



## The relationship between classroom teachers' perceptions of workload and intent to leave

## Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki

Yusuf Cerit<sup>1</sup>  
Tuncay Özdemir<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of the present study was to explore the relationship between perceives of classroom teachers' workload and intent to leave. Data in this study were collected from a total number of 263 classroom teachers. Workload was measured using the workload scale. The scale was developed by Bacharach, Bamberger and Conley (1990) and was adapted for teachers by Conley and You (2014). Intent to leave was measured using intent to leave scale. The scale was developed by Landen and Hammer (1986) and was adapted for teachers by Conley and You (2014). Mean, standard deviation, correlation and regression test were used in analysis of data. Data analysis indicated that there was a significant positively correlation between workload and intent to leave, and workload was significantly predictor of intent to leave.

**Keywords:** Workload, intent to leave, classroom teacher.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

### Özet

Bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmanın verileri 2013-2014 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan ilkokullarda görev yapan 263 sınıf öğretmeninden elde edilmiştir. Araştırmanın verileri Bacharach, Bamberger ve Conley (1990) tarafından geliştirilen ve Conley ve You (2014) tarafından öğretmenlere uyarlanan iş yükü ölçeği, Landen ve Hammer (1986) tarafından geliştirilen ve Conley ve You (2014) tarafından öğretmenlere uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuş ve iş yükünün, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş yükü, işten ayrılma niyeti, sınıf öğretmeni.

<sup>1</sup>Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniv., Eğitim Fakültesi, [cerit\\_y@ibu.edu.tr](mailto:cerit_y@ibu.edu.tr)

<sup>2</sup>Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniv., Eğitim Fakültesi, [ozdemir\\_t@ibu.edu.tr](mailto:ozdemir_t@ibu.edu.tr)

## 1. Giriş

Eğitim alan yazınında birçok ülkede en önemli problemlerden birinin öğretmenlerin işten ayrılmaları olduğunun vurgulanmasıyla (Liu & Onwuegbuzie, 2012) son yıllarda öğretmenlerin işten ayrılmaları araştırmacıların dikkatini çekmeye başlayan bir konu olmuştur (Conley & You, 2014; Ingersoll, 2001; Rainayee, 2012). Amerika'da 2003 yılında öğretmenlerin yarısının mesleklerinin ilk 5 yılında işlerinden ayrıldıkları saptanmıştır (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll & Smith, 2003). Türkiye'de yapılan bir çalışmada da öğretmenlerin ortalamanın üzerinde işten ayrılma niyetine sahip oldukları görülmüştür (Yüksel & Yüksel, 2014). Yurtdışında ve Türkiye'de yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır ki öğretmenlerin işten ayrılma ve işten ayrılma niyetleri dikkat edilmesi gereken düzeyde önemli bir sorundur.

Bu çalışmada öğretmenlerin işten ayrılmaları değil ayrılma niyetleri incelenmiştir. Öğretmenlerin işten ayrılma kararlarını ülkenin ekonomik koşulları etkilemektedir (Liu & Onwuegbuzie, 2012). Türkiye'de iş bulmanın güçlüğü, öğretmenlerin öğretim mesleği dışında bir iş bulmasını güçleştirmektedir. Dolayısıyla öğretmenler işlerinden memnun olmasalar da mesleklerini yapmaya devam etme eğilimine sahip olacaklardır. Ayrıca araştırmalarda işten ayrılma niyetinin, okulun başarısı ve öğretmen performansı üzerinde etkili olduğunun ortaya çıkması, işten ayrılma niyetinin incelenmesinin önemini gösterebilir. Bu nedenle Türkiye'de öğretmenlerin işten ayrılmanın yerine işten ayrılma niyetinin incelenmesinin daha uygun olacağı düşünülmüştür.

Alan yazında işten ayrılma niyetinin çeşitli tanımları yapılmıştır; işten ayrılma niyeti bir örgütün çalışma koşullarına bir çalışanın bilişsel yanıtı (Rainayee, 2012); birinin istihdam edildiği örgütten ayrılma isteği veya arzusu (Liu & Onwuegbuzie, 2012); öğretmenin işten ayrılma niyeti ise bir öğretmenin öğretim mesleğinden ayrılma isteği anlamına gelir (Liu & Onwuegbuzie, 2012).

Nitelikli öğretmenler yalnız öğrencilerin akademik başarısının artmasında değil aynı zamanda bütün eğitimsel süreci iyileştirmede olumlu katkıları olmasından dolayı kritik bir rol oynar (Borman & Dowling, 2008). Bu yüzden nitelikli öğretmenlerin mesleklerini yapmaya devam etmelerini sağlamak, öğrencilerin performanslarını geliştirme ve eğitim sisteminin gelecekteki başarısıyla doğrudan ilişkilidir (Borman & Dowling, 2008). Ingersoll (2001) bu görüşü destekler şekilde öğretmenlerin işten ayrılmalarının, öğrenci başarısı ve eğitim sisteminin bütün olarak niteliğini etkilediğini ileri sürmüştür.

Öğretmenlerin işten ayrılmalarının öğretmen ve okul açısından çeşitli olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ile öğrencilerin eğitim niteliklerinde düşme (Liu, 2012), öğrenci başarısı üzerinde olumsuz etki (Loeb & Darling-Hammond, 2005), öğretim programında tutarsızlık, öğretimin niteliğinde düşme ve

kaynakların etkili kullanımının olumsuz etkilendiği ortaya çıkmıştır (Loeb & Darling-Hammond, 2005).

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına etki eden faktörler arasında yönetici desteği, özerklik ve öğrenci disiplin problemleri gibi örgütsel koşullar, öğretmen özellikleri ve iş yeri koşulları (Ingersoll, 2001), düşük öğretmen öz- yeterlik algısı (Conley & You, 2014), tanınma, başarı duygusu ve ilerleme fırsatının olmaması (Lachman & Diamont, 1987), yüksek rol belirsizliği algısı (Zhang, Tsingan & Zhang, 2013), materyallere ulaşılabilirlik, karara katılım ve mesleki fırsatlar gibi mesleki çalışma koşulları (Loeb & Darling-Hammond, 2005), ağır iş baskısı, işi iyi şekilde nasıl gerçekleştireceklerine ilişkin yetersiz uzmanlık, yöneticilerin açık olmayan beklentileri, performans değerlendirme yöntemlerinin belirsizliği ve iş doyumsuzluğu (Guinmaraes, 1997) yer almaktadır.

Öğretmenlerin iş yükü işten ayrılma niyetlerinin oluşumuna etki eden önemli bir faktör olarak alan yazında incelenmiştir. Öğretmenlerin işi ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar, öğretmenlerin işlerine yönelik çok fazla talebin olduğuna vurgu yapmışlar ve bu taleplerinde öğretmenlerin iş yüklerinin artmasına neden olduğunu ileri sürmüşlerdir (Easthope & Easthope, 2000). Hargreaves (1994) öğretmenlerin bir öğretim gününde ne yapacakları ve ne kadar şey yapacaklarını bürokratik olarak kontrol etme, baskılar ve beklentilerin artması yüzünden öğretmenlerin işlerinin yoğunlaştığını ileri sürmüştür. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitimde kullanılmaya başlanmasıyla öğretmenlerin mevcut rolleri çeşitlenerek artarken, okula dayalı yönetim gibi reform girişimleri de öğretmenlerin sorumluluklarının artmasına neden olmuştur (Bridges & Searle, 2011). Yapılan çalışmalarda, öğrenci değerlendirmelerinde değişim, yönetim yapısındaki değişim ve öğrenci sayısındaki artışın, öğretmenlerin iş yüklerinin artmasına neden olduğu bulunmuştur (Easthope & Easthope, 2000). Öğretmenlerin, çok çeşitli konularda öğrencilerini etkileyen kararlar almadaki sorumlulukları artmaktadır (Boote, 2006). Öğretmenler, ne öğreteceklerine, nasıl öğreteceklerine, farklı öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretimi nasıl gerçekleştireceklerine, verimli bir öğrenme çevresini nasıl oluşturup, koruyacaklarına ve sınıf ortamının doğasından kaynaklı beklenilmeyen olayların üstesinden nasıl geleceklerine karar vermeleri gibi birçok iş ile uğraşmak durumunda kalmaktadırlar (Boote, 2006). Öğretmenlerin rolü yalnızca özel içeriği öğretme ve öğrenmeyi sevmeye öğrencilere mentörlük etmeyi içermez, aynı zamanda öğretmenler ön plandaki sosyal çalışanlar olarak işlevde bulunurlar (Bivona, 2002). Yapılan bir çalışmada öğretmenler, üstesinden gelmek durumunda oldukları birçok güçlük ve öğrenmek için yeni prosedürleri kapsayan bireysel öğrenmenin vurgulanmasından dolayı iş yüklerinin arttığını ifade etmişlerdir (Gunnorsdottir & Johannesson, 2014). Dolayısıyla öğretmenlerden beklentiler her geçen gün artarak devam etmekte, bu da iş yüklerinin artmasına neden olmaktadır.

Yapılan çalışmalarda öğretmenler, iş yüklerinin hem arttığını hem de çeşitlendiğini ifade etmişlerdir (Easthope & Easthope, 2000). Öğretmenlerin yarısı okulda çalıştıkları saatlerin dışında 7-11 saat arasında çalışma yaptıklarını, % 45'i ise 1-7 saat arasında çalıştığını, sadece %5'i hiç çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Okul dışında öğretmenlerin ders planı yapma, hazırlanma, toplantı, not verme gibi okulla ilgili aktivitelerle zaman harcadıkları bulunmuştur (Bivona, 2002). Bridges ve Searle (2011) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin sürekli olarak iş yükünün arttığını düşündükleri ve okulun dışında işlerini yapabilmek için 9 saat çalıştıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin çok çeşitli işleri yapmak durumunda olmaları, başka bir deyişle iş yüklerinin artması, işten ayrılma niyetlerinin oluşumuna katkı yapabilmektedir. Öğretmenlerin iş yüklerindeki artışın ve aşırı iş yükünün öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna katkı yaptığı, bunun da öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmalarına neden olduğu ileri sürülmüştür (Jefson, 2005). Ayrıca öğrenci, aile, politika ve toplumun diğer gruplarının birçok talepte bulunması, sınıfı yönetebilme güçlüğü, yeterli olmayan çalışma koşulları, eğitim çevresi ve sosyal çevreyle ilişki kurma ihtiyacı, yapısal ve örgütsel gereklilikleri yerine getirme gibi faktörler, öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmalarında etkili olan değişkenlerdir (Karsenti & Collins, 2013). Bu faktörler, öğretmenlerin sınıf içerisinde gerçekleştirdikleri öğretim etkinliklerinin dışında da çeşitli işlerle uğraşmak zorunda kalmalarına neden olmakta, bu da onların iş yüklerinin artmasına yol açmaktadır. Bu yüzden öğretmenlerin iş yükünün artması, işten ayrılmalarında etkili bir faktör olmaktadır.

İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, hem eğitim ile ilgili hem de eğitim ile ilgili olmayan alan yazında yapılan araştırma sonuçlarında da ortaya çıkmıştır (Barmby, 2006; Jensen, Patel & Messersmith, 2013; Lachman & Diamont, 1987; Liu & Onwuegbuzie, 2012; Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Khan & Zaman, 2013; Tariq, Ramzan & Riaz, 2013). Yapılan çalışmaların çoğunluğunda iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Lui ve Onwuegbuzie (2012) tarafından yapılan çalışmada ağır iş yükünden dolayı öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılmak istedikleri tespit edilmiştir. Barmby (2006) araştırmasında öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılmalarında en çok etkili olan faktörün iş yükü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretmenlerin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ilişki olacağı ileri sürülebilir.

Yurtdışı alan yazında öğretmenleri mesleklerinde tutma ve ayrılmalarına engel olma önemli bir sorun olarak görülmektedir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin oluşumunda iş yüklerine ilişkin algıları etkili bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Türkiye'de her ne kadar öğretmenlerin işten ayrılmaları gibi bir sorunla karşılaşılmasına rağmen işten ayrılma niyetinin öğretmenlerin performansı ve öğrenci başarısı üzerinde olumsuz etkileri olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin oluşumunu ve çözümünü sağlayan faktörlerin belirlenmesi önemli

görülebilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin iş yükü algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi incelenmek istenmiştir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Modeli

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

### 2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan 24 ilköğretim okulunda görev yapan 368 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Bu çalışmada evrene ulaşma olanağı bulunduğundan örneklem alınmamış, evrenden veriler elde edilmiştir. Veri toplama araçları 340 öğretmene dağıtılmış, ancak 263 öğretmenden geri dönmüştür. Veri toplama araçlarının dönüş oranı %77.35'dir. Bu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %45.7'si erkek, %54.3'ü ise kadındır. Sınıf öğretmenlerinin %14.44'i yükseköğretim, %63.87'si fakülte ve %21.67'i ise yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin %5.7'sinin 1-5 yıl, %15.2'sinin 6-10 yıl, %20.1'inin 11-15 yıl, %38'inin 16-20 yıl ve %20.9'unun 21 yıl ve üzerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

### 2.3. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin iş yükü algılarını belirlemek için, Bacharach, Bamberger ve Conley (1990) tarafından geliştirilen ve Conley and You (2014) tarafından öğretmenlere uyarlanan iş yükü ölçeği; öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini belirlemek için ise Landen ve Hammer (1986) tarafından geliştirilen ve Conley ve You (2014) tarafından öğretmenlere uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

*İş Yükü Ölçeği:* İş Yükü Ölçeği (örn: Benden beklenen işleri yapmak için yeterli zamanım yok) 3 maddeden oluşmaktadır. İş Yükü ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve elde edilen değerler (KMO: .83;  $\chi^2$ : 784.216, p: .000) iş yükü ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Faktör analizi sonucu iş yükü ölçeğini oluşturan maddelerin faktör yük değerlerinin .771 ile .907 arasında değişmiş ve maddelerin açıkladığı varyansın ise %70.51 olduğu bulunmuştur.

İş yükü ölçeğinin güvenilirlik çalışması için Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin alfa değeri .78 olduğu ve madde toplam korelasyonunun ise .53 ile .71 arasında değiştiği bulunmuştur. Buna göre, iş yükü ölçeğini oluşturan maddelerin öğretmenlerin iş yükü algılarını belirlemeye yönelik olduğu, başka bir deyişle, iç tutarlılığının bulunduğu söylenebilir.

*İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*: İşten Ayrılma Niyeti ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır (örn: Ben aktif şekilde öğretmenliğin dışında başka bir iş arıyorum). Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve KMO .87 ve Barlett Sphericity testi ( $X^2$ : 843.084, p: .000) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değeri .669 ile .916 arasında değişmiştir. Maddelerin ölçeğe ilişkin açıkladığı varyansın ise %74.77 olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması için Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Ölçeğin alfa değeri .91, madde toplam korelasyonunun ise .54 ile .84 arasında değiştiği bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin iç tutarlılığının bulunduğu söylenebilir.

#### 2.4. Verilerin Analizi

Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetlerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. İş yükünün öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerine etkisini tespit etmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır.

### 3.Bulgular

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir. Aritmetik ortalama değerlerine göre, bu çalışmada konuyla ilgili bilgi alınan sınıf öğretmenlerinin iş yükü algılarının ortalama değerinin üzerinde olduğu söylenebilir (Tablo 1’e bakınız). Bu bulguya göre, sınıf öğretmenlerinin kendilerinden yapmaları beklenen işlerin fazla olduğunu düşündükleri ifade edilebilir.

**Tablo 1.**Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Öğretmen	
	$\bar{X}$	ss
İş Yükü	3.28	.58
İşten Ayrılma Niyeti	3.21	.68

Tablo 1’de sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin ortalama değerinin üzerinde olduğu görülebilir. Bu bulguya dayalı olarak araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin fırsat bulduklarında öğretmenlik mesleğini yapmayı bırakmayı düşündükleri söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	r	B	Stand. Hata	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
İş Yükü	.548	.641	.061	.548	10.5580	.000	.30

\*p < .01

Korelasyon analizi sonuçları öğretmenlerin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Tablo 2). Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri iş yüklerinin fazla olduğunu düşündüklerinde işten ayrılma eğilimine sahip olabileceklerdir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algılarının işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Regresyon analizi sonuçları iş yükünün sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Tablo 3’e bakınız). Bu sonuca göre öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olmasının, onların işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına olumlu katkı yaptığı ifade edilebilir.

#### 4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin ortalamasının üzerinde işten ayrılma niyetine sahip oldukları bulunmuştur. Alan yazında, özellikle de yurtdışında yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin işten ayrılma ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Ingersoll, 2001; Ingersoll & Smith, 2003). Türkiye’de yapılan çalışmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin, ortalamasının üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır (Yüksel & Yüksel, 2014). Araştırmacılar öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılma niyetine sahip olmalarının daha az öğretimsel çaba göstermelerine yol açacağını ve bu durumun da öğretimin niteliğini olumsuz şekilde etkileyeceğini ileri sürmüşlerdir (Ingersoll, 2001; Shapira-Lishchinsky, 2012). Bu yüzden bu konu, eğitim yöneticilerinin dikkat etmeleri gereken bir faktör olma özelliği taşımaktadır. Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin öğretim mesleğinden ayrılma niyetlerinin ortalama değer üzerinde olması nedeniyle, eğitim uzmanlarının ve yöneticilerinin üzerinde çalışmaları ve çözüm üretmeleri gereken bir sorun olduğunu gösterebilir.

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin, iş yükünün fazla olduğunu düşündükleri bulunmuştur. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda bu çalışmanın bulgusuyla paralel şekilde öğretmenlerin iş yükünün fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim alanında öğretmenlerin iş yükü, özellikle son yıllarda

araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olmuştur (Selwood & Pilkington, 2005). Hem toplumun hem de eğitim yöneticilerinin öğretmenlerden beklentileri artmaktadır. Butt ve Lance (2005) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin zamanlarının %43'ünü öğretim etkinlikleri için harcadıkları, dolayısıyla zamanlarının çoğunluğunu yönetim işleri gibi öğretim ile doğrudan ilgili olmayan işlere harcadıkları bulunmuştur. Eğitim alanında yapılan reform girişimlerinin, öğretmenlerin iş yüklerinin artmasına neden olduğu ileri sürülmüştür. Türkiye'de de son yıllarda yapılan öğretim programı ve bilgisayar teknolojilerinin kullanımının yaygınlaştırılmasına yönelik reform girişimlerinin olması, öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olduğuna ilişkin algılarının oluşumunda etkin olmuş olabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin iş yükü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumlu ilişki olduğu ve iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Alan yazında konuyla ilgili yapılan çalışmalarda çoğunlukla bu araştırmanın bulgusunu destekler şekilde iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılma niyetine sahip olmalarının eğitimin niteliği, öğrencilerin eğitimi ve okulun başarısı gibi örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkilerinin yanında, düşük performans gibi öğretmenlerin üzerinde de olumsuz etkilere sahip olduğu, araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Ingersoll, 2001; Liu, 2012). Bu yüzden öğretmenlerin öğretim mesleğinden ayrılma niyetleri, eğitim araştırmacı ve uygulayıcılarının dikkat etmek zorunda oldukları bir sorun olarak görülebilir. Bu sorunun çözümü için neler yapılması gerektiğinin düşünülmesi önemlidir. Öğretmenlerden toplumun beklentilerinin sürekli olarak artması ve eğitim alanındaki değişme ve gelişmelerin meydana gelmesi, öğretmenlerin yapacakları işlerin çeşitlenmesine ve artmasına neden olmaktadır (Bridges & Searle, 2011; Easthope & Easthope, 2000). Türkiye'de de olduğu gibi eğitim alanındaki reform girişimleri genel olarak öğretmenlerin iş yükünde artışlara yol açabilmektedir. Türkiye'de yapılan öğretim programları reformu sınıf içerisinde ve sınıf dışında öğretmenlerin yapmaları gereken eylemleri çeşitlendirmiştir. Bilgisayar teknolojilerinin öğretim etkinliklerinde kullanımının yaygınlaşması, öğretmenlerin bilgisayardan yararlanarak dersi işleyebilmek için hazırlık yapmak durumunda kalmaları, öğrencilerin sınav notlarını bilgisayara girmeleri ve öğrencilerle ilgili çeşitli bilgilerin bilgisayarda kayıtlarının tutulması gibi işleri yapmaları da gerekmektedir. Bu da öğretmenlerin iş yüklerinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum, çok iş yapmak zorunda olduğunu düşünen öğretmenlerin mesleklerinden ayrılmayı düşünmelerinde olası bir neden olarak ifade edilebilir. Nitekim bu çalışmanın bulguları bu görüşü destekler şekilde öğretmenlerin aşırı iş yüküne sahip olduklarını düşünmelerinin öğretim mesleğinden ayrılma niyetlerinin oluşumunda etkili olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin işten ayrılma



niyetlerinin oluşumuna veya gelişimine engel olabilmek için öğretmenlerin iş yükü düzeyinin, dikkate alınması gereken bir faktör olduğu ifade edilebilir.

## 5. Öneriler

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin oluşumunda iş yükünün etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Sınıf öğretmenlerinin öğretim mesleğinden ayrılma niyetlerinin oluşumuna engel olabilmek için öğrenci kayıt, izleme ve not girme gibi bürokratik işlerin öğretmenler tarafından değil, yardımcı personel tarafından yapılması sağlanabilir.
2. Sınıf mevcutlarının azaltılması yoluyla öğretmenlerin sınıf içerisindeki öğretim etkinliklerinin dışında yapmak durumunda oldukları ödev kontrol etme ve sınavları değerlendirme gibi işlerdeki yoğunlukları azaltılarak öğretim mesleğinden ayrılmayı düşünmelerine engel olunabilir.

## Kaynakça

- Bacharach S.B., Bamberger, P. & Conley, S.C. (1990). Work processes, role conflict, and role overload: The case of nurses and engineers in the public sector. *Work and Occupations* 17(2): 199–228.
- Barmby, P. (2006). Improving teacher recruitment and retention: The Importance of workload and pupil behaviour. *Educational Research*, 48(3), 247-265.
- Bivona, K.N. (2002). Teacher morale: The Impact of teaching experience, workplace conditions, and workload. *ED 467760*.
- Boote, D.N. (2006). Teachers and teaching: Theory and practice. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 12(4), 461-478.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Bridges, S., & Searle, A. (2011). Changing workloads of primary school teachers: 'I seem to live on the edge of chaos'. *School Leadership and Management*, 31(5), 413-433.
- Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction: Do successful strategies for change exist? *Educational Management Administration and Leadership*, 33(4), 401-422.
- Conley, S., & You, S. (2014). Role stress revisited: Job structuring antecedents, work outcomes, and moderating effects of locus of control. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(2), 184-206.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers. *Educational Leadership*, 60(8), 7–13.
- Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, extension, and complexity of teachers' workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43-58.

- Guinmaraes, T. (1997). Assessing employee turnover intentions before and after TQM. *International Journal of Quality Reliability Management*, 14 (1), 46-63.
- Gunnorsdottir, H., & Johannesson, J.A. (2014). Additional workload or part of the job? Icelandic teachers' discourse on inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*, 18(6), 580-600.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: teachers' work and culture in the postmodern age*. New York: Teachers College Press.
- Jefson, C.B. (2005). Managing teacher workload: Work-life balance and well-being. Book Reviews. *Journal of In-Service Education*, 3(3), 595-598. (Bubb, S. & Earley, P. (2004). London: Paul Chapman.
- Jensen, J.M., Potel, D.C., & Messersmith, J.G. (2013). High-performance work systems and job control: Consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions. *Journal of Management*, 39 (6), 1699-1724.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Education Research Journal*, 38, 499-534.
- Karsenti, T., & Collins, S. (2013). Why are new teachers leaving the professions? Results of a Canada-wide survey. *Education*, 3(3), 141-149.
- Lachman, R., & Diamond, E. (1987). Withdrawal and restraining factors in teachers' turnover intentions. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 219-232.
- Landau, J., & Hammer, T.H. (1986). Clerical employees' perceptions of intra organizational career opportunities. *Academy of Management Journal* 29(2), 385-404.
- Loeb, S., & Darling-Hammond, L. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody Journal of Education*, 80(3), 44-70.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A.J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Liu, S. (2012). The Influences of school climate and teacher compensation on teachers' turnover intention in China. *Educational Psychology*, 32(5), 553-569.
- Rainyee, R. (2012). Organization, job, perks and employee turnover intentions. *Journal of Research in Management & Technology*, 1, 17-21.
- Selwood, I., & Pilkington, R. (2005). Teacher workload: Using ICT to release time to teach. *Educational Review*, 57(2), 163-174.
- Shapira-Lishchinsky, D. (2012). Teachers' withdrawal behaviors: Integrating theory and finding. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 307-326.
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Hassan, U., Kahn, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Tariq, M.N., Ramzan, M., & Riaz, A. (2012). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711.
- Yüksel, H., & Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.

Zhang, R.P., Tsingan, L., & Zhang, L.P. (2013). Role stressors and job attitudes: A Mediated model of leader-member exchange. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 560-576.

### Extended English Abstract

The turnover of teachers has become an issue which has received more attention in recent years by researchers (Conley & You, 2014; Ingersoll, 2001; Rainayee, 2012) because in literature about education, it is emphasized that one of the important problems in many countries is teachers' intentions to leave their profession (Liu & Onwuegbuzie, 2012). In the study conducted in the USA, it is founded that 50% of teachers leave their profession within their first 5 years (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll & Smith, 2003). In the study conducted in the Turkey, it is founded that teachers have intentions to leave above midpoint (Yüksel & Yüksel, 2014). As revealed in studies conducted in the Turkey and abroad, it is said that the turnover and intention to leave the job of teachers is needed to pay attention.

Teachers' intentions to leave their profession had affected by their perceives of workload which was explored in literature as an important factor. The results of studies conducted in the educational and non educational literature indicated that there is a relationship between workload and intention to leave (Barmby, 2006; Jensen, Patel & Messersmith, 2013; Lachman & Diamont, 1987; Liu & Onwuegbuzie, 2012; Qureshi, Iftikhar, Abbas, Hassan, Khan & Zaman, 2013; Tariq, Ramzan & Riaz, 2013). In majority of the studies, it is founded that there is positively a relationship between employees' perceptions of workload and their intention to leave. In the study carried out by Lui ve Onwuegbuzie (2012), it is determined that teachers' heavy workload had effect on their turnover intention. The results of the study conducted by Barmby (2006) revealed that the most important factor affecting teachers' turnover teaching profession is workload. Based on this result, it is possible to say that there is positively a relationship relationship between teachers' perceives of workload and their intention to leave the profession.

In foreing literature, it is seen that the retention of teachers in teaching profession has been an important problem. One of the factors influencing the formalization of teachers' intentions to leave their profession is teachers' perceives of workload. Although it is not encountered the problem of teachers' intentions to leave their profession, considering intentions to leave the job had negatively effect on teachers' performance and students' achievement it is seen important determining factors that contribute to develop teachers' intention to leave. Therefore, this study examined the relationship between teachers' perceives of workload and their intentions to leave.

This study was carried out in elementary schools in Bolu. The participants for this study consisted of 368 calssroom teachers at 24 elementary schools. A total of 263 teachers, representing a response rate of 77.35%, responded to the questionnaire. Of the teachers, 54.3% were female and 45.7% were male. Of classroom teachers 14.44% had a bachelor's degree, 63.87% a college degree and 21.67% a master's degree. With regard to experience, 5.7% of teachers had been working for 1–5 years, 15.2% for 6–10 years, 20.1% for 11–15 years, 38% for 16–20 years and 20.9% for 21 years or more.

In this study, to determine teachers' perceives of workload, it is used to workload scale developed by Bacharach, Bamberger and Conley (1990), and was adapted on teachers by Conley and You (2014). To determine their intention to leave the profession, it is used to intention to leave scale developed by Landen and Hammer (1986) and was adapted on teachers by Conley and You (2014). Workload Scale consists of 3 items. The results of factor analysis indicated that load values of the items of the workload scale ranged from .77 to .90. The items of the workload scale accounted for 70.51 % of the variance in the respondents' scores. Internal consistency was measured by using Cronbach Alpha coefficient and alpha coefficient was .78 for workload scale. Intention to leave scale has 5 items. The results of factor analysis indicated that load values of the

items of the intention to leave scale ranged from .66 to .91. The items of the intention to leave scale accounted for 74.77 % of the variance in the respondents' scores. Internal consistency was measured by using Cronbach Alpha coefficient and alpha coefficient was .91 for the intention to leave scale. Mean and standard deviation values were used to determine teachers' perceives of workload and their intention to leave. Pearson correlations were carried out to explore whether a relationship exists between teachers' perceives of workload and their intentions to leave. The effects of teachers' perceives of workload on teachers' intentions to leave were tested by utilizing multiple regression analysis.

The findings of present study show that the classroom teachers' perceives of workload and their intention to leave was above the midpoint on the scale. The Correlation analysis revealed that there was a significantly positively correlation between classroom teachers' perceives of workload and their intent to leave. The results of regression analysis indicated that teachers' perceives of workload had positively impact on their intent to leave.