144 women and 120 men were included in the study and a total of 264 teachers were reached. The ages of the participants ranged from 23 to 60. The data were collected by using the "Turnover Tendency Scale" (Küçükusta, 2007), the "Career Resources Scale" (Ayaz, 2021) and the "Personal Information Form" created by the

researchers. After determining the suitability of the data for analysis, logistic regression analysis was performed to determine the groups with high and low turnover intentions. In this context, the role of the four main dimensions of the career resources model has been examined in order to distinguish two groups with low and high turnover intentions as the dependent variable of the research.

Results and Conclusions

Research results show that environmental career resources and career management resources have a significant effect on separating groups with low and high turnover intentions. In addition, it was concluded that human capital resources and motivational career resources were not effective on separating two groups. In this context, as teachers explore careers, they are open to learning experiences, and establish new networks and their turnover intentions increases. At the same time, these findings of Moynihan and Pandey (2008) and Yang et al. (2011) are consistent with the findings that the networks of the employees increase their turnover intentions.

Another important finding of the study is that environmental career resources reduce the turnover intentions and effectively separate the high and low turnover intentions groups from each other. Existing studies in the literature (Bakan et al., 2017; Köksal et al., 2021; Kraimer et al. 2011) clearly demonstrate this effect between environmental career resources and turnover intentions. From this point of view, it can be said that the existence of a network mechanism in the institution where teachers work, which will increase their motivation and receive the career support they need, will reduce their turnover intentions.

Human capital resources and motivational career resources do not have a significant effect on turnover intentions. Human capital resources and motivational career resources do not have a significant effect on differentiating between groups with high and low turnover intentions. Previous studies have shown that there is a negative relationship between human capital resources and turnover intentions. In addition, in the context of motivational career resources, there are studies in the literature showing that as classroom teachers' emotional and professional commitment increases, their turnover intentions decreases (Chang, 1999; Karaca & Şenel, 2022; Uştu & Tümkaya, 2017). These two findings distinguish our study from previous studies.

In summary, the results of the research showed that career resources affect turnover intentions both positively and negatively. It was concluded that the environmental career resources and career management resources of the career resources model were effective on the turnover intentions while human capital resources and motivational career resources did not have a significant effect. The corporate support and in-house career opportunities that teachers have reduce their turnover intentions while career discoveries, networking and new learning experiences seem to increase turnover intentions. Institutional managers are recommended to support the career development of teachers in order to increase the continuity of their employees, and to offer new career opportunities within and outside the institution. However, it is recommended that teachers who want to make a career transition should explore their career options, should be open to learning and expand their networks by making new connections.

Author Contributions

The first and fourth authors carried out the planning of the study, literature review and statistical analysis. All authors contributed to the data collection process and the writing of the article, read and approved the final version of the study.

Ethical Declaration

This study was carried out with the approval decision of Hasan Kalyoncu University Graduate Education Institute Ethics Committee (Protocol No.17949) at the 2022/14 meeting dated 28.06.2022.

Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest with any institution or person within the scope of the study.