

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MUTLULUK DÜZEYLERİ VE İŞTEN
AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YAĞMUR YURDAKAL KIRLIOĞLU

BOLU-2020

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MUTLULUK DÜZEYLERİ VE İŞTEN
AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Yağmur YURDAKAL KIRLIOĞLU

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Tuncay ÖZDEMİR

BOLU, AĞUSTOS-2020

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Yağmur YURDAKAL KIRLIOĞLU tarafından hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışma Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 06/08/2020

Jüri Üyeleri

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Dr. Öğr. Üyesi Tuncay ÖZDEMİR

Üye: Doç. Dr. Mustafa BEKTAŞ

Üye (Başkan): Prof. Dr. Yusuf CERİT

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün Onayı

Prof. Dr. Osman GÖRÜR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

Etik İlkelerle Uyulduğuna İlişkin Beyan

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, başlıklı araştırmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez araştırması olarak sunulmadığını beyan ederim.06/08/2020

Yağmur YURDAKAL KIRLIOĞLU

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın bütün aşamalarında ve yüksek lisans ders döneminde, bilgisini ve desteğini esirgemeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Tuncay ÖZDEMİR'e teşekkür ederim. Yapıcı eleştirileriyle tez çalışmamda bana yardımcı olan Prof. Dr. Yusuf CERİT ve Doç. Dr. Mustafa BEKTAŞ'a teşekkür ederim.

Tez sürecimde beni her zaman destekleyen ve yanımda olan sevgili annem Rahmiye YURDAKAL ve sevgili babam OKTAY YURDAKAL'a, yüksek lisans yapmamda bana örnek olan ve tez sürecim boyunca en büyük destekçim olan sevgili abim İbrahim Halil YURDAKAL'a, bu süreçte yanımda olan ve beni motive eden sevgili eşim Emre KIRLIOĞLU'na teşekkür ederim

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLOLAR DİZİNİ.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.BÖLÜM	
1. Giriş	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Önem.....	5
1.5. Sınırlıklar	5
1.6. Sayıtlılar.....	5
1.7. Tanımlar.....	6
2.Kuramsal Çerçeve ve İlgili Literatür	7
2.1. Kuramsal Çerçeve	7
2.1.1. Mutluluk.....	7
2.1.2. Felsefede mutluluk.....	8
2.1.3. Psikolojide mutluluk	9
2.1.4. Aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramı	9
2.1.5. Erec kuramı.....	10
2.1.6. Etkinlik ve akış kuramı	10
2.1.7. Uyum kuramı	10
2.1.8. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı	11
2.1.9. İşten ayrılma niyeti	11
2.1.10. İşten ayrılma niyetinin nedenleri.....	12

2.1.11. İşten ayrılma niyetinin sonuçları	14
2.2. İlgili Literatür	16
2.2.1. Mutluluk ile ilgili çalışmalar.....	16
2.2.2. İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalar	19
3.Yöntem.....	24
3.1. Araştırmanın Modeli.....	24
3.2. Evren ve Örneklem	24
3.3. Veri Toplama Araçları	25
3.3.1. Oxford mutluluk ölçeği.....	26
3.3.2. İşten ayrılma niyeti ölçeği.....	26
3.4. Veri Toplama	27
3.5. Verilerin Analizi	27
4.Bulgular ve Tartışma	29
4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri.....	29
4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Mutluluk Düzeyleri	30
4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre Mutluluk Düzeyleri	31
4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Mutluluk Düzeyleri.....	32
4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumuna Göre Mutluluk Düzeyleri	32
4.6. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri	33
4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri	34
4.8. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri.....	35
4.9. Sınıf Öğretmenlerinin Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri.....	36
4.10. Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri	36

4.11. Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	37
4.12. Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerini Yordaması.....	38
5. Tartışma Sonuç ve Öneriler	39
5.1. Tartışma.....	39
5.1.1. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri.....	39
5.1.2. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre mutluluk düzeyleri	39
5.1.3. Sınıf öğretmenlerinin kıdeme göre mutluluk düzeyleri.....	40
5.1.4. Sınıf öğretmenlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre mutluluk düzeyleri.....	40
5.1.5. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumu göre mutluluk düzeyleri.....	41
5.1.6. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri	41
5.1.7. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre işten ayrılma niyeti düzeyleri	41
5.1.8. Sınıf öğretmenlerinin kıdeme göre işten ayrılma niyeti düzeyleri	41
5.1.9. Sınıf öğretmenlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre işten ayrılma niyeti düzeyleri	42
5.1.10. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre işten ayrılma niyeti düzeyleri.....	42
5.1.11. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişki	43
5.1.12. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin işten ayrılma niyeti düzeylerini yordaması.....	43
5.2. Sonuç.....	43
5.3. Öneriler	44
5.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler.....	44
5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	45

KAYNAKÇA.....	46
EKLER.....	58
Ek-1. Araştırma ölçeği.....	57
Ek-2. Etik Kurul.....	60
Ek-3. Ölçek İzinleri.....	61
Ek-4. Milli Eğitim İzni.....	62



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2. 1. Kendi İsteğiyle Ayrılmayı Artıran Etmenler.....	13
Tablo 3. 1. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik bilgilerinin frekans ve yüzdeleri.....	25
Tablo 3.2. Örneklemenin dağılımına ilişkin kolmogorov-smirnov testi.....	27
Tablo 3.3. Ölçek puan aralıkları tablosu.....	28
Tablo 4. 1. Mutluluk ölçeğine ilişkin sayısal bilgiler.....	29
Tablo 4. 2. Ölçeğe ilişkin puan dağılımları.....	30
Tablo 4. 3. Mutluluk düzeyleri cinsiyete göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler .	30
Tablo 4. 4. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri kıdeme göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler.....	31
Tablo 4. 5. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin ile mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler	32
Tablo 4. 6. Mutluluk düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler.....	33
Tablo 4. 7. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin sayısal bilgiler	33
Tablo 4. 8. Ölçeğe ilişkin puan dağılımları.....	34
Tablo 4. 9. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler	34
Tablo 4. 10. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine kıdeme göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler	35
Tablo 4. 11. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler	36
Tablo 4. 12. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumuna göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler	36
Tablo 4. 13. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişkiye ilişkin korelasyon sonuçları	37
Tablo 4. 14. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	38

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MUTLULUK DÜZEYLERİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YURDAKAL KIRLIOĞLU, Yağmur

Yüksek Lisans Tezi

Temel Eğitim Anabilim Dalı

Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Tuncay ÖZDEMİR

Ağustos– 2020, i-ix, 1-62 Sayfa

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığından ilişkisel tarama modeli uygun olarak görülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Bolu il Merkezine bağlı ilkokullarda sınıf öğretmenliği yapan 255 öğretmen oluşturmaktadır. Ölçme araçları Bolu il merkezindeki tüm ilkokullarda fiilen görevini yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Oxford Mutluluk Ölçeğinin kısa formu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Örneklemenin normal dağılıp dağılmama durumuna Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile bakılmıştır. Dağılımın normal olmaması nedeniyle analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi; kıdem ve mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ise Pearson basit doğrusal korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mutluluk ölçeği işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, işten ayrılma niyeti, sınıf öğretmeni, iyi oluş, öğretmen

ABSTRACT

EXAMING RELATIONSHIP BETWEEN CLASSROOM TEACHERS HAPPINESS LEVELS AND THIS INTENTION TO LEAVE

YURDAKAL KIRLIOĞLU, Yağmur

Master Thesis

Basic Education Department

Class Education

Thesis / Project Advisor: Prof. Dr. Mister Tuncay ÖZDEMİR

August–2020, i-ix, 1-62 Pages

In this study, it was aimed to examine the relationship between the happiness level of teachers and their intention to quit. Since the relationship between the happiness levels of the teachers and their intention to quit, the relational screening model was considered appropriate. The study group of the research consists of 255 teachers who are primary school teachers in Bolu city center in 2018-2019 academic year. Measurement tools were applied to the teachers who actually perform their duties in all primary schools in the city center of Bolu. In the research, short form of Oxford Happiness Scale and intention to leave scales were used as data collection tool. Whether the sample was normally distributed or not was examined by Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk test. Since the distribution is not normal, non-parametric tests were used in the analyzes. Mann Whitney U test to determine whether teachers' level of happiness and intention to quit differ according to gender and education level; Kruskal Wallis test was used to determine whether it differentiated according to seniority and term of office at the current school. Pearson simple linear correlation analysis was conducted to determine the relationship between the happiness levels of the teachers and their intention to leave the job. As a result of the research, it was found that there was a negative and significant relationship between teachers' intention to leave the job scale.

Keywords: Happiness, the intention to leave work, classroom teacher, well-being, teacher

BÖLÜM I

1. Giriş

Bu bölümde, araştırmanın problemi açıklanmış; araştırmaya ilişkin amaç, önem, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Bireylerin çalışma ortamında yer alan bir takım olgu ve uyaranlar kişinin o işten haz almasını dolayısı ile işine bağlanmasını sağlayabilir. Bu uyaran ve olgular çalışma konusuna, ortamına ve zamana göre değişkenlik gösterebilir. Birey mesleğinden ve çalışma ortamından mutluluk duyar ise mesleğine karşı olumlu tutumlar sergilemesi beklenebilir.

Bu bağlamda bireylerin mesleğine yönelik tutumları o mesleğe bağlanma duygularını da etkileyebilir. Bireyi maddi ve manevi tatmin edebilen mesleklere karşı insanlar daha fazla olumlu tutum sergileyebilirler. Bu durum da bireyin mesleğine bağlanmasını artırabilir. Mesleğin maddi ve manevi değişkenlerinin bireyi tatmin etmemesi durumunda da birey mesleğinden soğumakta dolayısıyla mesleğine karşı önyargılı davranarak olumsuz tutum sergileyebilir. Bu da bireyin mesleğinden uzaklaşmasına yani mesleğinden ayrılmasına yol açabilir.

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin temel unsurlarından birisi de öğretmendir. Öğretmen Milli Eğitim Bakanlığı'nın hazırladığı öğretim programları yoluyla amaçların karşılığı davranışları öğrencilere kazandırmayı hedefleyen bir meslek grubu olarak görülebilir. Öğretmenlerin mesleklerine karşı olumlu tutum sergilemeleri gerek öğrencilerin daha iyi eğitim almalarını gerekse eğitim-öğretim hizmetinin etkili olmasına katkı sağlayacaktır. Öğretmenin mutluluğunu etkileyen birtakım etmenler vardır. İlki

genel yaşamda da görülebilen mesleki yalnızlıktır. İnsanlar genel yaşamında yalnızlık hissetmezken iş yerinde bu hisse kapılabilir. İş yeri bu hislerin yoğun yaşanılabilceği bir ortamdır. İş yerinde insanlar yüzeysel iletişim kurabileceği gibi hayatlarının bir parçası olan ilişkilerde kurabilir. Bu iletişim sürecinde de mutluluk, üzüntü, kızgınlık, endişe, gibi his ve duyguların yaşanması doğaldır (Demirbaş ve Haşit, 2016, s. 138).

Bilgi çağında, bireyin gereksinim duyduğu yeteneklerindeki değişim, rollerde birtakım değişikliklere sebep olmuştur. Günümüzde insanın sahip olduğu rollerin artması, kişiye önemli sorumlulukların yüklenmesi ve ilişkilerin karmaşıklaşması ruh sağlığını zorlayıcı bir hal almakta, kişiler arası ilişkiler doğrudan insanlarla çalışan bireylerin yaşamında daha da önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim alanı, insanlarla etkileşimin en yoğun olarak yaşandığı alanlardan biridir. İşte bu durum yoğun olarak yaşanan tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Dericioğulları vd., 2007, s.14). Mutluluk pek çok insanın anlamaya uğraştığı ve uğruna mücadele ettiği önemli psikolojik değişkenlerden birisidir. Araştırmacılar da mutluluğun hangi değişkenlerle ilişkisinin olduğunu anlamaya çalışmaktadırlar (Çevik Büyüksahin ve Yıldız, 2016). Bu değişkenlerin tespit edilmesi bireyin mutluluk olgusunu daha iyi analiz etmeyi sağlayabilir. “Mutluluk” ve “insanların nasıl mutlu oldukları” konusu, antik çağdan beri tartışılmaktadır. Mutluluk, Antik Yunan'dan beri felsefenin ilgi alanına girmektedir ve o zamanlardan beri filozofların dikkatini çeken bir konudur (Dost, 2016).

Mutluluk bireysel düzeydedir ve “erdemli hayat” ve “mutluluk” arasında çok güçlü bir ilişki mevcuttur. Bu durum beraberinde iyi ve erdemli bir hayata nasıl ulaşılabilceği sorusunu da gündeme getirmiştir (Veenhoven ve Dumludağ, 2015). Pozitif psikoloji ile ilgili yapılan çalışmalarda mutluluk konusu oldukça ilgi görmüş ve mutluluğun niteliğinin ne olduğu, nasıl ölçülebileceği, elde edilebilirliği, belirleyicilerinin ne olduğu gibi pek çok soruya cevap aranmıştır. Mutluluk, yaşamın bilişsel ve duyuşsal açıdan değerlendirilmesidir (Doğan, Sıpmaz, ve Çötök, 2013).

Mutluluğu etkileyen faktörler yaşam şartları, amaçlı yaşam etkinlikleri ve genetik faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Buna göre yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yaşanan yer, medeni durum, ekonomik durum gibi demografik

değişkenler yaşam şartları başlığı altında değerlendirilmektedir (Doğan, 2012). Olumlu duygulara, heyecan, umut, sevinç, neşe, güven, cesaret gibi duygular mutluluğun duyuşsal boyutunu oluşturan duygulara örnek verilebilir. Olumsuz duygulara ise öfke, nefret, kaygı, korku, umutsuzluk, üzüntü gibi duygular örnek verilebilir. Mutluluğun bilişsel boyutunu oluşturan yaşam doyumu ise, bireyin hayatını kapsayan aile yaşamı, sağlık, iş yaşamı sosyal yaşam gibi boyutlarını değerlendirme ve yargılamalarını ifade etmektedir (Sapmaz ve Doğan, 2012).

Araştırmacılar, çalışanların işten ayrılma durumu ile ilgili birçok çalışma yapmıştır. Bu çalışmalar ışığında işten ayrılma niyeti, “çalışanların iş koşullarından tatmin olmamaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler” şeklinde tanımlanmaktadır (Yüksel ve Yüksel, 2014). İşten ayrılma niyeti “çalışanların bağlı oldukları örgütten ayrılma düşüncelerini ifade etmektedir (Şahin, 2019). İş yerinde oluşan stres ve mutsuzluk çalışanın verimini düşürür. Özellikle öğretmenlik mesleği severek yapılması gereken ve iş doyumunun yoğun yaşandığı mesleklerdendir. Öğretmen iş yerinde stresli ve mutsuz ise işten ayrılma durumu kaçınılmaz olabilir. İşyerinde yaşadıklarından dolayı özellikle psikolojik yönden rahatsızlanan kişiler işlerini bırakma düşüncesi içine girmektedirler (Şahin, 2019). Okul örgütünde de bir öğretmenin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetinin oluşması, öğretmenin enerjisinin okul arayışına harcanmasına sebebiyet verebilir. Bu da o okul örgütünde “zaten bu okuldan gideceğim” fikriyle devam etmekte olan öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerine odaklanmasını negatif yönde etkileyebilir (Töremen ve Demir, 2016).

İnsanlar mutlu olmadıkları yerde bulunmak istemeyebilirler. Öğretmende mutlu değilse yaptığı işte bulunmak istemeyecektir. Öğretmenin mutluluk düzeyinin düşük olması işine bağlılığını etkileyebilir. Bu durum zamanla öğretmenin işinden ayrılmayı düşünmesine sebep olabilir. Öğretmenin mutsuzluk düzeyi düştükçe işinden ayrılma niyeti artabilir. Zamanla bu niyet işten ayrılmaya kadar gidebilir.

Bu kapsamda öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, mutluluğun işten ayrılma değişkenini etkileyen bir olgu olup olmadığını belirlemede önem arz etmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak, yorumlamak ve gerekli durumlarda önerilerde bulunmaktır. Bu amaca yönelik şu alt problemler belirlenmiştir:

1. Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre mutluluk düzeyleri nedir?
Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre mutluluk düzeyleri,
 - a. Cinsiyete,
 - b. Kıdeme,
 - c. Görev süresine,
 - d. Öğrenim durumuna
 göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre işten ayrılma niyeti düzeyleri nedir?
Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre işten ayrılma niyeti düzeyleri,
 - a. Cinsiyete,
 - b. Kıdeme,
 - c. Görev süresine,
 - d. Öğrenim durumuna
 göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişki nedir?
4. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri işten ayrılma niyeti düzeylerini yordamakta mıdır?

1.4. Önem

Eğitim tüm toplumlarda tarih boyunca değer atfedilmiş bir olgudur. Eğitimin başarılı olması için gereken en önemli unsurlardan birisi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin mesleklerinden memnun olması ve mutlu olması eğitim-öğretim hizmetinin etkililiğinde önemlidir. Öğretmen mutsuz olduğunda iş performansı düşer ve eğitimi önemli bir şekilde etkiler. Mesleğinden mutlu olmayan öğretmenlerin işten ayrılmaları beklenilebilir bir durumdur. Öğretmenlerin işten ayrılması sınıfın bir süre boş kalmasına ve öğrencilerin yeni öğretmene alışma sürecinde zorluklar yaşamasına sebep olur. Mutsuzluk sebebiyle işinden ayrılan öğretmeninde yeni bir işe alışma süreci öğretmene psikolojik anlamda zarar verir. Öğretmenlerin mutluluk durumlarının belirlenmesi işten ayrılma olgusunun önüne geçmede bir takım bilimsel veriler sunabilir. Araştırmadan elde edilen veriler ile öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin ve işten ayrılmaların mutlulukla ilişkisinin ışığında MEB'in çeşitli önlemler almasına katkı yapabilir. Alan yazında öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin işten ayrılma niyetleri ile ilişkisini ölçen çalışmalara rastlanamamıştır. Alan yazında bir boşluğu doldurması bakımından katkı yapması beklenmektedir.

1.5. Sınırlıklar

1. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki MEB'e bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma sınıf öğretmenlerinin ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

1. Öğretmenler uygulanan ölçeklere içtenlikle cevap vermişlerdir.
2. Araştırmada kullanılan ölçekler, sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini ölçer niteliktedir.

1.7. Tanımlar

Öğretmen: 2018-2019 yılında Bolu il merkezindeki okullarda görev yapan sınıf öğretmenleridir.

Mutluluk: Mutluluk, yaşamın bilişsel ve duyuşsal açıdan değerlendirilmesidir (Sapmaz ve Doğan, 2012).

İşten ayrılma niyeti: Çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesidir (Mobley,1982 akt Şahin, 2011).



II. BÖLÜM

2.Kuramsal Çerçeve ve İlgili Literatür

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan çalışmanın bu bölümünde, araştırmayı anlamlı kılacak kavramlar literatür ışığında derinlemesine incelenmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Mutluluk

İnsanın beklediği veya beklemediği iyi bir şeylerin olması, içinde bulunduğu sıkıntılı bir durumdan kurtulma, çevresindeki olayların lehine gerçekleşmesi, isteklerinin karşılanması, çevresinde üstün bir duruma gelme gibi sebeplerden ötürü ortaya çıkan olumlu duygu mutluluktur (Çetinkaya, 2006). Mutluluk kavramı Arapçada “saadet”, Türkçede “mesut olma”, İngilizcede ise “happiness” kavramıyla eş anlamdadır (Demir ve Murat, 2017). Antik Yunan felsefesinde iyiliğin kaynağı bir mutluluk olarak değil kişinin potansiyelini gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilmiştir (Gülcan ve Bal, 2014).

Mutluluk bireylerin yaşamları boyunca ulaşmak için çaba gösterdikleri, maddi ve manevi açıdan meydana gelen doyuma bağlı kişide hoşnutluk yaratan, biyolojik ve psikolojik durumdur (Aluş ve Selçukkaya, 2015). Mutluluğun, bilişsel yaklaşımın da vurguladığı gibi ‘bakış açısı’ yani bilişsel bir durum olduğu görüşü genel olarak kabul edilebilir (Birinci ve Dirik, 2010). Bireyin arzu ve isteklerine kavuşmasıyla ortaya çıkan neşe ve bahtiyar olma durumudur mutluluk (Demir ve Murat, 2017). İnsanlar mutlu oldukça kendilerini daha başarılı ve güvende hissetmektedirler. Bir istek veya özlem

yerine geldiğinde kişiler mutlu olurlar (Kırık ve Sönmez, 2017). Mutluluk insanın arzusu, amaçladığı şeyler, insan yaşamına anlam ve düzen veren şey olarak tarif edilebilir (Ahmed, 2015). Mutluluk rahatlık, hissiyatı ve duygusu olup, psikolojik araştırmalara göre yapılan eyleme karşı pozitif tutumlara yol açmaktır (Fisher, 2014)

İhtiyaçları ve isteklerini karşılayan insan mutlu olur (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Mutluluk sadece eylemlerimize, niyetlerimize bağlı değil aynı zamanda biyolojik kalıtımlarımız, yetiştiğimiz toplum, doğduğumuz yer gibi etmenlere de bağlıdır (Diş, 2017). Bentham’a göre mutluluk yaşamdan aldığımız zevk, keyif ve acıların toplamıdır (Akt.Veenhoven ve Dumludağ, 2015). Mutluluk bireyin olumlu duygulara daha fazla, olumsuz duyguları ise daha az yaşaması ve yaşamından daha fazla tatmin alması olarak tanımlanmaktadır (Demirbulat ve Avcıkurt, 2015). Mutluluk her insanın içinde bulunmak istediği duygudur. Kişilerin mutlu olmalarını sağlayacak durumlar değişkendir. Mutluluğa giden yol kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir.

2.1.2. Felsefede mutluluk

Antik Yunan felsefesinde iyiliğin kaynağı bir mutluluk olarak değil kişinin potansiyelini gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilmiştir (Gülcan ve Bal, 2014). Aristoteles’e göre bütün insanlar mutluluğu arar. Mutluluk insan yaşamının ereğidir. Mutluluk ya da insansal iyi ruhun mükemmel olana uygun biçimde ya da çeşitli mükemmellikler arasında en iyisine uygun olarak etkinliğidir... Bu etkinlik hayat boyu sürmek durumundadır (Büyükdüvenci, 1993). Aristo’ya göre mutluluk için insan doğru tercihini alışkanlık haline getirmelidir. Mutluluğa ulaşmak için sadece mal, mülk gibi dışsal iyilik değil, sağlık gibi bedensel iyilik haline de sahip olmak gereklidir (Kalaycı, 2014). Aristo eğitimden bahsetmiştir. Mutluluk insanın kendini eğitmesi ile ilgilidir. Güçlü karakteri oluşturacak olan erdem eğitime dayanır. Kişiyi mutlu edecek olan ilk planda erdemli eylemlerdir. İnsanı mutluluğa götürecek olansa tercihleridir (Çötök, 2017).

Farabi’ye göre mutluluk Tanrıya yönelmektir. Tanrıdan gelen birey tekrar Tanrıya dönmeyi arzular. Bu insanı mutlu edecek şeydir. Bunun yanında sahte mutluluklarda vardır. Bunlar para, bedeni arzular, üstünlük gibi şeylerdir (Tokat, 2006).

Descartes'in mutluluk hakkında düşüncelerini Türkben (2010) şu şekilde aktarmıştır. Ona göre tam bir ruh memnunuğu ve içsel hoşnutluk mutluluktur. Mutluluk isteyen kişi evrenle barışık olmalı ve gerçekleşmesi kendine bağlı olmayan arzuların peşine düşmemelidir (Türkben, 2010). Mutluluk tanımı felsefecilere göre değişkenlik gösterse de hepsi mutluluğu anlamlandırmaya çalışmıştır. Mutluluk genel anlamla felsefecilere göre iyi ruh, doğru tercihler ve içsel hoşnutluktur. Dışsal etmenlerden çok içsel hoşnutluk mutluluk için daha önemlidir.

2.1.3. Psikolojide mutluluk

İnsanın en önemli duygularından olan mutluluk psikoloji biliminin de önemli konularındandır. Psikolojide iyi oluş kavramıyla da karşımıza çıkmaktadır. Mutluluk, insanoğlunun kendisine ulaşmak için çaba sarf ettiği, bireyin olumlu psikolojik bir hal içerisinde olmasını ifade eden bir kavramdır. Mutluluğa ilk özel ilgi gösterenler hümanist psikologlar olmuştur (Avras, 2017). Mutluluk yaşamı farklı kılabilcek potansiyele sahiptir. Mutluluk durumdan duruma, kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bireylerin içinde yaşadıkları toplumsal çevreleri insanların mutlu veya mutsuz olmalarını etkilemektedir (Kırık ve Sönmez, 2017). İnsanlar mutluluğu dış şartlardan beklerler oysaki mutluluğu insan kendi elleriyle yaratmalıdır. İnsanın en büyük başarısıdır mutluluk (Fromm, 1995). Mutluluk insanın olumlu duyguları daha fazla, olumsuz duyguları ise daha az yaşaması, yaşamından yüksek tatmin almasıdır (Demirbulat ve Avcıkurt, 2015). Mutluluk insanın yaşama bakış açısını ve yaşamındaki tercihlerine etki eden duygudur. Mutluluk kişinin içsel hislerine bağlıdır. Mutluluk psikoloji bilimi için çok önemlidir.

2.1.4. Aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramı

Aşağıdan yukarıya kuramına göre kişinin mutlu olması yaşamındaki zevk aldığı etkinliklere ve mutlu olacağı olaylara bağlıdır. Bireyin yaşam şartları ve bireyin ekonomik durumu, cinsiyeti, yaşı gibi demografik etmenler mutluluğu etkiler (Malkoç, 2011). Yukarıdan aşağıya kuramı ise mutlu kişilerin olayları olumlu düşünmeleri ve değerlendirmeleri, mutsuz insanların ise olayları olumsuz düşünmeleri ve olumsuz

bakmalarıdır. Bu kuramda mutluluğun belirleyicisi dış etmenler değil bireyin kişilik özellikleridir (Osmanoğlu ve Kaya, 2013).

2.1.5. Erec kuramı

Bu kurumda insanların ihtiyaçlarının doyurulması mutluluğa, doyurulmaması ise mutsuzluğa neden olur (Köker, 1991). Bireyler istedikleri amaçlara ulaştıklarında daha olumlu duygulara ulaşır ama amaçlarına ulaşamazsa mutsuz olur (Saygın, 2008). Erek kuramına göre kişi istediği hedefe ulaşırsa mutlu olur (Dost, 2004). Erek kuramına göre amaçlarına ulaşmak bireye yaşamındaki problemlerle baş etmesine yardımcı olur ve iyi oluşun devam etmesini sağlar (Şahin, 2011).

2.1.6. Etkinlik ve akış kuramı

Akış kuramının en önemli temsilcisi Csikzentmihalyi'dir. Kurama göre birey ne kadar ilginç etkinliklerde yer alırsa o kadar mutludur (İlhan , 2009). Etkinlik kuramı mutluluğu bireyin etkinliklerinin ürünü olarak görür. Kuramcılar öznel iyi oluşun eylemden kaynaklandığını savunurlar (Canbay, 2010). Csikszentmihalyi'e göre akış kuramında bireyin yaptığı etkinlikler onun becerisine uygun olmalıdır. Bu sayede birey yaptığı eylemden etkinlik sürecinde haz alabilir (Akt. Satan, 2014). Etkinlik kuramına göre amaçlar değil amaçlara ulaşmak için yapılan eylemleri kişiyi mutlu eder. Kişinin yetenek ve ilgisine uygun amaçlar seçildiğinde birey yaptığı etkinlikten doyum alır (Dost, 2004).

2.1.7. Uyum kuramı

Bireyler karşısına çıkan yeni bir olaya güçlü tepkiler gösterirler ama zamanla bu tepkiler ilk günkü gücünü kaybeder (Malkoç, 2011). Kuramda özel iyi oluş hayatımız da sürekli değişen olaylara ve durumlara uyum sağlamamıza bağlıdır. İnsanlar üzüntülü bir durumda olumsuz duygusunu uzun süre sürdüremediği gibi mutlu olduğu bir anda olumlu duygusu da bir süre sonra azalmaktadır. Birey her iki durumda da uyum sağlayıp dengeyi bulmaktadır (Dost, 2004).

2.1.8. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı

Ryff (1995), gelişim psikolojisi ve klinik psikolojideki kuramları incelemiş fakat bu kuramlardan aldığı farklı öğeleri birleştirerek psikolojik iyi oluş kuramını oluşturmuştur (Akt. Malkoç, 2011). Psikolojik iyi-oluş kuramı kişinin psikolojik olarak sağlıklı olması, hayatının bazı alanlardaki olumlu işlevselliğine bağlanmaktadır. Kuram altı boyuttan oluşmaktadır. Kendini kabul, bireysel gelişim, yaşam amacı, olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik- otonomi bu boyutlardır (Canbay, 2010). Ryff'in kuramı olumlu işlevde olmayla ilgilenen kuramcıların ortak noktasından oluşmaktadır. (Dost, 2004).

2.1.9. İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti iş ortamından veya yapılmakta olan işten duyulan tatminsizliğin sonucunda çalışanın işinden ayrılma isteğidir. İşten ayrılma isteği olan kişiler işlerine odaklanamayıp verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Çekmecelioğlu, 2014). Porter vd. (1974) göre çalışanın örgütte çalışmama isteği işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Akt. Karavardar, 2015).

İşten ayrılma niyeti bakış açısına göre olumlu veya olumsuz algılanabilir. Çalışanın daha iyi bir iş için ayrılması olumlu durum oluştururken örgütler için bir kayıp oluşturup olumsuz olarak görülebilir (Hwang vd., 2014: 64). Bartlett'e (1999) göre işten ayrılma örgütten ayrılma konusunda bilinçli ve temkinli bir karar ve niyettir (Akt. Fındık, 2011). İşgörenin isteyerek ve bilerek işten ayrılmak istemesi işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmıştır. İşten ayrılma çalışanın bulunduğu örgütten bir kaçma yolu olarak görülmektedir (Yener, 2014). Brown'a (1986) göre işten ayrılma niyeti başka bir iş arama, iş başvurusunda bulunma, iş görüşmesi yapmak gibi aktifleşebileceği gibi sadece niyet olarak kalabilir (Akt. Fındıklı, 2014).

Hanish ve Hulin (1990) mutsuz işgörenlerin iş ve görevden çekilme veya ayrılma isteğini işten ayrılma niyeti olarak tanımlamaktadır (Polat, 2009). Diğer bir ifadeye göre kişinin başka bir iş aramak için örgütten ayrılma ihtiyacı işten ayrılma niyeti

olarak tanımlanabilir (Telli, 2012). Mobley (1982) ise işten ayrılma niyetini bir çalışanın yakın zamanda işine son verme isteği ve düşüncesi olarak tanımlamıştır (Akt. Şahin, 2011). Topper vd (2009) çalışanın sürekli işini bırakmayı düşünmesi veya diğer iş olanaklarına yönelmesi olasılığını işten ayrılma niyeti olarak tanımlamıştır (Akt. Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014). Bu niyete önceden müdahale edilmez ise zamanla işten ayrılma eylemine dönüşmektedir. İşten ayrılma niyeti gerekli önlemler alınarak düzeltilebilir. Bu nedenle işten ayrılma niyeti önemli bir faktördür (Yıldız, 2008).

2.1.10. İşten ayrılma niyetinin nedenleri

Bireyin çalışmakta olduğu işini bırakma düşüncesi veya yeni bir iş bakması işten ayrılma niyeti olarak tanımlanabilir. Çalışanın bulunduğu örgütten ayrılmak istemesi birçok nedene bağlanabilir. Price ve Mueller (1981)'e göre bunlar farklı iş fırsatı, monotonlaşma, etkili iletişim, katılım, ücret, entegrasyon, dağıtım adaleti, terfi fırsatı, eğitim, profesyonellik gibi unsurlardır (Akt. Yıldız, 2008). İşten ayrılma niyetini teoriden işten ayrılma eylemine geçişi bir süreç olmakla birlikte bu süreci etkileyen birçok değişen vardır (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992).

“Kurumsal, kurum dışı, bireysel ve işle ilgili belirleyiciler şeklinde yapılan bu dörtlü sınıflandırma uygulamada doğaldır ki, iç içe geçmiş bir görünüm verir ve süreç içinde sürekli olarak birbirlerini etkileyerek ve bütünleyerek bireyi alacağı karara doğru sürüklerler.” (Eren, 2007, s. 36).

Tablo 2. 1. Kendi İsteğiyle Ayrılmayı Artıran Etmenler

Kurumsal Belirleyiciler	Kurum Dışı İşe İlgili Belirleyiciler	Kişisel Belirleyiciler
Sosyal güvence ve sağlanan olanakla	Farklı iş olanakları	Yaş
Örgütsel, dağıtılmış ve prosedürel adalet	Sendikaların olmaması	Eğitim düzeyi
İletişim	Yüksek işsizlik oranı	Performans
Kendini geliştirme olanakları	Ayrıma kültürü	Katılımın az olması
Üst-ast ilişkileri	Ekonomik etmenler	İşte çalışılan süre
Maaş		İşle özdeşleşme
Terfi olanakları		Sağlık durumu
Örgütün İmajı		

Tablo 2.1'e bakıldığında işten ayrılmayı etkileyen etmenler dört başlıkta toplanabilir. Kurumsal etmenler, kurum dışı, iş ile ilgili ve bireysel etmenler işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdir (Eren, 2007, s. 36).

Stresli ortamda çalışan kişiler maruz kaldıkları psikolojik ve fizyolojik sonuçlardan sonra çalıştıkları işletmeye karşı olumsuz duygular beslemektedir. Bunun sonucunda da çalışan işine karşı tükenmişlik, örgüte bağlılıkta azalma, iş performansında düşüşler hissedecek ve bu durum işten ayrılma niyetine kadar gidecektir (Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014). Bazı durumlarda çalışanlar işlerinden memnun olsalar da işten ayrılma niyetine girebilirler. Bunun sebepleri emeklilik, yakınlarının kurduğu işletmelerdeki iş pozisyonları, daha cazip iş fırsatları, ekonomik şartlar, yaş, cinsiyet ya da güvenli bir gelecek düşüncesidir. Bu durumun tersi bulunduğu işten memnun olmasalar bile çalışan işinden ayrılma niyeti beslemeyebilir. Bunun nedeni emeklilik olabilir. Çalışan emekli olmaya yakınsa emekliliğini bekleyebilir. Ya da kişinin başka bir işletmede iş bulamama endişesi bulunduğu örgütten ayrılma niyeti beslememesinin nedeni olabilir. Kişinin bulunduğu kuruma karşı sorumluluk duyması buna bir neden

olabilir (Yücel ve Demirel, 2013). Çalışanın iş nedeniyle yaşadığı duygusal tükenmişlik, enerji eksikliği, yorgunluk, engellenmiş hissi sonucunda işe bağlılığının azaldığı ve işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir. Kişinin kendini başarısız hissetmesi, işinde ilerleme kaydetmediğini ve işe yaramadığını düşünmesi işten ayrılma niyetini arttıracaktır (Arı, Bal ve Bal, 2010).

İşyerinde iş tatminine sahip olan çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş verimlilikleri artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır (Yücel ve Demirel, 2013). İşten ayrılmaya yönelten teknik nedenler çalışma ortamındaki sorunlar, iş saatleri, iletişim sorunları, örgütsel sorunlar, diğer çalışanların tutumlarıdır. Ekonomik nedenler ise mali sorunlar, işin zorluğu ve karşılığında alınan ücretin başkalarıyla kıyaslandığında eşitsizlik hissine kapılma ve iş güvensizliğidir. Personel boyutunda ise çalışanın insani ve mesleki niteliği, ast üst ilişkileri, beklentilerin karşılanmaması, takdir edilememe, huzursuzluk, işten ayrılma nedeni için bazı örneklerdir (Akin, 2007).

Örgütte kişinin üstünde çalışanların davranış ve tutumu çalışan için işten ayrılma niyetinin oluşmasında bir faktördür. Lider çalışanlara adaletsiz davrandığında, onlara yardımcı olmadığında çalışan lidere karşı olumsuz tutuma sahip olur ve bu durum işten ayrılma niyeti oluşmasına sebebiyet verir (Baltacı, Güçlü ve Çeliker, 2014). İşten ayrılma niyetinin oluşmasında birçok sebep vardır. Çalışanın yaptığı işe karşılık ücretinin adaletsiz olması, karşısına daha iyi iş fırsatlarının çıkması, iş yerindeki iletişim sorunları, ast üst ilişkilerinde sorunlar, yaptığı işlerde takdir görememe, çalışma ortamının fiziki şartları vb. sorunlar kişinin işten ayrılma niyetinin artmasına neden olur.

2.1.11. İşten ayrılma niyetinin sonuçları

İşten ayrılma niyeti engellenmezse bir süre sonra işten ayrılmaya dönüşecektir. Bu durum örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örgütte mali sorunlara ve işlerin aksamasına neden olur. İşten ayrılan çalışan için ise yeni bir iş bulana kadar sorunlar yaratabilir. İşten ayrılma niyetine sahip çalışan bu düşüncesinden dolayı yaptığı işe ve örgütün amaçlarına konsantre olmayıp işlerin aksamasına neden olur (Çekmecelioğlu, 2014). Hwang (2014) 'a göre işten ayrılma olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşgörenlerin daha iyi bir iş için işten ayrılmaları durumunda işten ayrılma niyeti olumlu

olmakta fakat örgütler için kayıplara neden olup olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Akt. Kanten, 2014). İşten ayrılan çalışan yeni bir personel bulma sürecinde işletmeye maliyet yükü yüklenmektedir. İşten ayrılmayan fakat işten ayrılma niyeti olan çalışanlarında örgüte olumsuz etkileri olabilmektedir. Çalışanın bu düşüncesinden dolayı işe bağlılığı azalır, performansı düşer, diğer çalışanlarla iletişimi zayıflar ve çalışan işe geç gelme vb. gibi olumsuz davranışlar sergiler (Alica, 2008). İşten ayrılmayı düşünen kişi bunu eyleme dönüştürdüğünde hem iş gücü kaybına hem de iş çevresinin olumsuz etkilenmesine sebep olur. Yaşanacak iş gücü kaybı da şirketlere yüksek maliyetler getirecektir (Telli, 2012).

Sanderson (2003) işten ayrılmanın meydana getirmiş olduğu maliyetleri şöyle sıralamıştır:

- Yeniden işe yerleştirmenin ve işçi seçmenin maliyeti,
- Yeniden eğitim masrafları,
- Personelin tam kapasite ile çalışmadığı işi öğrenme sürecinde gereksiz ödenen ücretlerin maliyeti,
- İşe alışma sürecinde meydana gelebilecek kırılma, hasar veya kazaların maliyeti,
- Kişinin işe alışıp tam kapasite ile çalışmaya kadar geçen sürede diğer çalışanların fazla mesai ücret maliyetleri,
- Yeni işçinin işe alımı ile eski işçinin işten ayrılması arasında geçen sürede meydana gelen üretim kaybının maliyeti,
- Bireyin kendi departmanındaki işleri aksatan negatif davranışlarının maliyeti (Akt. Acaray, 2014).

İşten ayrılmanın olumlu etkisi, ayrılan kişinin yerini doldurabilecek personelin yerleştirilmesi ve yeni yeteneklere fırsat verilmesi olabilir (Yener, 2014). İşe yeni alınacak çalışanı işe alıştırmaya göre altı aya kadar uzayabilir. Bu yetiştirme sürecinde çalışandan tam verim alınamayabilir. Bu durum örgüte ekstra maliyet demektir. İşletmenin kaybettiği çalışanları yerine sürekli eleman araması örgütün itibarının kaybetmesine neden olabilir. Hatta çalışana alışan müşterilerin başka bir işletmeye yönelmesine neden olur (Korkmaz, Sünnetçioğlu, ve Koyuncu, 2015). İşten ayrılmanın bu olumsuz sonuçlarından zarar görmemek için işten ayrılma niyetinde olan çalışanın fikrini değiştirmek ve bu fikre kapılmadan önlemler almak gerekir.

2.2. İlgili Literatür

2.2.1. Mutluluk ile ilgili çalışmalar

Mutluluk ile ilgili literatür incelendiğinde ülkemizde ve yurt dışında birçok çalışmalar mevcuttur.

Diener ve Seligman (2002) araştırmasında 222 lisans öğrencisi üzerine çalışmış ve mutluluk düzeyleri yüksek bireylerin mutluluk düzeyleri düşük olanlara göre daha güçlü sosyal ilişkilere sahip olduklarını, daha dışa dönük, yumuşak başlı ve uyumlu olduklarını tespit etmiştir.

Harter vd. (2003) 'nin 3032 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında yaş, eğitim, dürüstlük ve dışadönüklük düzeylerinin artması öznel ve psikolojik iyi oluşu olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Dost'un (2004) çalışmasında öğrencilerin öznel iyi oluşları cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Öğrencilerin okudukları bölümden memnurluğuna göre farklılık vardır. Okudukları bölümden memnun olanların lehine bir sonuç çıkmıştır. Öğrencilerin algıladıkları ekonomik durumuna göre farklılık göstermiştir. Algıladıkları ekonomik durumları üst ve orta olanlar alt olanlara göre daha yüksek öznel iyi oluşa sahip çıkmıştır.

Schiffirin ve Nelson (2010) 'nun 100 üniversite öğrencisine yaptığı çalışmasında stres ve mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Canbay (2010) Ankara ilinde 445 lise öğrencisiyle yaptığı çalışmasında öğrencilerin mutluluk düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Akın ve Şentürk (2012) 'ün Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından yapılan bir anket çalışması aracılığıyla elde edilen veriler göre erkeklerin kadınlardan daha mutlu olduğu sonucuna varılmıştır.

Gatab ve Pirhayti (2012) ' nin Babol Payame Noor Üniversitesi'nde 80 erkek öğrenciye yaptığı çalışmasında deney gurubu sekiz hafta yardımlaşma ve mücadele gerektiren oyunlar oynamışlardır. Deney sonunda deney grubu mutluluk, sosyal fonksiyonlar ve genel sağlık göstergelerinde gelişme kaydedilmiş. Kontrol grubunda bu gelişme görülmemiştir.

Duman (2014) öğretmenler adaylarına yaptığı çalışmada mutluluk düzeylerinin cinsiyete ve kardeş sayısına göre anlamlı bir fark bulamamıştır.

Talebiyannia, Azarin, Malekpour, Mohammadi ve Pour (2014) çalışmasında 350 ortaöğrenim düzeyinde sporcu olan ve olmayan bayan öğrencilerin mutluluklarını karşılaştırmıştır. Araştırmada sporcu olan öğrencilerin sporcu olmayanlara göre mutluluk seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bulut (2015) 'un çalışmasında örgütsel mutluluk düzeylerini kıdeme göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiş. Bu çalışmada bir yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile eğitim düzeyleri arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur. Mutluluk algısı en yüksek eğitim enstitüsü ve ön lisans eğitimi alan katılımcıların olduğu görülmüştür.

Yazıcı (2015) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmasında örnek mutluluğun cinsiyete, yaşa, sınıf düzeyine ve ebeveynlerin öğrenim durumuna göre anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir.

Düzgün (2016) 'ün ortaokul öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada mutluluk düzeyleri orta düzeyde çıkmış. Erkek ortaokul öğretmenlerinin kadın ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek mutluluk düzeyine sahip oldukları ve evli ortaokul öğretmenlerinin bekar ortaokul öğretmenlerinden küçük bir puan farkıyla daha mutlu oldukları fakat bu farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Kıdeme göre ise 21+ yıllık ortaokul öğretmenlerinin daha yüksek mutluluk düzeylerine sahip oldukları görülmüştür.

Ortaokul öğretmenlerinin bulunduğu yerde görev yaptığı yıl ve öğrenim durumu mutluluk düzeyleri ile anlamlı bir farklılık görülmemiş.

Aksoy, Aytar ve Kartez (2016) 'in üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Duran (2016) çalışmasını okul yöneticileri üzerinde yapmış ve okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin iyi olduğunu bulmuştur. Okul yöneticilerinin mutluluk düzeyleri cinsiyete, öğrenim durumuna ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiş.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018) çalışmasında örgütsel mutluluk düzeyinin cinsiyet, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel mutluluk değişkeni, okul türüne göre anlamlı farklılık göstermiştir. İlkokulda çalışanların örgütsel mutluluk ortalaması ortaokulda çalışanların ortalamasına göre daha yüksek bulunmuştur.

Meydan (2018) bu araştırmada ergenlerin mutluluk düzeylerinin cinsiyet ve anne-baba ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Kotaoğlu (2019) 'nın çalışmasında cinsiyet değişkeni ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Mesleki kıdemin örgütsel mutluluğa etkisinin olmadığı tesit edilmiş.

Korkut (2019) 'un öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmaya göre örgütsel mutluluk algısı kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymuş. En yüksek mutluluk algısı 21 yıl üzeri mesleki kıdemde en düşük mutluluk ise 11-15 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmüş.

Demircan (2019) 'ın Eskişehir ili Çifteler ilçesinde 264 Öğretmene yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri aynı okulda görev yapma sürelerine göre ve öğrenim durumu istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir. Demircan'ın Örgütsel mutluluk olumlu duygular alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çetin (2019) 'ın çalışmasında okuldaki hizmet süresi örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Yılmaz (2019) 'ın yaptığı çalışmaya göre öğretmenlerin öğrenim durumuna göre Mutluluk düzeyleri arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Kuvvet (2019) 'ın araştırmasından Ankara'da görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyi orta düzeyde çıkmıştır. Örgütsel mutluluk düzeyleri cinsiyete ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Kabal (2019)' ın Kocaeli ilinde 318 öğretmenin üzerinde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiş. Cinsiyete göre ise kadın öğretmenlerin Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu puanlarının erkek öğretmenlerin puanlarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2019) 'ın İstanbul da yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin mutluluk düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışmada örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler; yönetim süreçleri, ekonomik koşullar, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık olarak ortaya konulmuştur.

Gülbüz (2020) 'ün çalışmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları orta seviyede çıkmıştır. Cinsiyet değişkeni ile anlamlı farklılık göstermiş, erkeklerin olumlu duygu algıları kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır.

2.2.2. İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalar

Sarıdere (2004) çalışmasında cinsiyet ve işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin yaşları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı da tespit edilmiştir.

Luthans ve Jensen (2005) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında ise çalışanların psikolojik sağlamlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yazıcıoğlu (2009) konaklama işletmelerinde yaptığı çalışmasında kuruma duyulan güven ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel güvenle iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki söz konusu iken işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuş. Bu durum iş tatmini ve işten ayrılma niyeti içinde aynı şekilde gerçekleşmiştir. Araştırmada cinsiyetlerine göre iş görenlerin örgütsel güven, iş tatmin düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadıkları görülmüştür. Eğitim, yaş, kıdem yılı değişkenleri açısından konaklama işletmelerinde iş görenlerin örgütsel güven, iş tatmin düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yaprak (2009)'ın hemşireler üzerine yaptığı çalışmasında işten ayrılma niyeti ile ekip çalışması, ve işten ayrılma ile insan ilişkileri arasında negatif yönde orta bir ilişki, işten ayrılma niyeti ile iletişim arasında da negatif yönde zayıf bir ilişki bulmuştur. İşten ayrılma niyeti ile kuruma bağlılık ve iş doyumu arasında negatif yönde orta ilişki saptamıştır. Çalışmada yaş, öğrenim durumuna ve medeni durum ile hemşirelerin işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Çocuk sahibi olan hemşirelerin ise işten ayrılma niyetlerinin, çocuk sahibi olmayanlara göre daha az olduğu bulunmuştur.

Polat ve Meydan (2010) çalışmasında örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediği sonucun anlamlı olduğu tespit etmiştir.

Örücü ve Özaşarlıoğlu (2013) Güney Afrika Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde İşten ayrılma niyeti açısından ise medeni durum ve yaş değişkenine göre herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak cinsiyet değişkeni açısından baylar bayanlara nazaran daha yüksek işten ayrılma niyetine sahiptir. Güney Afrikalı çalışanlar ise Türklere nazaran daha yüksek işten ayrılma niyetine sahiptir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, çalışma yapılan tekstil işletmesinde, örgütsel

adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Arshadi ve Damiri (2013)'nin İran Ulusal Sondaj Şirketi'nin (INDC) 286 çalışanıyla yaptığı çalışmasında iş stresinin işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda iş stresinin iş tatminini etkileyip performans düşüklüğüne ve işten ayrılmaya sebep olduğu görülmüştür.

Çekmecelioğlu (2014) araştırmasında liderin göreve yönelik davranışlarının çalışanların işten ayrılma eğilimlerini etkilemediği saptanmıştır.

Keskin (2014) 'in çalışmasında öğretmenlerin işten ayrılma eğiliminin “düşük” olduğu görülmüştür.

Uştu (2014)'nin Şanlıurfa ilinde yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete bağlı olarak erkek öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri kadın öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. İşten ayrılma niyetlerinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Meslekte çalışma süresi arttıkça daha olumlu işten ayrılma niyetinin olduğu fark edilmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Gümüşsoy (2014) 'un çalışmasında İlköğretim öğretmenlerinin işten ayrılma ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Duygusal tükenmişlik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada sonuç olarak pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Yener (2014) çalışmasında çalışanların işten ayrılma niyetleri okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte. 21 yıl üzeri aynı okulda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Karacaoğlu (2015) 'nın turizm sektöründe yaptığı çalışmasında iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetlerinde herhangi bir farklılığa rastlanmazken, çalışanların yaşı ilerledikçe işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, bekârlarda işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yönetici olmayanların yönetici olanlara, gelir ve öğrenim durumu düşük olanların yüksek olanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Güleryüz (2016) 'ün çalışmasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre işten ayrılma niyeti puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Erdirençelebi ve Filizöz (2016) yaptığı araştırmada işletmelerde çalışanların etik iklim algılarının işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin de işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Büyükbeşe ve Gökasla (2018) çalışmasında işten ayrılma niyetinin cinsiyet, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresi açısından herhangi bir anlamlı farklılık olmadığını, işten ayrılma niyetinin 18-25 yaş grubundaki çalışanlarda daha düşük iken, 26-35 yaş grubundaki çalışanlarda daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucuna göre işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. İşe adanmışlık ve ayrılma niyeti arasında da bir ilişki bulunamamıştır.

Yazıt (2019) 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının işten ayrılma niyetleri, işkoliklik dereceleri ve tükenmişlik ilişkilerini incelemiş ve otel çalışanlarının hem işkolikliği hem de tükenmişliği orta düzeyde yaşamalarına rağmen çalışanlarda işten ayrılma niyetinin olmadığı görülmüştür. Bu durumu Yazıt (2019) ülkemizdeki işsizlikle açıklamaktadır.

Mutluluk düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmeyen çalışmalar olduğu gibi kadın öğretmenlerin daha mutlu veya erkek öğretmenlerin daha mutlu olduğu

araştırmalara da rastlanmıştır. Çalışmalarda örgütsel mutluluk düzeyi, mutluluk düzeyi çoğunlukla yüksek ve orta düzeyde çıkmıştır.

İşten ayrılma niyeti düzeyi çoğunlukla düşük veya orta düzeyde çıkmıştır. İşten ayrılma niyetinin yaşa göre azaldığı görölmüş, arttığı görölmüş ve anlamlı fark bulunamayan çalışmalarda tespit edilmiştir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal bir ilişki söz konusu iken işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuş.



III. BÖLÜM

3.Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ile veri çözümleme yöntemi ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Sınıf Öğretmenlerinin mutluluk düzeylerini betimlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel desenlerden tarama modeline göre yapılandırılmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığından ilişkisel tarama modeli uygun olarak görülmüştür. İlişkisel tarama modeli iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2009). Bu kapsamda araştırmada model olarak nicel desenlerden ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmayıp bu ilde görev yapan tüm öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Ölçme aracı evrenin tamamına uygulanmıştır. Bryman ve Cramer (2001) örneklem büyüklüğü madde sayısının en az beş katı mümkünse on katı civarında olması gerektiğini belirtmektedir. Ancak araştırmada örnekleme gidilmemiş olup tüm evrenden veriler toplanmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3. 1. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik bilgilerinin frekans ve yüzdeleri

Değişken		N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	150	%58
	Erkek	105	%42
Kıdem	1-5	6	%2.35
	6-10	23	%9.01
	11-15	56	%21.9
	16-20	45	%17.6
	20+	125	%49.01
Mevcut Okuldaki Görev Süresi	1-5	97	%38.03
	6-10	70	%27.4
	11-15	50	%19.6
	16-20	18	%7.05
	20+	18	%7.05
Öğretim Düzeyi	Lisans	221	%86
	Yüksek Lisans	34	%14

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi örneklemi oluşturan öğretmenlerin %58’i kadın %42’si erkektir. Öğretmenlerin kıdem yılından 1-5 yılı arasında çalışanlar %38 ile en fazla orana sahiptir. Mevcut okuldaki görev yıllarında en yüksek yüzdeye sahip %38 ile 1-5 çalışma yılıdır. Sınıf öğretmenlerinin lisans mezunu oranı %86, yüksek lisans mezun oranı ise %14’tür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Oxford Mutluluk Ölçeğinin kısa formu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır.

3.3.1. Oxford mutluluk ölçeği

Oxford mutluluk ölçeği Hilss ve Agryle (2002) tarafından geliştirilmiştir. Oxford mutluluk ölçeğinin kısa formunun Türkçe uyarlaması Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 7 madde bulunmaktadır. İfadeler (örneğin: Kendimden hoşnut değilim) 5li likert (1- Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) şeklindedir. Ölçeğin 2 maddesi (1. ve 7. madde) ters madde şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 7 ve en yüksek puan 35'tir.

“Ölçekte yer alan; "olumlu önermelere verilen en olumlu cevap/tepki" ve "olumsuz önermelere verilen en olumsuz cevap/tepki" beş (5) puan, "olumlu önermelere verilen en olumsuz cevap/tepki" ve "olumsuz önermelere verilen en olumlu cevap/tepki" bir (1) puan alacak şekilde tasarlanır ve puanlanır. Diğer puanlama kategorileri buna göre belirlenir" (Bayat, 2014, s.21).

Ölçeğin güvenirliliği ortaya koymak için yapılan Cronbach Alpha testi iç tutarlık katsayısı 0.74, test tekrar test güvenirlik çalışmasında ise 0.85 korelasyon elde edilmiş. Bu bulgulara göre Oxford mutluluk ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu bulunmuştur (Doğan ve Çötök, 2011).

3.3.2. İşten ayrılma niyeti ölçeği

İşten ayrılma niyeti ölçeği Landen ve Hammer (1986) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği Conley ve You (2014) öğretmenlere uyarlamıştır. Cerit ve Özdemir (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte 5 maddeden oluşmakta ve ifadeler (örneğin: Bu okulum dışında bir iş arıyorum.) 5'li likert tipinde uyarlanacaktır. Ölçeğin madde toplam korelasyonu .54 ile .84 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin güvenirlilik çalışmasında Cronbach Alpha değeri toplamı .91, olarak bulunmuştur. Bu verilere göre ölçeğin iç tutarlık değeri yeterli düzeyde bulunmuştur (Cerit ve Özdemir, 2015).

Her iki ölçeğin kullanımı için her iki araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır. İzin belgeleri eklerde (EK.3) yer almaktadır.

3.4. Veri Toplama

Araştırmada kullanılan verilerin elde edilmesi için etik kuruldan, Milli Eğitim Müdürlüğü ve Bolu valilikten gerekli izinler alınmıştır. (Ek.4) Ölçme araçları Bolu il merkezindeki tüm ilkokullarda fiilen görevini yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Okullarda öğretmenlere ölçeklerin amacı kapsamı vb. kısaca tanıtılmıştır. Ölçeklerin uygulama süresi 10 dakika olarak belirlenmiştir. Veriler bizzat araştırmacı tarafından toplanmış olup, uygulama öncesi öğretmenlere ölçme aracının amacı ve nasıl yapılacağı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Veri toplama öncesinde ölçme aracı için verilecek süreyi belirlemek amacı ile 5 öğretmene ölçme aracı uygulanmış ve tamamlama sürelerinin ortalaması alınarak, süre belirlenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılacak analizin türünü belirlemeden önce dağılımın normalliğine bakılmıştır. Örneklemin normal dağılıp dağılmama durumuna Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile bakılmıştır. Büyüköztürk (2013) 'e göre örneklem (n) sayısı 50'nin üstünde ise Kolmogorov-Smirnov; 50'nin altında ise Shapiro-Wilks kullanılmalıdır (Büyüköztürk, 2013). Bu kapsamda Kolmogorov-Smirnov analizi yapılmıştır. Dağılımın normal olmaması nedeniyle analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi; kıdem ve mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 3.2. Örneklemin dağılımına ilişkin Kolmogorov-Smirnov testi

Normallik Testi			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Df	Sig.
Grup	,120	255	,000

Tablo 3.2'ye bakıldığında örneklem grubuna ilişkin p değerine bakıldığında grubun normal dağılmadığı görülmektedir ($p=0.00$ ve $p<0.05$).

Ölçekte yer alan; "olumlu önermelere verilen en olumlu cevap/tepki" ve "olumsuz önermelere verilen en olumsuz cevap/tepki" beş (5) puan, "olumlu önermelere verilen en olumsuz cevap/tepki" ve "olumsuz önermelere verilen en olumlu cevap/tepki" bir (1) puan alacak şekilde tasarlanır ve puanlanır (Bayat, 2014, s.21).

Tablo 3.3. Ölçek puan aralıkları tablosu

Önermeler	Kesinlikle Onaylıyorum	Onaylıyorum	Kararsızım	Onaylamıyorum	Kesinlikle Onaylamıyorum
Olumlu	5	4	3	2	1
Olumsuz	1	2	3	4	5

IV. BÖLÜM

4.Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine cevap aramak adına istatistiki analizler yardımıyla elde edilen bulgular ve tartışma yer almaktadır

4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri

“Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri nedir?” sorusuna ilişkin cevaplar Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Mutluluk ölçeğine ilişkin sayısal bilgiler

Ortalama	Ortanca	Mod	Ss	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
20,85	21,00	22,00	3,37	11,408	0,114	0,153

Tablo 4.1’e bakıldığında ölçeğe ilişkin grubun aritmetik ortalaması 20.85’tir. Grubun ortancası 21.00, modu 22.00, standart sapması 3.37, varyansı 11.408, çarpıklık 0.114 ve basıklığı 0.153 olarak bulunmuştur. Tablo 4.1’e bakıldığında gruba ilişkin mutluluk ölçeği puanları ortalaması 20.85 olup orta düzeyde bir mutluluk olarak adlandırılabilir. Mutluluk ölçeğine yanıt veren 255 kişinin puan dağılımları Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 2. Ölçeğe ilişkin puan dağılımları

Puan	Sayı	Yüzde	Toplam yüzde
7,00	1	0,4	0,4
11,00	1	0,4	0,4
12,00	1	0,4	0,4
13,00	3	1,2	1,2
14,00	2	0,8	,8
15,00	4	1,6	1,6
16,00	8	3,1	3,1
17,00	12	4,7	4,7
18,00	20	7,8	7,8
19,00	28	11,0	11,0
20,00	29	11,4	11,4
21,00	40	15,7	15,7
22,00	43	16,9	16,9
23,00	21	8,2	8,2
24,00	16	6,3	6,3
25,00	4	1,6	1,6
26,00	10	3,9	3,9
27,00	7	2,7	2,7
28,00	1	,4	,4
29,00	2	,8	,8
34,00	1	,4	,4
35,00	1	,4	,4
Toplam	255	100,0	100,0

Gruba ilişkin puan dağılımına bakıldığında 43 (%16.9) kişinin 22 puan, 40 (%15.7) kişinin ise 21 puan aldığı görülmektedir.

4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Mutluluk Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Mann Whitney U testi Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Mutluluk düzeyleri cinsiyete göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Kadın	150	20,4133				
Erkek	105	21,5288				
Toplam	255		6494,500	17819,500	-2,282	0,022

Tablo 4.3'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin Mann Whitney U sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p=0.022$ ve $p<0.05$). Kadın öğretmenlerin mutluluk puanlarının kareler ortalaması 20,41 iken erkek öğretmenlerin mutluluk puanları kareler ortalaması 21,52'dur. Kareler ortalamasına göre erkek öğretmenlerin mutluluk düzeyleri kadın öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksektir.

4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre Mutluluk Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Kruskal Wallis testi Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri kıdeme göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Kıdem	N	$\bar{x}$	X^2	sd	p
1-5	6	123,83			
6-10	23	99,70			
11-15	56	132,16			
16-20	45	132,77			
20-üstü	125	129,83			
Toplam	255		3,900	4	,420

Tablo 4.4'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ölçeğinden aldıkları puanların kıdeme göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. ($p=0.420$ ve $p>0.05$).

4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Mutluluk Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri mevcut okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Kruskal Wallis testi Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 5. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin ile mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Mevcut görev süresi	okuldaki	N	$\bar{x}$	X^2	sd	P
1-5		97	118,54			
6-10		70	129,34			
11-15		50	125,70			
16-20		18	136,47			
20-üstü		18	157,64			
Toplam		253		4,902	4	,298

Tablo 4.5'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ölçeğinden aldıkları puanların mevcut okuldaki görev süresi göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri mevcut okuldaki görev süresi göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($p=0.298$ ve $p>0.05$). [χ^2 (sd = 4, n = 253) = 4,902, $p > .05$].

4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumuna Göre Mutluluk Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Mann Whitney testi Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Mutluluk düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Öğrenim durumu	N	$\bar{x}$	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Lisans	221	128,09				
Yüksek Lisans	34	127,41				
Toplam	255		3737,000	4332,000	-,050	,960

Tablo 4.6'ya bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim durumuna göre farklılaşmasına ilişkin Mann Whitney U sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. ($p=0.960$ ve $p>0.05$).

4.6. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri

“Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin düzeyi nedir?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Tablo 4. 7. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin sayısal bilgiler

Ortalama	Ortanca	Mod	Ss	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
8,7294	7,0000	5,00	4,30086	18,497	1,773	3,482

Tablo 4.7'ye bakıldığında ölçeğe ilişkin grubun aritmetik ortalaması 8.7294 'tür. Grubun ortancası 7.00, modu 5.00, standart sapması 4.30086, varyansı 18.497, çarpıklık 1.773 ve basıklığı 3.482 olarak bulunmuştur. Tablo 4.15'e bakıldığında gruba ilişkin işten ayrılma niyeti ölçeği puanları ortalaması 8.7294 olup orta düzeyde bir işten ayrılma niyeti olarak adlandırılabilir. İşten ayrılma niyeti ölçeğine yanıt veren 255 kişinin puan dağılımları Tablo 4.8'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 8. Ölçeğe ilişkin puan dağılımları

Puan	Sayı	Yüzde	Toplam yüzde
5,00	66	25,9	25,9
6,00	41	16,1	16,1
7,00	21	8,2	8,2
8,00	11	4,3	4,3
9,00	37	14,5	14,5
10,00	21	8,2	8,2
11,00	12	4,7	4,7
12,00	11	4,3	4,3
13,00	3	1,2	1,2
14,00	10	3,9	3,9
15,00	5	2,0	2,0
16,00	2	0,8	0,8
17,00	1	0,4	0,4
18,00	2	0,8	0,8
19,00	2	0,8	0,8
20,00	2	0,8	0,8
21,00	1	0,4	0,4
23,00	2	0,8	0,8
24,00	1	0,4	0,4
25,00	4	1,6	1,6
Toplam	255	100,0	100,0

Gruba ilişkin puan dağılımına bakıldığında 66 (%25.9) kişinin 5 puan, 41 (%16.1) kişinin ise 6 puan aldığı görülmektedir.

4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Mann Whitney U testi Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 9. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Kız	150	122,88				
Erkek	105	134,16				
Toplam	255		7107,500	18432,500	-1,219	0,223

Tablo 4.9'a bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin Mann Whitney U sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. ($p=0.223$ ve $p>0.05$).

4.8. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma düzeyleri kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Kruskal Wallis testi Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 10. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerine kıdeme göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Kıdem	N	$\bar{x}$	X^2	sd	P
1-5	6	129,08			
6-10	23	130,37			
11-15	56	118,36			
16-20	45	138,90			
20-üstü	125	127,91			
Toplam	217		2,018	4	,733

Tablo 4.10'a bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri ölçeğinden aldıkları puanların kıdeme göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri kıdeme sayısına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0.733$ ve $p>0.05$).

4.9. Sınıf Öğretmenlerinin Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri mevcut okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Kruskal Wallis testi Tablo 4.11'de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Mevcut okuldaki görev süresi	N	$\bar{x}$	X^2	sd	P
1-5	97	127,34			
6-10	70	131,78			
11-15	50	118,20			
16-20	18	138,50			
20-üstü	18	119,56			
Toplam	255		1.698	4	,791

Tablo 4.11'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin ölçeğinden aldıkları puanların mevcut okuldaki görev süresine göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılaşmamaktadır ($p=0.791$ ve $p>0.05$).

4.10. Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri

"Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin Mann Whitney U testi Tablo 4.12'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 12. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumuna göre farklılaşma durumuna ilişkin analizler

Öğrenim durumuna	N	$\bar{x}$	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Lisans	221	123,75				
Yüksek Lisans	34	155,62				
Toplam	255		2818,000	27349,000	-2,376	,017

Tablo 4.12'ye bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin ölçeğinden aldıkları puanların öğrenim düzeylerine göre farklılaşmasına ilişkin Mann Whitney U sonuçları görülmektedir. p değerine bakıldığında sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılaşmaktadır ($p=0.017$ ve $p>0.05$). Bu fark yüksek lisans yapanlar lehinedir. Tabloya bakıldığında lisans mezunlarının ölçek puanları ortalaması 123.75 ve yüksek lisans mezunlarının ölçek ortalaması 155.62 olup yüksek lisans mezunlarının işten ayrılma ölçek puanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.11. Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

“Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki nedir?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgulara göre veriler Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ölçek genelinde istatistiksel olarak ilişki olduğu belirlenmiştir. Korelasyon iki veri dizisi arasındaki ilişkinin miktarını ve yönünü gösteren istatistiksel bir işlemdir. Ve bu işlemin sonunda korelasyon katsayısı olarak adlandırılan ve -1 ile +1 arasında değer alan bir sonuç elde edilir (Can,2014, s.347).

Tablo 4. 13. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişkiye ilişkin korelasyon sonuçları (n=255)

Korelasyon		Toplam İşten Ayrılma Niyeti
Toplam	Pearson korelasyon	-,136*
Mutluluk	Sig. (2-tailed)	,030
	N	255

Öğretmenlerin mutluluk ölçeği işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi mutluluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0.13$, $p < 0.05$).

4.12. Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerini Yordaması

Sınıf öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini yordamasına ilişkin veriler Tablo 4.14'te gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (n=255)

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	22,092	,605		36,543	.000*
MUTLULUK	-,129	,059	-,136	-2,182	.030*
R= 0.136	R ² = 0.018				
F= 4,760	p=.000*				

Tablo 4.14.'e bakıldığında sınıf öğretmenlerin mutluluk düzeyi puanları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. $R = -0,136$ $R^2 = 0,018$, $F = 4,76$, ve $p < 0,05$. Buna göre mutluluk ile işten ayrılma niyetlerinin toplam varyansın %01.8'i düzeyinde olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş (β) katsayısı ve t değeri incelendiğinde ise mutluluk düzeyinin işten ayrılma niyetinin bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

V. BÖLÜM

5. Tartışma Sonuç ve Öneriler

5.1.Tartışma

5.1.1. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri

Çalışmanın birinci alt problemi olan “Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri nedir?” sorusuna ilişkin yapılan analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır. Ancak iki farklı çalışmada öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kabal, 2019; Yılmaz, 2019). Çalışmada örgütsel mutluluğu etkileyen faktörler; yönetim süreçleri, ekonomik koşullar, mesleki tutum, paydaşlarla iletişim, mesleki adanmışlık olarak ortaya konulmuştur. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin orta düzeyde çıkması çalışmanın yapıldığı ilin farklı olması nedeniyle olabilir. Merkezi okullarda sorumluluk ve baskının artması mutluluğun yüksek çıkmasını engellemiş olabilir.

5.1.2. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre mutluluk düzeyleri

Yapılan analizde erkek ve kadın sınıf öğretmenleri arasında mutluluk düzeylerinde anlamlı bir fark görülmüştür. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Akın ve Şentürk (2012) ’e göre erkeklerin kadınlardan daha mutlu olduğu sonucuna varılmıştır. Kabal (2019) ’ın yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu puanlarının erkek öğretmenlerin puanlarından yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aksoy, Aytar ve Kartez (2016) Üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Kotaoğlu (2019) ’nun çalışmasında cinsiyet değişkeni ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir

fark bulunamamıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha mutsuz olmaları, kadınların çalışma hayatı dışında da annelik, ev işleri vb. görev ve sorumluluklarından kaynaklanıyor olabilir.

5.1.3. Sınıf öğretmenlerinin kıdeme göre mutluluk düzeyleri

Katılımcıların verdiği cevaplara göre sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılaşmamıştır. Kotaoglu (2019) 'nın yaptığı çalışmaya göre mesleki kıdemin örgütsel mutluluğa etkisinin olmadığı tespit edilmiş. Korkut (2019) 'un öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmaya göre örgütsel mutluluk algısı kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymuş. En yüksek mutluluk algısı 21 yıl üzeri mesleki kıdemde en düşük mutluluk algısının ise 11-15 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmüş. Duran (2016) 'a göre Çorum il merkezinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin meslekteki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değiştiği görülmektedir. 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların daha yüksek mutluluk düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bulut (2015) 'un çalışmasında örgütsel mutluluk düzeylerinin kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş. Bu çalışmada bir yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları daha yüksek çıkmıştır.

5.1.4. Sınıf öğretmenlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre mutluluk düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ölçeğinden aldıkları puanların mevcut okuldaki görev süresine göre bakıldığında sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri mevcut okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Demircan (2019) 'ın yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri aynı okulda görev yapma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir. Çetin (2019) 'ın çalışmasında da okuldaki hizmet süresi örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğer çalışmaların da sonuçlarına bakıldığında araştırma bulguları alan yazın ile örtüşmektedir.

5.1.5. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumu göre mutluluk düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinde öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yılmaz (2019) 'ın yaptığı çalışmaya göre öğretmenlerin öğrenim durumuna göre Mutluluk düzeyleri arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Bulut (2015) ise öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Mutluluk algısı en yüksek eğitim enstitüsü ve ön lisans eğitimi alan katılımcıların olduğu görülmüştür. Bulut (2015) 'un çalışmasında bir değişken olan ön lisans eğitimi bu sonucun farklı olmasına neden olabilir.

5.1.6. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri

Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarına göre grubun ortalaması 8.72 olup öğretmenlerin orta düzeyde işten ayrılma niyetine sahip oldukları tespit edilmiştir. Keskin (2014) 'in çalışmasında öğretmenlerin işten ayrılma eğiliminin “düşük” olduğu görülmüştür. Uştü (2014) 'nın yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri orta ve düşük düzeyde çıkmıştır.

5.1.7. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre işten ayrılma niyeti düzeyleri

Araştırmanın sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Gümüşsoy (2014) 'un çalışmasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Uştü (2014) ve Güleriyüz (2016) 'ün çalışmasında ise kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Erkek katılımcıların işten ayrılma niyeti daha yüksek çıkmıştır. Sarıdere (2004) çalışmasında cinsiyet ve işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde bir ilişki bulmuştur.

5.1.8. Sınıf öğretmenlerinin kıdeme göre işten ayrılma niyeti düzeyleri

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinde kıdemlerine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yener (2014) ve Uştü (2014) çalışmasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Meslekte çalışma süresi arttıkça daha yüksek işten ayrılma

niyetinin olduğu fark edilmiştir. Araştırma sonucunda alan yazından farklı sonuç çıkmıştır. Bu durum, çalışmaların yapıldığı il ve/veya kurum farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir.

5.1.9. Sınıf öğretmenlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre işten ayrılma niyeti düzeyleri

Araştırmaya göre sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin mevcut okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Yener (2014), çalışmasında çalışanların işten ayrılma niyetleri okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte. 21 yıl üzeri aynı okulda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.10. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre işten ayrılma niyeti düzeyleri

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri öğrenim durumuna göre anlamlı farklılaşmaktadır. Bu fark yüksek lisans yapanlar lehinedir. Lisans mezunlarının ölçek puanları ortalaması 123.75 ve yüksek lisans yapanların ölçek ortalaması 155.62 olduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunlarının işten ayrılma ölçek puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gülerüz'ün (2016) çalışmasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre işten ayrılma niyeti puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Uştü (2014) çalışmasında ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri de eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış. Lisans mezunu sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Yener (2014) 'in çalışmasında ise anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir. Çalışmada yüksek lisans mezunlarının işten ayrılma niyetleri yüksek çıkmıştır. Bu durum yüksek lisans yapanların akademik kariyer düşünceleri ve başka mesleğe geçmek istemeleri nedeniyle işten ayrılmayı düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

5.1.11. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişki

Yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışma da sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yüksel (2014) 'ın yaptığı çalışmada ise ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Türk ve Gürdal (2019) 'ın işletme çalışanlarına yaptığı çalışmada mutluluk ile işten ayrılma arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışma bize sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri arttıkça bulundukları işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bunun nedeni mutluluğun arttıkça insanların hayat doyumlarının yüksek olması ve yaptıkları işten daha çok zevk almaları olabilir.

5.1.12. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin işten ayrılma niyeti düzeylerini yordaması

Çalışmada sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini yordamasına bakılmıştır. Sınıf öğretmenlerin mutluluk düzeyi puanları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş (β) katsayısı ve t değeri incelendiğinde ise mutluluk düzeyinin işten ayrılma niyetinin bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

5.2.Sonuç

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyi ile işten ayrılma arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca mutluluk düzeyi ve işten ayrılma niyeti cinsiyet, kıdem, mevcut okuldaki çalışma süresi ve öğrenim durumuna göre de incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenleri mutluluk düzeyleri ve işten ayrılma niyeti puanları orta düzeydedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha mutlu olduğu görülmüştür. Yüksek lisans mezunu olan sınıf öğretmenlerinin lisans mezunu sınıf öğretmenlerine göre işten ayrılma niyetleri puanı daha yüksek çıkmıştır. Diğer değişkenlerde anlamlı bir

farklılık görülmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Bu sonuç hayatında mutlu olan öğretmenlerin işine daha bağlı olduklarını işten ayrılmayı düşünmediklerini göstermektedir. Bu durumda işten ayrılmaları azaltmak için öğretmenlerin mesleki ve yaşamsal mutluluğu arttırılmalıdır. Öğretmenlerin mutluluk puanlarının orta çıkması bize kişisel gelişimi ve mutluluğu arttırıcı çeşitli çalışmalara daha önem verilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Öğretmenlerin mutluluğunu arttırmak amacıyla, çalıştıkları ortamlar düzenlenebilir, sınıf mevcutları ortalamaya indirgenebilir, öğretmenlerin maaşlarıyla ilgili bir düzenleme yapılabilir, öğretmenlerin üstündeki yönetici baskısı azaltılabilir.

5.3. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlarla ilgili olarak sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye istinaden aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

5.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler

- Öğretmenlerin mutluluk düzeylerini arttırmak amacıyla MEB tarafından çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin arttırıcı gelişim seminerleri verilebilir. Kişisel gelişim seminerleri, okul içi motivasyon arttırıcı seminerler, drama seminerleri bunlara örnektir.
- Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha mutlu olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlere çeşitli rehberlik hizmetleri sunulabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde çıktığı görülmüştür. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini düşük düzeye çekmek için buna sebep olan durumları düzeltecek çalışmalar yapılabilir. Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları arttırılabilir. Bu kapsamda motivasyon arttırıcı hizmet içi eğitimler verilebilir. Öğretmenlerin motivasyonuna etki eden etmenleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

- Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti yüksek lisans yapmış öğretmenlerde daha yüksek çıkmıştır. Yüksek lisans ile lisans arasındaki hangi olguların bu farka yol açtığı ortaya çıkarılabilir. Ayrıca yüksek lisansın öğretmenlerde bu değişime neden yol açtığını belirlemeye yönelik görüşmeler yapılabilir. Bu kapsamda boylamsal çalışmalar yapılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Öğretmenlerin işten ayrılmalarını önlemek için MEB tarafından mutluluk düzeylerini arttırıcı çalışmalar yapılabilir.

5.3.2.Araştırmacılara yönelik öneriler

- Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerini etki eden etmenler araştırılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre farklı olmasının nedeni araştırılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin nedenleri araştırılabilir.
- Çalışma farklı illerde, merkezi olmayan okullarda yapılması çalışmanın daha güvenilir olması açısından önemli olabilir.
- Öğretmenler üzerine mutluluk düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ile ilgili yapılan çalışma bulunamamıştır. Bu konularda çalışmalar yapılabilir.
- Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha düşük mutluluk düzeyine sahip olmasının sebebi daha derin nitel araştırmalar ile araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2014). *Örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi / The examination of relationships among organizational culture, organizational silence and the intention of leaving from work.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ahmed, S. (2015). Mutluluk vaadi. *D. Mayadağ, Çev. İstanbul: Sel.*
- Akın, A. (2007). Muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi, 34, 144-151.*
- Akın, B. ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi-analysing levels of happiness of individuals with ordinal logistic analysis. *Öneri Dergisi, 10(37).*
- Aksoy, A. B., Aytar, A. G. ve Kaytez, N. (2017). Üniversite öğrencilerinin mutluluk ve alçakgönüllülük düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 25(3), 1119-1132.*
- Alıca, E. (2008). *İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arshadi, N. ve Damiri, H. (2013). İş stresinin ciro niyeti ve iş performansı ile ilişkisi: OBSE'nin ılımlı rolü. *Prosedür-Sosyal ve Davranış Bilimleri, 84, 706-710.*
- Aluş, Y. ve Selçukkaya, S. (2015). Türk ailesinde mutluluk algısı ve değerleri. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi, 1(2), 154.*
- Arı, G., Bal, H. ve Bal, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 143-166.*
- Avras, F. (2017). Psikolojide ve İslam Düşünce Geleneğinde Mutluluk Kavramı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(4), 109-128.*

- Baltacı, F., Güçlü, C. ve Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353-370.
- Bayat, B. (2014). Uygulamalı Sosyal Bilim Araştırmalarında Ölçme, Ölçekler ve “Likert” Ölçek Kurma Tekniği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 1.
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Birinci, F. ve Dirik, G. (2010). Depresif Realizm: Mutluluk ya da Nesnellik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(1), 60-67.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (1999). Quantitative data analysis with spss release 8 for windows, London and New York.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması / Perceptions of high school teachers' organizational happiness: A norm study*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Büyükdöven, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı (18.baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, A. (2019). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Süresince Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Canbay, H. (2010). *Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi / The assessment of the relationship between the levels of subjective well-being and the the levels of social skills of the high school students*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , İzmir.

- Cerit, Y. ve Özdemir, T. (2015). The relationship between classroom teachers' perceptions of workload and intent to leave Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 631.
- Çankaya, Z. C. ve Meydan, B. (2018). Ergenlik Döneminde Mutluluk ve Umut. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(65).
- Çekmecelioğlu, H. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *KOSBED*, 28, 21-34.
- Çetin, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki / The relationship between the perceptions of organizational justice and the level of organizational happiness of secondary school teachers. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Çetinkaya, B. (2006). Türkiye Türkçesinde Mutluluk ve Üzüntü Göstergeleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Çevik Büyükaşahin, G. ve Yıldız, M. A. (2016). Pedagojik Formasyon Öğrencilerinde Umutsuzluk İle Mutluluk Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılık Rolü.". *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 96-107.
- Çötök, T. (2017). Aristoteles'te tercih - mutluluk ilişkisi ve Kahneman'cı bir değerlendirme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 113-121.
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 138.
- Demirbulat, Ö. ve Avcıkurt, C. (2015). Turizm ve mutluluk arasındaki ilişki üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 79-97.
- Demircan, T. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi / Relationship between teachers' organizational happiness and organizational commitment. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Uşak.

- Diener, E. ve Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Diş, S. (2017). Bentham Ve Mill'in Klasik Faydacılığı Bağlamında Mutluluk Problemi. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 7, 80-100.
- Doğan, T. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 57.
- Doğan, T. ve Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36).
- Doğan, T., Sapmaz, F. ve Çötök, N. (2013). Öz eleştiri ve mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 392.
- Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri / Subjective well-being levels of university students*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara.
- Dost, M. (2016). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* , 103.
- Duman, S. (2014). Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi / Analyzing the relation of happiness with authenticity and self-compassion among candidate teachers. *Karadeniz Teknik Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon*.
- Duran, A. (2016). *Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlilikleriyle ilişkisi (Amasya ili örneği) / The relationship between school administrators' happiness level and their self-efficacy levels (Amasya sample)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki / The interrelation between the happiness levels and the classroom management skills of the secondary school teachers*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Gaziosmanpaşa Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Erdirençlebi, M. ve Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim Ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.

- Eren, A. (2007). *Gönüllü işten ayrılmalar üzerine ekonometrik bir yaklaşım / An econometric analyzes about voluntary turnover*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Gazi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte Öznel İyi Oluş Ve Beş Faktörlü Kişilik. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 189-203.
- Fındık, M. (2011). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- Fındıklı, M. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Fisher, C. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. Wellbeing: A complete reference guide, 1-25.
- Fromm, E. (1995). Erdem ve mutluluk Ayda Yörükkan. *İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları*.
- Gatab, T. A. ve Pirhayti, S. (2012). The effect of the selected exercise on male students’ happiness and mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2702-2705.
- Gülcan, A. ve Bal, P. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 42.
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşsoy, Y. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği / The effect of bornout on intention to leave in primary school teachers: Aksaray sample*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Aksaray.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki / The relation between the perceptions of organizational happiness and organizational trust of teachers*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Bahçeşehir Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Harter, S. (2003). The development of self-representations during childhood and adolescence.
- Hills, P. ve Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. ve Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of applied psychology*, 77(6), 890.
- Hwang, J., Lee, J., Park, S., Chang, H. ve Kim, S.S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15, 60-77.
- İlhan , T. (2009). *Üniversite öğrencilerinin benlik uyumu modeli: Yaşam amaçları, temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş / The self-concordance model of university students: Life goals, basic need satisfaction, and subjective well-being*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği) / A study on lifelong learning tendencies and happiness levels of teachers (Kocaeli sample)*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kalaycı, N. (2014). Daimondan Eudaimonia'ya: Aristoteles' te Mutluluk. *Cogito Aristoteles Özel Sayısı*, 77, 257-274.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya Isletme Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel yayıncılık.

- Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Kaya, N. (2016). *Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik, mesleki doyum, işten ayrılma eğilimi / Organizational effectiveness, professional satisfaction, tendency of leaving of employment in Elementary schools*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Bolu.
- Kırık, A. ve Sönmez, M. (2017). İletişim Ve Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi. *İnif e-dergi*, 2(1), 15-26.
- Korkmaz, H., Sünnetçioğlu, S. ve Koyuncu, M. (2015). Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 14-33.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi / An analysis of teachers' perceptions of organizational happiness, organizational cynicism and organizational justice*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki / The relationship of school principal instructional leadership and primary school teachers' well being at work*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Landau, J. ve Hammer, T.H. (1986). Clerical employees' perceptions of intra organizational career opportunities. *Academy of Management Journal* 29(2),385–404.
- Luthans, K. W. ve Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Malkoç, A. (2011). *Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi / Effectiveness of subjective well-being program on subjective well-being levels of undergraduate students*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- MEB. (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2).
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70.
- Osmanoğlu, D. ve Kaya, H. (2013). Öğretmen Adaylarının Yükseköğretime Dair Memnuniyet Durumları İle Öznel İyi Oluş Durumlarının Değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 45-70.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, S. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4(3), 1150-1159.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 63.

- Sarıdere, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi / The effects of organizational commitment on the intent to leave in educational organizations*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Satan, A. (2014). Dini inanç ve bilişsel esneklik düzeylerinin öznel iyi oluş düzeyine olan etkisi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 3(7), 56-74.
- Saygın, Y. (2008). *Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi / Investigating social support, self-esteem and subjective well-being levels of university students*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şahin, F. (2011). *Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.
- Şahin, G. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması / Comparison of levels pertaining to self disclosure, subjective well-being and perceived social support of university students*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik Duygusu ve İş Stresinin İşten ayrılma niyeti üzerine etkileri; bankacılık sektöründe bir araştırmaya*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schiffman, H. H. ve Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11(1), 33-39.
- Sökmen, A. ve Sezgin, A. C. (2017). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi: Otel İşletmeleri Sınır Birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237-250.
- Talebiyannia, H., Azarin, Y. B., Malekpour, Y., Mohammadi, S. ve Pour, M. M. (2014). Comparison of the happiness and mental health of athlete and non-athlete student girls of the secondary school in Miandoab. *Int J Sport Stud*, 4(1), 56-60.

- Telli, E. (2012). *Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tokat, L. (2006). Farabi felsefesinde mutluluğun araştırılması. *Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 6(2), 133-157.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi/The Effects of Psychological Capital on Teachers' Intentions to Leave. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 168.
- Türk, S. ve Gürdal, S. (2019). Mutluluk İşten Ayrılma Niyetini Azaltır Mı? Mutluluk Ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1).
- Türkben, Y. (2010). Descartes' ın Ahlak ve Mutluluk Anlayışı/Descartes' Ethics and Happiness Understanding. *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 3(5), 239-250.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Veenhoven, R. ve Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*.
- Yaprak, E. (2009). Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. *Doctoral dissertation, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü*.
- Yazıcı, Ö. (2015). *Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mutluluk ve zindelik düzeylerinin incelenmesi / Analyzing of happiness and vitality levels of candidate physical education teachers*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yazıt, H. (2019). *4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının işten ayrılma niyetleri, işkoliklik dereceleri ve tükenmişlik ilişkilerinin incelenmesi / Examination of the 4 and 5*

- star hotel employees'intentions of quitting jobs, degrees of workaholism and burnout relations.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü , Çanakkale.
- Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü , istanbul.
- Yenihan, B., Öner , M. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: Bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı / The effect organizational culture on turnover intent and employee performance: As a moderator of organizational support.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, Ö. (2019). *Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin spiritüel iyi oluş düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , İstanbul.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi:" başka bir yol daha olmalı.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 95-112.
- Yüksel, H. ve Yüksel , M. (2014). İş Doyumu İle İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Journal of International Social Research*, 7(32), 562.

EKLER

EK- 1. Araştırma ölçeği

ANKET

Değerli Öğretmenim,

Bilimsel bir çalışma için sizin görüşlerinize ve katkınıza ihtiyaç duyulmaktadır. Yardımlarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Yağmur YURDAKAL

A.İ.B.Ü. Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıda, kişisel durumunuzla ilgili sorular sorulmuştur. Her soru için durumunuza uygun bulduğunuz seçeneği başlangıcındaki parantezin içerisinde bir çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

Bölüm 1

1	Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2	Mesleki kıdeminiz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
3	Mevcut okuldaki görev süreniz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
4	Eğitim durumunuz: ()Lisans ()Lisans üstü
5	Katıldığınız hizmet içi eğitim programı sayısı: () 1 () 2 () 3 () 4 () 5+
6	() Yönetici () Öğretmen

Bölüm 2

Bu ölçek formu örgütsel mutluluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar gelecekte sizlere daha iyi hizmet verilmesini sağlayacaktır. Toplanan veriler, tamamen gizli tutulacak olup, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

	Aşağıdaki ifadelere katılma dereceniz istenmektedir.	Hiç Katılmıy	Katılmıy	Biraz Katılıyor	Katılıyor	Tamamen
1.	Kendimden hoşnut değilim.	()	()	()	()	()
2.	Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.	()	()	()	()	()
3.	Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	()	()	()	()	()
4.	Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	()	()	()	()	()
5.	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	()	()	()	()	()
6.	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissedirim.	()	()	()	()	()
7.	Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.	()	()	()	()	()

Bölüm 3

	Aşağıdaki ifadelere katılma dereceniz istenmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Orta düzeyde Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bu okulum dışında bir iş arıyorum.	()	()	()	()	()
2.	İyi bir iş bulur bulmaz bu okuldan ayrılacağım.	()	()	()	()	()
3.	Ben ciddi şekilde işimden ayrılmayı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
4.	Ben sıklıkla bu okuldan ayrılmayı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5.	Gelecekte bu okulda çalışabilmeyi istiyorum.	()	()	()	()	()

DENEY SONRASI GERİBİLDİRİM FORMU

Bu araştırmada deney grubunda bulundunuz. “Mutluluk Düzeyleri” ve “İşten Ayrılma Niyeti” anketlerini doldurdunuz. Sizi olumsuz etkileyebilecek herhangi bir durum olmayacaktır. Verilen konu ile ilgili istenilen duygu ve düşünceler mesleki hayatınızda karşılaşılan duygulanım ve düşünce yumağından farklı değildir. Araştırmada grup sonuçlarıyla ilgilenilmektedir. Bu nedenle isminiz alınmamıştır. Sizin yazdığınız formları sizden başka tanımlayacak kişi bulunmamaktadır.

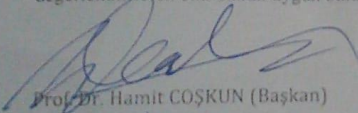
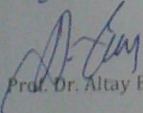
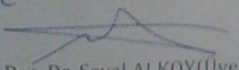
EK-2. Etik Kurul İzni


Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Yağmur Yurdakal
 Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Bilimleri Enst.
 Sınıf Öğretmenliği ABD

Sayın Yağmur Yurdakal,

“Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2018/340) kurulumuzun 27.12.2018 tarihli ve 2018/11 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur/bulunmamıştır. Bilgilerinize sunarız.

 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)	Katılmadı Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)
 Prof. Dr. Altay EREN (Üye)	Katılmadı Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)
 Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)	 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)
Katılmadı Av. Zühal Demirci (Üye)	

EK- 3. Ölçek izinleri

Gelen Kutusu x

x print share

yağmur yurdakal <cchuvaa@gmail.com>
Alıcı: dogantayfun
Sayın Hocam;
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Eğitimi programında yüksek lisans yapmaktayım.
“Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması” adlı çalışmanızda kullandığınız “Oxford Mutluluk ölçeğini” izniniz olursa tez çalışmamda kullanmak istiyorum.
Şimdiden teşekkür ediyorum. Çalışmalarınızda kolaylık diliyorum.
Saygılarımla.

10 Eki 2018 Çar 11:12 ☆ ↩ ⋮

Tayfun Doğan <dogantayfun@msn.com>
Alıcı: ben

Merhaba,

Ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçeğe kişisel web sayfamdan ulaşabilirsiniz.

Tayfun Doğan
www.tayfundogan.net

10 Eki 2018 Çar 13:55 ☆ ↩ ⋮

Ölçek izni (yüksek lisans tezi) ▶

x print share

yağmur yurdakal <cchuvaa@gmail.com>
Alıcı: Yusuf
Sayın Hocam;
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Eğitimi programında yüksek lisans yapmaktayım.
“Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki” adlı çalışmanızda kullandığınız (Londen & Hammer (1986) tarafından geliştirilmiş ve Conley & You (2014) öğretmenlere uyarlanmış olan) İşten ayrılma niyeti ölçeğinizi izniniz olursa tez çalışmamda kullanmak istiyorum.
Makalenizde ölçeğin maddelerini göremediğimden, ölçeği gönderebilirsiniz memnun olurum.
Şimdiden teşekkür ediyorum. Çalışmalarınızda kolaylık diliyorum. Saygılarımla.

25 Şub 2019 12:59 (3 gün önce) ☆ ↩ ⋮

Yusuf CERİT
Alıcı: ben
Sayın Yurdakal

Ölçekleri araştırmanızda kullanabilirsiniz. Başarılar

Yusuf Cerit

27 Şub 2019 10:36 (1 gün önce) ☆ ↩ ⋮

Kimden: "yağmur yurdakal" <cchuvaa@gmail.com>

EK- 4. Milli Eğitim İzni



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.6252136
Konu : Araştırma İzni Oluru
(Yağmur YURDAKAL)

26/03/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığının 22.08.2017 tarih ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelgesi.
b) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğü'nün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü) 20.03.2019 tarih ve 3010 sayılı yazısı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Eğitimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Yağmur YURDAKAL' ın, "Sınıf Öğretmenlerinin Mutluluk Düzeyleri ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla, Müdürlüğümüze bağlı ilgi (b) yazı ekindeki okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulama yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Söz konusu uygulamanın; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimi ilgili okul müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, kodlama yöntemi kullanılarak, eğitim öğretimin aksatılmadan, ilgi (a) genelge doğrultusunda yapılması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Yasin TEPE
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
26/03/2019

Ahmet ATILKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
İlgi (b) yazı ve ekleri (23 sayfa)



Adres: Aktaç mah. Şehit Ömerli Köyü cad. No:20 Merkez/BOLU
Elektronik Ad: <http://bolu.meb.gov.tr>
e-posta: 0304igil@meb.gov.tr

İlgi kişi: Hüsnü AKÇALİ
Tel: 0 (374) 280 14 43
Faks: 0 (374) 280 14 50

Bu resmi görevli elektronik imza ile tasdik edilmiştir. İlgili elektronik imza gov.tr adresinde: 0064-0d8c-34a7-08bd-0f8d koda ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

1995 Yılı Şanlıurfa Birecik ilçesi doğumluyum. İlk ve ortaöğretimi Bolu’da tamamladım. Lisans Eğitimi Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi sınıf öğretmenliği bölümünde 2017 yılında tamamladım. Şanlıurfa’nın Harran ilçesi Darıca köyünde sınıf öğretmenliği yapmaktayım.

İletişim Adresleri

e-mail: cchuvaa@gmail.com

Telefon: 05348772933