



## SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ KARMAŞIKLIĞI ALGILARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yusuf CERİT\*

### Öz

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın verileri 2014-2015 öğretim yılında Bolu ilinde bulunan ilkokullarda görev yapan 287 sınıf öğretmeninden elde edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları İş Dizayn Ölçeği'nin iş karmaşıklığı faktörü ve işten ayrılma niyeti ise işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuş ve iş karmaşıklığının, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** iş karmaşıklığı, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma, öğretim, sınıf öğretmeni

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVES OF CLASSROOM TEACHERS' JOB COMPLEXITY AND INTENT TO LEAVE JOB

### Abstract

In this study, it was examined the relationship between perceives of classroom teachers' job complexity and intent to leave job. Data in this study were collected from a total number of 287 classroom teachers working at primary schools in Bolu province in the academic year of 2014-2015. Classroom teachers' perceives of job complexity was measured using job complexity subscale of the work design questionnaire and intent to leave job was measured using intent to leave scale. Mean, standard deviation, correlation and regression test were used in analysis of data. In this study, it is founded that there was a significant positively correlation between job complexity and intent to leave job, and job complexity was significantly predictor of intent to leave job.

**Keywords:** job complexity, intent to leave, turnover, teaching, classroom teacher

## 1.GİRİŞ

Çalışanların işlerinden ayrılmaları hem çalışanlar hem de örgütler için ciddi bir sorundur. Örgütler için çalışanların ayrılmaları hem doğrudan (seçme ve eğitime gibi) hem de dolaylı olarak (verimliliğin azalması gibi) etkilerinin artmasıyla ağır bir maliyete sahiptir (Biron ve Boon, 2013). Ayrılma niyeti muhtemelen çalışanların performansını olumsuz etkilemesinden dolayı örgütlerin performansının düşük olmasına neden olabilir (Shapira-Lishchinsky ve Tsemach, 2014). Çalışanların işten ayrılmaları eğitim kurumları açısından da önemli bir sorun olarak görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda Amerika ve İngiltere başta olmak üzere dünyada birçok ülkede öğretmenlerin işten ayrılma oranlarının ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğuna ilişkin sonuçlar ortaya çıkmıştır (Ingersoll, 2001). Türkiye'de ise öğretmenlerin işten ayrılmaları yerine iş bulmanın güçlüğünden kaynaklı olarak işten ayrılmanın çok ön plana çıkmamasından dolayı daha çok işten ayrılma niyeti çalışmalarının konusu olmuştur. Türkiye'de yapılan araştırmaların sonuçları da öğretmenlerin işten ayrılma

\*Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniv. Eğitim Fak., [cerit\\_y@ibu.edu.tr](mailto:cerit_y@ibu.edu.tr)



niyetlerinin yüksek olduğunu göstermiştir (Polatçı ve Boyraz, 2010; Yüksek ve Yüksel, 2014).

İşten ayrılma niyeti bir örgütün çalışma koşullarına bir çalışanın bilişsel yanıtı (Rainayee, 2012), örgütten ayrılmak için bilinçli ve planlı bir isteklilik olarak tanımlanırken (Qureshi ve diğerleri, 2013), öğretmenin işten ayrılma niyeti ise bir öğretmenin öğretim mesleğinden ayrılma isteği olarak tanımlanmıştır (Liu ve Onwuegbuzie, 2012). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin eğitimin niteliğini olumsuz şekilde etkileyen faktörler ile ilişki olduğu araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin öğrenci başarısını (Ronfeldt ve diğerleri, 2011; Loeb ve Darling-Hammond, 2005), öğretim programında tutarsızlık, öğretimin niteliğinde düşme ve kaynakların etkili kullanımını (Loeb ve Darling-Hammond, 2005), meslektaşlarının motivasyonunu ve çabalarını olumsuz şekilde etkilediği (Rosenblatt ve Shirom, 2006), öğretmenlerin öğretimsel çabalarını azalttığı (Shapira-Lishchinsky ve Tsemach, 2014) ve mesleki açıdan işlevsizliğe neden olduğu (Karsenti ve Collins, 2013) ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini yönetici desteği, özerklik ve öğrenci disiplin problemleri gibi örgütsel koşullar, iş yeri koşulları (Ingersoll, 2001), materyallere ulaşılabilirlik ve mesleki fırsatlara sahip olma gibi mesleki çalışma koşulları (Loeb ve Darling-Hammond, 2005) gibi çeşitli faktörler etkilemektedir. Bu faktörlerden biri de bu çalışmada incelenen çalışanların davranış ve tutumlarını etkileyen ve açıklayan önemli bir faktör (Liu ve Li, 2012) olması nedeniyle öğretmenlerin görev karmaşıklığı algılarıdır.

Görev karmaşıklığı, gerçekleştirilecek bir görevin çok boyutlu ve güç olma düzeyidir (Humphrey ve diğerleri, 2007). Karmaşık işler yüksek düzeyde beceriler kullanmayı kapsadığı için zihinsel olarak talep edilir olma eğilimindedir (Humphrey ve diğerleri, 2007). Karmaşık bir iş, birbirleriyle bağlantılı birçok görev değişkenine sahiptir (Liu ve Li, 2012). İş karmaşıklığının çoğu tanımının ortak özelliği, karmaşık işlerin zihinsel olarak güç olması ve çalışanların birçok karmaşık becerileri kullanma gerekliliğini hissetmeleridir (Morgeson ve Humphrey, 2006). Genellikle iş karmaşıklığının özellikleri iyi yapılandırılmamış, belirsiz ve güç olmasıdır (Mohd-Sanusi ve Mohd-Iskandar, 2007). Eğitim, bireylerin ilgisi, sosyal ihtiyaç, disiplinler farklılık, kültürel olarak yenilenme ve dünyada insanlığın kendini konumlandırma çabasının artmasıyla en karmaşık insan girişimleri arasında yer almaktadır (Davis ve Sumara, 2010).

Alan yazında görev karmaşıklığının çeşitli tanımları yapılmıştır. Liu ve Li (2012) iş karmaşıklığı tanımlarının temelde yapısal ve kaynak gereksinimi bakış açısından hareketle yapılabileceğini ileri sürmüştür. Yapısal görüş açısından görev karmaşıklığı bir görevin yapısal özelliğine dayalı tanımlanmıştır. Görev karmaşıklığı, görevin birbiriyle ilişkili olan çok çeşitli unsurlardan oluşmasıdır. Karmaşık bir görev, birçok görev unsurlarına sahip olabilir ve görev unsurları birbirleriyle bağlantılıdır. Kaynak gereksinimi bakış açısından, görev karmaşıklığı bir görevi gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyulan kaynakların çeşitlilik düzeyine göre tanımlanmıştır. Buna göre görev karmaşıklığı, görevi yerine getirecek olan çalışanların fiziksel, bilişsel ve zihinsel taleplere ve bilişsel çabalara gereksinim göstermesidir. Karmaşık görevler, çalışanların görevlerini yaparken çok çeşitli kaynakları gereksinim duymalarını sağlar (Liu ve Li, 2012).



Karmaşık görev, çalışanların görevlerinin ne olduğunu tanımlayabilme, görevi gerçekleştirebilmek için çeşitli bilgi ve becerilerini kullanabilmek fırsatına sahip olmaları ve özerkliğe sahip oldukları görevlerdir (Baek-Kyoo ve Lim, 2009).

Wood (1986)'e göre görev karmaşıklığı görevin üç boyutunun bir işlevi olarak tanımlanabilir:

1. Görevi tamamlamak için gerekli olan bilgi ve farklı unsurların düzeyi
2. Bilgi, eylemler ve ürünler arasındaki ilişkilerin karmaşıklığı
3. Bu ilişkilerin zamanla değişebilirlik düzeyi

Görev karmaşıklığı, görevin alanı, görevin yapılandırılabilirliği ve görev belirsizliği olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Liu ve Li, 2012). Görev alanı, bir görevin genişliği, aralığı, ulaşılabilirliği veya genel büyüklüğü anlamına gelir (Liu ve Li, 2012). Görevin yapılandırılabilirliği alt görevler arasındaki ilişkilerin ve sırasının nasıl iyi tanımlandığı ve analiz edilebilirlik, alternatifler ve koordinasyon unsurları tarafından belirlenme düzeyi anlamına gelir (Harvey ve Koubek, 2000). Görev belirsizliği bir görevle ilgili öngörülebilirlik düzeyi anlamına gelir (Harvey ve Koubek, 2000). Bu boyutlar açısından öğretim işinin karmaşıklık düzeyine ilişkin analiz yapılabilir. Öğretmenlerin öğretim etkinliklerini gerçekleştirirken dersi planlama, ihtiyaç duyulan kaynakları belirleme, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyini dikkate alma ve öğrenci davranışlarını izleme gibi çok farklı eylemlerde bulunmaları gerekmesinden dolayı görev alanının genişliği, öğretimin bütün sınıflarda belirlenmiş olan kurallar doğrultusunda bütün sınıflarda aynı şekilde yapılmasının güçlüğü açısından görevin standartlaştırılmasının zorluğu ve öğretimin sonucunun öngörüldüğü şekilde gerçekleşme olasılığının çok düşük olması nedeniyle görev belirsizliğinin olduğu bir iş olduğu düşünüldüğünde öğretimin karmaşıklık özelliğinin olduğu ifade edilebilir.

Bununla birlikte alan yazında öğretim karmaşık bir eylem olduğu vurgulanmıştır (Kysilka ve diğerleri, 2002). Öğretmenliğin artan karmaşıklığını ve yoğunluğunu açıklamanın bir yolu işin karakterini değiştiren birçok sosyal değişimi dikkate almaktır (Brante, 2009). Bu sosyal değişimlerin sonuçları yeni yaşam stilleri, yeni ve değişen normlar ve değerleri kapsar. Bu yeni sosyal yönler hem çocuklarla ilişkilerinde hem de çocuklarla ilgili iş sorumluluklarına yönelik öğretmenlerin belirsizliği ve karmaşıklığı deneyim etmelerine yol açabilir (Munthe, 2003). Karmaşıklığı açıklamanın ikinci yolu ise yapılan reformlara veya artan iş görevlerine vurgu yapmaktır. Eğitim reformları öğretmenlerin birbirleriyle ilişkili olmayan öğretim ve yönetim ile ilgili yeni ve çok çeşitli görevleri yapmalarını gerektirebilmekte, bu da öğretimin karmaşık bir iş olarak algılanmasına yol açabilmektedir (Brante, 2009). Öğretmenlerin işlerinin karmaşıklığını açıklamanın üçüncü dayanağı öğretmenlerin işinin sahip olduğu moral ve normatif özelliklerdir. Öğretmenlerden geçmişten daha fazla çocukların yaşamını etkilemeleri beklenmektedir. Örneğin öğretmenlerden öğrencilerin yiyecek seçimlerine rehberlik etmeleri, dil kullanımı ve tutumlarına rehberlik etmeleri ve çocukların yaşam koşullarını değiştirecek kararlar almaları beklenmektedir. Bu da, öğretmenlerin çok görev yapmalarına neden olabilir (Brante, 2009). Sonuç olarak öğretmenlerin işinin çok karmaşık ve yoğun bir etkinlik olduğu söylenebilir (Aili ve Brante, 2007).

Görev karmaşıklığı çalışanların tutum ve davranışlarını üzerinde etkiye sahiptir (Grebner ve diğerleri, 2003; Humphrey ve diğerleri, 2007). Bu açıdan öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile görev karmaşıklığı arasında ilişki olabilir. Öğretimin karmaşık bir etkinlik



olması, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin oluşumuna katkı yapabilmektedir. Öğrenci, aile, politika ve toplumun diğer gruplarının birçok talepte bulunması, sınıfı yönetebilme güçlüğü, yeterli olmayan çalışma koşulları, eğitim çevresi ve sosyal çevreyle ilişki kurma ihtiyacı, yapısal ve örgütsel gereklilikleri yerine getirme gibi faktörler, öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmalarında etkili olan değişkenlerdir (Karsenti ve Collins, 2013). Bu faktörler, öğretmenlerden beklenen davranışların çeşitliliğini ve karmaşıklığını gösterebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin işlerinin karmaşık olduğunu düşünmeleri işlerinden ayrılmalarında etkili bir faktör olabilir.

Alan yazında iş karmaşıklığının çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığı vurgulanmıştır. Yapılan çalışmalarda iş karmaşıklığı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişki olduğu, bazı çalışmalarda ise ilişki olmadığı bulunmuştur (Chung-Yan, 2010; Humphrey ve diğerleri, 2007; Yuen ve diğerleri, 2013). Bu çalışmada bu yaygın teorik algılama ve araştırma sonuçlarının aksine öğretimin kendine özgü özelliğinden kaynaklı olarak iş karmaşıklığı ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri arasında olumsuz ilişkinin olabileceği ileri sürülmüştür. Görev karmaşıklığının işin olumlu bir özelliği olduğu düşünülmesinden dolayı (Chung-Yan, 2010) çalışanlar tutum ve davranışları üzerinde olumlu şekilde etkiye sahip olabilmektedir. Bu görüşe dayanak olarak ise ekstra çaba ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçları gösterilebilir. İşin karmaşıklık özelliği, çalışanların işlerini yapabilmeye özerkliğe sahip olmalarını gerektirmektedir. Karmaşık işler, çalışanların görevlerini nasıl yapacaklarıyla ilgili standartlaştırmanın olası olmadığı, dolayısıyla çalışanların inisiyatif aldıkları ve eylemlerini kendilerinin belirlediği işlerdir. Öğretim, karmaşıklık özelliği bulunan bir iştir (Aili ve Brante, 2007). Öğretim gerçekleştirilirken öğretmenler sınıf içerisinde çok çeşitli davranışlarda bulunmak zorundadırlar. Dolayısıyla öğretim, standartlaştırılmış davranışlarla gerçekleştirilmesi çok kolay olmayan bir faaliyettir. Bu da öğretmenlerin mevcut görevlerin ötesinde eylemlerde bulunmak durumunda kalmalarına neden olmaktadır. Ekstra çaba ile çalışanların işten ayrılma niyetleriyle arasında ilişki olduğu araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Bir ekstra çaba davranışı olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda (Lam ve diğerleri, 2009; Paille ve Grima, 2011) örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişkinin olduğu bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin belirlenmiş davranışların ötesinde ekstra çaba göstermelerini gerektiren öğretim faaliyetinin karmaşıklık özelliğinin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini olumsuz şekilde etkileyebileceği ileri sürülebilir. Ayrıca iş karmaşıklığı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişkinin olabileceği alan yazında iş karmaşıklığının işin olumlu bir özelliği olduğuna ilişkin vurguya dayalı açıklanabilir. İş karmaşıklığı çalışanları motive edici olmasından dolayı işin olumlu bir karakteri olarak değerlendirilmektedir (Chung-Yan, 2010). Bu görüşü destekler şekilde bazı araştırmalarda iş karmaşıklığının çalışanların iş ile ilgili tutumlarıyla olumlu şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. İş karmaşıklığı iş doyumu ve örgütsel bağlılığı olumlu şekilde, işten ayrılma niyeti ise olumsuz şekilde etkilemektedir (Chung-Yan, 2010; Grebner et al., 2003; Humphrey ve diğerleri, 2007). Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumsuz ilişki olabileceği ifade edilebilir.

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin eğitim sisteminin işleyişini ve başarısını olumsuz etkilediği düşünüldüğünde, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesinin önemi anlaşılabilir. Bu çalışmada öğretmenlerin görevlerinin karmaşıklığına ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki incelenerek öğretmenlerin işten



ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler ile ilgili bilgi sahibi olunabilecektir. Bununla birlikte bu konu eğitim alanında çok az çalışılmıştır. Bu çalışma bu konuda alan yazının gelişmesine katkı yapabilir. Bu yüzden bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin görev karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki araştırılmak istenmiştir.

*Problem:* Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?

*Alt Problemler:*

1. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

### 2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan 24 ilköğretim okulunda görev yapan 368 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Bu çalışmada evrene ulaşma olanağı bulunduğundan örneklem alınmamış, evrenden veriler elde edilmiştir. Veri toplama araçları 328 öğretmene dağıtılmış, ancak 287 öğretmenden geri dönmüştür. Veri toplama araçlarının dönüş oranı % 87.5'dir. Bu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 46.3'ü erkek, % 53.7'si ise kadındır. Sınıf öğretmenlerinin % 18.5'i yüksekokul, % 58.5'i fakülte ve % 23'ü ise yüksek lisans eğitimi almışlardır. Öğretmenlerin % 4.9'u 1-5 yıl, % 18.5'i 6-10 yıl, % 20.2'si 11-15 yıl, % 28.5'si 16-20 yıl ve % 27.8'i 21 yıl ve üzerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Kişisel Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	154	53.7
	Erkek	133	46.3
	Toplam	287	100
Kıdem	1-5 yıl	14	4.9
	6-10 yıl	53	18.5
	11-15 yıl	58	20.2
	16-20 yıl	82	28.5
	21 yıl ve üzeri	80	27.8
Eğitim Durumu	Yüksekokulu	53	18.5
	Eğitim	168	58.5
	Fakültesi		
	Yüksek Lisans	66	23



### 2.3. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerin iş karmaşıklığı algılarını belirlemek için Morgeson ve Humphrey (2006) tarafından geliştirilen İş Dizayn Ölçeği'nin iş karmaşıklığı faktörü ve öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini belirlemek için ise Conley ve You (2014) tarafından öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

*İş Karmaşıklığı Ölçeği:* İş Karmaşıklığı Ölçeği (örn: İşim nispeten basit görevleri gerçekleştirmeyi içerir.) 4 maddeden oluşmaktadır. İş Karmaşıklığı Ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve KMO .78 ve Barlett Sphericity testi anlamlı bulunmuştur ( $X^2$ : 586.390, p: .000). Faktör analizi sonucu ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değerleri .673 ile .873 arasında değişmiş ve maddelerin açıkladığı varyansın ise % 65.56 olduğu bulunmuştur.

İş Karmaşıklığı Ölçeğinin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda Morgeson ve Humphrey (2006) ( $\alpha$ : .87) tarafından yapılan çalışmada elde edilen değere yakın şekilde ölçeğin alfa değeri .81 ve madde toplam korelasyonu .49 ile .73 arasında bulunmuştur. Buna göre, iş karmaşıklığı ölçeğindeki maddelerin öğretmenlerin iş karmaşıklığı algılarını belirlemeye yönelik olduğu yani iç tutarlılığının bulunduğu söylenebilir.

*İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:* İşten Ayrılma Niyeti ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır (örn: Ben aktif şekilde öğretmenliğin dışında başka bir iş arıyorum). Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve KMO .74 ve Barlett Sphericity testi ( $X^2$ : 260.328, p: .000) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değeri .692 ile .891 arasında değişmiştir. Maddelerin ölçeğe ilişkin açıkladığı varyansın ise % 76.65 olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Ölçeğin alfa değeri .89 ve madde toplam korelasyonu .57 ile .85 arasında değiştiği bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik olduğu söylenebilir.

### 2.4. Verilerin Analizi

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetlerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. İş karmaşıklığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla ise regresyon analizi yapılmıştır.

## 3. BULGULAR

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetlerine ilişkin elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir. Aritmetik ortalama değerlerine göre, bu çalışmada konuyla ilgili bilgi alınan sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algılarının ortalama değerinde olduğu ifade edilebilir



( $\bar{x} = 3.32$ ,  $ss = .65$ ). Bu bulguya göre, sınıf öğretmenlerinin öğretimin sonuçlarının öngörülebilirliği, etkinliklerinin standartlaştırılmasının güç olduğu ve çok çeşitli etkinliklerin yapılması gereken bir iş olduğunu düşündükleri söylenebilir.

**Tablo 2.** Sınıf Öğretmenlerinin İş Karmaşıklığı ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Öğretmen	
	$\bar{x}$	ss
İş Karmaşıklığı	3.32	.65
İşten Ayrılma Niyeti	3.15	.77

Tablo 2’de sınıf öğretmenlerinin işlerinden ayrılma niyetlerinin ortalama değerin üzerinde olduğu görülebilir ( $\bar{x} = 3.15$ ,  $ss = .77$ ). Bu bulguya dayalı olarak araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öğretim mesleğinden ayrılmaya yönelik eğilimlere sahip olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3.** İş Karmaşıklığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	r	B	Stand. Hata	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
İş Karmaşıklığı	.585	.693	.057	.585	12.184	.000	.34

F: 148.452, p: .000

\*p < .01

Korelasyon analizi sonuçları öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (r: .585, p: .000). Bu sonuca göre öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşünen sınıf öğretmenlerinin mesleklerinden ayrılma niyetine sahip olabilecekleri söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algılarının işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir. Regresyon analizi sonuçları iş karmaşıklığının sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Tablo 3’e bakınız). Bu sonuca göre öğretmenlerinin öğretimi karmaşık bir iş olarak görmeleri onların işten ayrılma niyetlerinin oluşumuna olumlu yönde katkı yapabileceği ifade edilebilir.

#### 4. TARTIŞMA

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin ortalamasının üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır. Konu ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda bu araştırmanın



bulgusunu destekler şekilde öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Ingersoll, 2001; Yüksel ve Yüksel, 2014). Öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılma niyetlerine sahip olmaları öğrenci başarısı ve öğretmenlerin performansını olumsuz şekilde etkilemesi nedeniyle (Rainayee, 2012; Ronfeldt ve diğerleri, 2011) dikkat edilmesi gereken bir konu olmuştur. Bu çalışmada öğretmenlerin işten ayrılma niyetine sahip olduklarının bulunması eğitimin niteliğini olumsuz etkileyen bir faktörün varlığına işaret edebilir. Bu nedenle bu sorunun varlığından eğitim yöneticileri haberdar olmalı ve çözümü için çaba göstermeleri önemli görülebilir.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Öğretimin özelliklerinin incelendiği alan yazında öğretimin karmaşık bir iş olduğu vurgulanmıştır (Aili ve Brante, 2007). Bu çalışmada da bu görüşün sınıf öğretmenleri tarafından paylaşıldığı görülmektedir. Karmaşık bir iş, belirsizliğe sahip ve standart kuralları belirleme olasılığı düşük olan işlerdir (Liu ve Li, 2012). Buna göre sınıf öğretmenleri öğretimi önceden belirlenen davranışları yaparak gerçekleştirmenin çok mümkün olamayacağını düşünmektedirler. Bu sonuca göre sınıf öğretmenlerinin etkili bir öğretimi gerçekleştirebilmek için standartlaştırılmış uygulamalar yerine yapacakları etkinlikleri belirlemede kendilerine fırsatlar verilmesi gerektiği ifade edilebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin görev karmaşıklığı algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ilişki olduğu ve görev karmaşıklığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Alan yazında sınırlı düzeyde yapılan konuyla ilgili araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar tutarsızlık göstermektedir. Bazı çalışmalarda görev karmaşıklığı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişki bulunurken (Grebner ve diğerleri, 2003) bazı çalışmalarda bu çalışmanın sonucuna paralel şekilde olumlu ilişki bulunmuştur (Humphrey ve diğerleri, 2007; Yuen ve diğerleri, 2013). Bu çalışmanın sonucu öğretmenler görevlerini karmaşık olduğunu düşündüklerinde işten ayrılma eğilimine sahip olabileceklerini göstermiştir. Oysa alan yazında çalışanlar görevlerini yerine getirebilmek için öngörülmuş davranışların ötesinde ekstra çaba göstermeleri gerektiğinde işten ayrılma eğiliminde olmayacakları vurgulanmıştır. Bu görüşü destekler şekilde araştırma sonuçları bulunmaktadır. Karmaşık işlerin iyi yapılandırılmamış ve belirsiz olması çalışanların görevlerini önceden belirlenmiş olan davranışları sergileyerek gerçekleştirmelerini güçleştirebilmektedir. Bu da çalışanların öngörülenin ötesinde çabalar göstermesini gerektirebilmektedir. Öğretimin karmaşık bir iş olması nedeniyle öğretmenlerin öğretim etkinliklerini gerçekleştirebilmeleri için ekstra çaba göstermeleri gerekebilir. Ekstra çaba gerektiren işlere sahip olan çalışanlar işten ayrılmayı istememektedirler (Paille ve Grima, 2011). Dolayısıyla öğretmenler, öğretimin karmaşıklık özelliği yüzünden mesleklerinden ayrılma eğilimine sahip olmayabilir. Ancak bu çalışmada görev karmaşıklığı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Bu sonuç karmaşık işlerin gerçekleştirmesi güç olma özelliğine dayalı olarak açıklanabilir. Öğretim planlandığı şekilde ve eylemlerin sonuçlarının öngörüldüğü şekliyle gerçekleşmesi de çok olası olmayan bir iştir. Bununla birlikte birbirinden farklı özelliklere ve öğrenme stillerine sahip olan öğrencilere yönelik öğretim etkinliğini planlamak ve gerçekleştirmek oldukça zordur. Öğretmenler, öğretimin bu özelliklerinden kaynaklı olarak işlerinin karmaşık ve güç olduğunu düşünebilirler. İşlerini tam anlamıyla gerçekleştiremeyen veya gerçekleştirmek için çok fazla çaba göstermek zorunda kalan öğretmenler işlerinden ayrılmayı düşünebilirler. Aynı zamanda bu sonuç ülkelerin sahip olduğu kültürel özelliklerin çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemesi nedeniyle (Chen ve diğerleri, 2012) Türkiye'nin





kültürel özelliği ile de açıklanabilir. Belirsizlikten kaçınma gibi Türkiye’de çalışanların sahip olduğu bir kültürel özellik olarak araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Hofstede, 2001). Belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olan çalışanlar, yöneticiler ve yasalar tarafından belirlenen davranışları sergileme ve açık şekilde tanımlanmış, standartlaştırılmış işleri tercih etme eğilimindedirler ve yapılandırılmamış ve riskli durumlardan rahatsızlık duyarlar (Sığırı ve Tıgılı, 2006). Dolayısıyla öğretimin belirsizlik ve karmaşıklık özelliğinden dolayı standartlaştırılmış davranışlarla öğretimin gerçekleştirilememesi ve öğretimi gerçekleştirme sürecinde anlık olarak çeşitli davranışları belirleyip, sergileme durumunda kalmaları, öğretmenlerin zorlanmasına neden olabilir. Risk içeren, zor ve üstesinden gelemeyecekleri görevleri olduğunu düşünen öğretmenler işlerinden ayrılma isteğine sahip olabilirler. Bu nedenle bu çalışmada görevlerinin karmaşık olduğuna ilişkin algıya sahip öğretmenler işten ayrılma niyetine sahip olmuş olabilirler.

## 5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşündükleri ve öğretmenlik mesleğinden ayrılma niyetine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin öğretimi karmaşık bir iş olarak algılamaları işlerinden ayrılma niyetlerinin gelişimine katkı yaptığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Karmaşık işlerin belirsizlik özelliğine sahip olması nedeniyle sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine sahip olmalarına engel olabilmek için öğretmenlerin öğretim etkinliklerini nasıl gerçekleştirecekleriyle ilgili standartlar geliştirilebilir.
2. Öğretmenlerin öğretim etkinliklerini gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duydukları araç-gereçlerin temin edilmesinde destek verilebilir ve nasıl kullanılacağı konusunda sürekli bilgilendirmeleri sağlanabilir.
3. Öğretimin etkinliklerinin gerçekleştirilmesinde öğretmenlere sürekli olarak okul yöneticileri ve maarif müfettişleri tarafından destek verilebilir ve rehberlik yapılabilir.
4. Öğretim etkinliklerini gerçekleştirilmede başarılı örnekler ortaya koyan öğretmenlerin meslektaşlarıyla paylaşımlar yapabilmelerine ve uygulamalarda karşılaştıkları sorunlarda birbirlerine yardımcı olabilmelerine imkân sağlayan mekanizmalar kurulabilir. Örneğin okullarda her hafta veya her ay bu paylaşımların yapılabileceği toplantılar düzenlenebilir.

## 6.KAYNAKÇA

- Aili, C., & Brante, G. (2007). Qualifying teacher work: everyday work as basis for the autonomy of the teaching profession. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13, 289–308.
- Baek-Kyoo, J. & Lim, J. T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Ball, S. J. (2003). *Class strategies and the education market*. The middle classes and social advantage. London: RoutledgeFalmer
- Biron, M. & Boon, C. (2013). Performance and turnover intentions: A social exchange perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 511-531.
- Brante, G. (2009). Multitasking and synchronous work: Complexities in teacher work. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 430-436.



- Chen, H., Ford, D., Kalyanaram, G. & Bhagat, R.S. (2012). Boundary conditions for turnover intentions: Exploratory evidence from China, Jordan, Turkey, and the United States. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 846-866.
- Chung-Yan, G.A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of Occupation Health Psychology*, 15(3), 237-251.
- Conley, S., & You, S. (2014). Role stress revisited: Job structuring antecedents, work outcomes, and moderating effects of locus of control. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(2), 184-206.
- Davis, B. & Sumara, D. (2010). “If things were simple...”: Complexity in education. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 16(4), 856-860.
- Grebner, S., Semmer, N. K., Lo Faso, L., Gut, S., Kalin, W., & Elfering, A. (2003). Working conditions, well-being, and job-related attitudes among call centre agents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 341–365.
- Harvey, C.M., & Koubek, R.J. (2000). Cognitive, social, and environmental attributes of distributed engineering collaboration: a review and proposed model of collaboration. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 10 (4), 369-393.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture’s consequence: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Education Research Journal*, 38, 499–534.
- Karsenti, T., & Collins, S. (2013). Why are new teachers leaving the professions? Results of a Canada-wide survey. *Education*, 3(3), 141-149.
- Kysilka, M.L., Geary, M. & Schepise, S. (2002). The Complexity of teaching in the information age school. *Curriculum and Teaching Dialogue*, 4(1), 59-65.
- Lam,W., Chen, Z.,& Takeuchi, N. (2009). Perceived human resource management practices and intention to leave of employees: The mediating role of organizational citizenship behaviour in a Sino-japanese joint venture. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 2250–2270.
- Liu, P. & Li, Z. (2012). Task complexity: A review and conceptualization framework. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42, 553-568.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A.J. (2012). Chinese teachers’ work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Loeb, S., & Darling-Hammond, L. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody urnal of Educatim*, 80(3), 44-70.
- Mohd-Sanusi, Z. & Mohd-Iskandar, T. (2007). Audit judgment performance: Assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22(1), 34-52.
- Morgeson, F., & Humphrey, S. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Munthe, E. (2003). Teachers’ workplace and Professional certainty. *Teaching and Teacher Education*, 19(8), 801–813.



- Paille, P. and Grima, F.(2011).Citizenship and withdrawal in the workplace: Relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization. *The Journal of Social Psychology*, 151 (4), 478-493.
- Polatçı, s. & Boyraz, E. (2010). Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülüklerinin kaynak ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 137-154.
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Hassan, U., Kahn, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stres, workload, environment and employees turnover intentions: What konow, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rainayee, R. (2012). Organization, job, perks and employee turnover intentions. *Journal of Research in Management & Technology*, 1, 17-21.
- Ronfeldt, M., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). *How teacher turnover harms studentachievement*. National Bureau of Economic Research Working Paper 17176. <http://www.nber.org/papers/w17176>.
- Rosenblatt, Z. & Shirom, A. (2006). School ethnicity and governance influence on work absence of teachers and school administrators. *Educational Administration Quarterly*, 42 (3), 361-84.
- Shapira-Lishchinsky, O. and Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.
- Sığrı, Ü. & Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin belirsizlikten kaçınma kültürel boyutunun yönetsel, örgütsel ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi. *Marmara Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi*, XXI. (1), 327-342.
- Wood, R.E., 1986. Task complexity: definition of the construct. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37 (1), 60-82.
- Yuen, D., Law, P.K., Lu, C. & Guan, J. (2013). Dysfunctional auditing behaviour: Empirical evidence on auditors' behaviour in Macau. *International Journal of Accounting and Information Management*, 21(3), 209-226.
- Yüksel, H., & Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.