



# Eğitim Yönetiminde İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi

**Fahrettin Köklü**

MEB Eğitim Yöneticisi

[renuarry@hotmail.com](mailto:renuarry@hotmail.com), ORCID:0009-0002-0841-0925

## Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim yönetiminde işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin incelenmesidir. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ifade eder. İş tatmini, çalışanların motivasyonu, performansı, sadakati ve işyerindeki tutumları üzerinde doğrudan etkisi olan bir faktördür. Bu nedenle, iş tatmini hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. İş tatmini sağlayan işyerleri, çalışanları tutar ve işe sadakat sağlar. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili düşünceleri, hisleri ve beklentileriyle ilgilidir. İş tatmini düzeyi, çalışanların işlerinde ne kadar mutlu olduklarına ve işlerinde ne kadar yeterli olduklarına bağlıdır. Yüksek iş tatmini seviyesi olan çalışanlar, işlerinde daha yüksek bir performans gösterme, daha yüksek bir motivasyon ve daha yüksek bir üretkenlik sergileme eğilimindedirler. Ayrıca, yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanların işyerinde daha az stres yaşadığı, daha az işten ayrıldığı ve daha az hastalandığı gözlemlenmiştir. İş tatmini, aynı zamanda işverenler açısından da önemlidir. Çalışanların iş tatmini seviyesi, işverenlerin çalışanlarını tutmalarına yardımcı olur ve işverenlerin maliyetlerini düşürür. Çalışanların iş tatminini artırmak, işverenlerin işyerinde daha yüksek bir performans ve daha yüksek bir üretkenlik sergilemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanlar, işverenlerin işyerindeki imajını artırır ve işverenlerin işe alım sürecinde daha çekici olmalarına yardımcı olabilir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılma konusundaki düşünceleri ve planlarıdır. İşten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. Bazı çalışanlar, daha

iyi bir iş teklifi aldıklarında veya kariyer hedeflerine ulaşmak için farklı bir işe geçmek istediklerinde işten ayrılmayı düşünebilirler. Diğer çalışanlar ise işyerindeki olumsuz koşullardan dolayı işten ayrılmayı düşünebilirler.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yönetimi, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

### **Examination of the Factors Affecting the Intention to Quit Work in Education Management**

#### **Abstract**

The aim of this study is to examine the factors affecting the intention to quit work in education management. Job satisfaction refers to how satisfied employees are with their jobs. Job satisfaction is a factor that has a direct impact on employees' motivation, performance, loyalty and attitudes at work. Therefore, job satisfaction is important for both employees and employers. Workplaces that provide job satisfaction retain employees and provide loyalty to the job. Job satisfaction is related to employees' thoughts, feelings and expectations about their jobs. The level of job satisfaction depends on how happy employees are at their jobs and how adequate they are at their jobs. Employees with a high level of job satisfaction tend to perform higher at their jobs, exhibit higher motivation and higher productivity. In addition, it has been observed that employees with high levels of job satisfaction experience less stress at work, leave work less often, and get sick less. Job satisfaction is also important for employers. The level of job satisfaction of employees helps employers to retain their employees and reduces the costs of employers. Increasing employee job satisfaction can help employers demonstrate a higher performance and higher productivity in the workplace. In addition, employees with a high level of job satisfaction increase the image of employers in the workplace and can help employers to be more attractive during the hiring process. Intention to leave work is an employee's thoughts and plans about leaving his current job. The intention to quit your job may vary depending on many factors. Some employees may consider quitting when they get a better job offer or want to move to a different job to achieve their career goals. Other employees may consider leaving their jobs due to adverse conditions at work.

**Key Words:** Educational Management, Job Satisfaction, Intention to Quit Work

## **Giriş**

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılma konusundaki düşünceleri ve planlarıdır. İşten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir.

Bazı çalışanlar, daha iyi bir iş teklifi aldıklarında veya kariyer hedeflerine ulaşmak için farklı bir işe geçmek istediklerinde işten ayrılmayı düşünebilirler. Diğer çalışanlar ise işyerindeki olumsuz koşullardan dolayı işten ayrılmayı düşünebilirler (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın iş tatminsizliği düzeyi ile yakından ilişkilidir. İş tatminsizliği düzeyi yüksek olan çalışanlar, işten ayrılma niyeti taşıma olasılığı daha yüksektir.

Ayrıca, çalışanların işten ayrılma niyeti, işverenlerin işyerindeki çalışanları tutmaya yönelik politikaları ve uygulamaları ile de etkileşime girebilir. Örneğin, bir işverenin çalışanları için iyi maaş ve yararlar sunması, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilir (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

İşten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. İş tatminsizliği, iş yerindeki stres, çalışma saatleri, çalışma koşulları, ücret, kariyer gelişimi fırsatları, iş arkadaşları, yönetim ve liderlik tarzı, iş güvenliği ve sağlığı, iş dengesi, iş ve özel hayat arasındaki denge, işyerindeki adalet hissi, işverenin tutumları ve işverenin yaptığı yatırımlar gibi faktörler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020).

Diğer bir faktör ise, işyerindeki yönetim ve liderlik tarzıdır. İyi bir lider ve yönetici, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir. Ancak, kötü bir lider veya yönetici, çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilir.

İşverenler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için uygun önlemler almalıdırlar (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

Bunlar, çalışanların ücretlerinin ve yan haklarının iyileştirilmesi, kariyer gelişimi fırsatlarının sunulması, iş yerindeki stres ve baskının azaltılması, iş ve özel hayat dengesi sağlanması, adalet hissini güçlendirilmesi, iyi liderlik ve yönetim uygulamalarının benimsenmesi, işverenin çalışanlarına yatırım yapması gibi önlemler olabilir.

Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. İşverenlerin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için uygun önlemler alması, işyerindeki verimliliği artırabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir (YENİHAN, ÖNEN, & ÇİFTYILDIZ, 2014).

## **İŞ TATMİNİ TANIMI**

İş tatmini, bir kişinin işinden ne kadar mutlu ve tatmin olduğunu ifade eden bir kavramdır. İş tatmini, işletmelerde çalışanların performansını ve memnuniyetlerini arttırarak, işletmelerin başarısına katkıda bulunabilir.

İş tatmini, çeşitli faktörlere bağlıdır. Bunlar arasında çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücret ve yan haklar, iş arkadaşları, iş yükü, işin özellikleri, işletme kültürü, yönetim ve liderlik tarzı, iş güvenliği ve sağlığı, işletme politikaları ve değerleri gibi etkenler yer almaktadır (AFACAN & ERKUŞ, 2013, s. 305).

İş tatmini, çalışanların işlerindeki performansını ve bağlılıklarını arttırabilir. Tatmin edici bir iş, çalışanların işletmelerde daha uzun süre kalmasını ve işletmelerin çalışanlarını daha uzun süre elde etmesini sağlayabilir.

Ayrıca, tatmin edici bir iş, çalışanların işletmenin hedeflerine ve stratejilerine daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olabilir.

İşletmelerin çalışanların iş tatminini arttırmak için yapabilecekleri bazı şeyler arasında, çalışma koşullarını iyileştirme, ücret ve yan haklarını arttırma, eğitim ve gelişim imkanları sağlama, çalışanları ödüllendirme, işletme kültürünü ve yönetim tarzını geliştirme, iş yükünü azaltma, işletme politikalarını ve değerlerini açıklama ve çalışanların geri bildirimlerini dikkate alma gibi uygulamalar yer alabilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020, s. 8).

Farklı kaynaklarda karşılaşılan bir başka iş tatmini tanımı ise “kişinin mesleki değerlerinin karşılığını veren ve mesleki takdirden kaynaklanan pozitif duygusal bir tutum” olarak ifade edilmektedir. Bir başta tanım ise “işini başarmış olmanın verdiği hoş duygu” olarak tanımlanmaktadır (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013, s. 52-53).

## *Eğitim Yönetiminde İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi*

İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ifade eder. İş tatmini, çalışanların motivasyonu, performansı, sadakati ve işyerindeki tutumları üzerinde doğrudan etkisi olan bir faktördür. Bu nedenle, iş tatmini hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir.

İş tatmini sağlayan işyerleri, çalışanları tutar ve işe sadakat sağlar. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili düşünceleri, hisleri ve beklentileriyle ilgilidir. İş tatmini düzeyi, çalışanların işlerinde ne kadar mutlu olduklarına ve işlerinde ne kadar yeterli olduklarına bağlıdır.

Yüksek iş tatmini seviyesi olan çalışanlar, işlerinde daha yüksek bir performans gösterme, daha yüksek bir motivasyon ve daha yüksek bir üretkenlik sergileme eğilimindedirler. Ayrıca, yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanların işyerinde daha az stres yaşadığı, daha az işten ayrıldığı ve daha az hastalandığı gözlemlenmiştir.

İş tatmini, aynı zamanda işverenler açısından da önemlidir. Çalışanların iş tatmini seviyesi, işverenlerin çalışanlarını tutmalarına yardımcı olur ve işverenlerin maliyetlerini düşürür.

Çalışanların iş tatminini artırmak, işverenlerin işyerinde daha yüksek bir performans ve daha yüksek bir üretkenlik sergilemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanlar, işverenlerin işyerindeki imajını artırır ve işverenlerin işe alım sürecinde daha çekici olmalarına yardımcı olabilir (ŞİMŞİR & SEYRAN, 2020, s. 28).

Sonuç olarak, iş tatmini hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Yüksek iş tatmini seviyesine sahip çalışanlar daha mutlu, daha üretken ve daha sadık olma eğilimindedirler.

İşverenlerin iş tatminini artırmak için yapabileceği birçok şey vardır. Çalışanlara ödüller vermek, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemek bunlara örnek gösterilebilmektedir (ŞİMŞİR & SEYRAN, 2020, s. 30-31).

## **İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

İş tatmini, bir çalışanın işindeki beklentilerinin gerçekleşme derecesine bağlı olarak hissettiği memnuniyet duygusudur. İş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İşte iş tatmini üzerinde etkili olan bazı faktörler (İNCE Ö. , 2003, s. 20-24):

### *İşin kendisi*

İşin yapısı, çalışma koşulları, sorumluluklar ve özerklik gibi faktörler iş tatminini etkileyebilir.

### *Ücret ve yan haklar*

Çalışanların aldığı ücret ve yan haklar, iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir.

### *Kariyer gelişimi*

Kariyer gelişim imkanları, çalışanların iş tatminini etkileyebilir. İşe yeni başlayan bir kişi için, bir işte yükselebileceği fırsatların varlığı iş tatminini arttırabilir.

### *İş arkadaşları ve yöneticiler*

İş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

### *İş güvencesi*

İş güvencesi, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir faktördür. İş güvencesi sağlanması, çalışanların işlerinde daha uzun süre kalmalarını ve işlerine daha fazla bağlı olmalarını sağlayabilir.

Bu faktörler, çalışanların iş tatminini etkileyen ana unsurlardır. Ancak her çalışanın beklentileri farklı olabilir, bu nedenle iş tatmini faktörleri kişiden kişiye farklılık gösterebilir.

## **İŞTEN AYRILMA NİYETİ**

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılma konusundaki düşünceleri ve planlarıdır. İşten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. Bazı çalışanlar, daha iyi bir iş teklifi

aldıklarında veya kariyer hedeflerine ulaşmak için farklı bir işe geçmek istediklerinde işten ayrılmayı düşünebilirler.

Diğer çalışanlar ise işyerindeki olumsuz koşullardan dolayı işten ayrılmayı düşünebilirler (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın iş tatminsizliği düzeyi ile yakından ilişkilidir. İş tatminsizliği düzeyi yüksek olan çalışanlar, işten ayrılma niyeti taşıma olasılığı daha yüksektir (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

## **İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

İşten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. İş tatminsizliği, iş yerindeki stres, çalışma saatleri, çalışma koşulları, ücret, kariyer gelişimi fırsatları, iş arkadaşları, yönetim ve liderlik tarzı, iş güvenliği ve sağlığı, iş dengesi, iş ve özel hayat arasındaki denge, işyerindeki adalet hissi, işverenin tutumları ve işverenin yaptığı yatırımlar gibi faktörler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020).

Örneğin, çalışanlar düşük ücretlerden veya yetersiz kariyer gelişimi fırsatlarından dolayı işten ayrılma niyeti taşıyabilirler. İş yerindeki stres ve baskı da işten ayrılma niyetini artırabilir.

İşverenler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için uygun önlemler almalıdırlar (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

Bunlar, çalışanların ücretlerinin ve yan haklarının iyileştirilmesi, kariyer gelişimi fırsatlarının sunulması, iş yerindeki stres ve baskının azaltılması, iş ve özel hayat dengesi sağlanması, adalet hissini güçlendirilmesi, iyi liderlik ve yönetim uygulamalarının benimsenmesi, işverenin çalışanlarına yatırım yapması gibi önlemler olabilir.

Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. İşverenlerin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için uygun önlemler alması, işyerindeki verimliliği artırabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir (YENİHAN, ÖNEN, & ÇİFTYILDIZ, 2014).

## **İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI**

İşten ayrılma niyeti, hem işveren hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşveren açısından bakıldığında, işten ayrılma niyeti olan çalışanların yerlerine yeni çalışanları bulmak için ek kaynaklar harcamaları gerekebilir.

Yeni çalışanlar için eğitim ve öğretim süreci zaman alır, bu da işverenin kaynaklarına ek yük getirebilir. İşten ayrılma oranının yüksek olması, işverenin itibarını da zedeleyebilir. Ayrıca, yüksek oranda çalışan ayrılığı, işyerindeki verimliliği ve performansı olumsuz yönde etkileyebilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020).

Çalışan açısından bakıldığında, işten ayrılma niyeti olumsuz bir durum yaratır. İşsiz kalma endişesi, iş bulma sürecinin zorluğu ve finansal zorluklar, çalışanları stres altına sokabilir ve ruh sağlıklarını etkileyebilir. Ayrıca, işten ayrılma kararı, çalışanın kariyer gelişimi ve gelecekteki iş olanaklarına da etki edebilir (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

İşten ayrılma niyeti olan çalışanların işyerindeki motivasyonu ve performansı da olumsuz yönde etkilenebilir. Çalışanlar, işten ayrılacakları için yeni projelere veya görevlere yatırım yapmaktan kaçınılabirler. Bu durum, işverenin performansını da olumsuz etkileyebilir.

Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti, hem işveren hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşverenlerin, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmak için uygun önlemler alması, işyerindeki verimliliği artırabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir (ÖZKAN, SÖKMEN, & EKMEKÇİOĞLU, 2018).

## **İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNLENMESİ**

İşten ayrılma niyeti, işyerindeki çalışanların bağlılığının azalması ve tatminsizliklerinin artması sonucunda ortaya çıkabilir. İşverenler, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmak ve çalışanların bağlılığını artırmak için aşağıdaki adımları atabilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020):

*İşe Alım Sürecinde Doğru Kişilerin Seçilmesi*



## *Eğitim Yönetiminde İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi*

İşe alım sürecinde doğru adayların seçilmesi, işverenlerin çalışanların işe uygunluğunu ve iş yerinde uyumlarını belirlemelerine yardımcı olur. Doğru adayların seçilmesi, işten ayrılma niyeti olasılığını azaltabilir (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

### *İşyeri Kültürünün Geliştirilmesi*

İşyeri kültürü, çalışanların iş yerindeki değerleri, inançları, davranışları ve ilişkilerini ifade eder. İşverenler, işyeri kültürünü geliştirerek, çalışanların işyerinde mutlu ve memnun olmalarını sağlayabilirler (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

### *İş ve Özel Hayat Dengesi*

İşverenler, çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlamalarına yardımcı olacak esnek çalışma saatleri ve çalışma şartları sağlayabilirler (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

### *İşyeri İletişimi*

İşverenler, çalışanlarla açık ve net bir iletişim kurarak, çalışanların sorunlarını ve endişelerini dinleyebilirler. Ayrıca, çalışanların işyerindeki değişiklikler hakkında bilgilendirilmeleri ve sürece dahil edilmeleri, işten ayrılma niyetini azaltabilir (GAYE, YILDIRIM, & BAYSAL, 2020).

### *Kariyer Gelişimi Fırsatları*

İşverenler, çalışanların kariyer gelişimini destekleyerek, çalışanların işyerindeki bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilirler. Kariyer gelişimi fırsatları, çalışanların işyerinde kalma niyetini artırabilir (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

### *Çalışanların Görüşlerinin Alınması*

İşverenler, çalışanların fikirlerini ve görüşlerini almaları, çalışanların işyerinde kendilerini önemli hissetmelerine yardımcı olabilir. Çalışanların kendilerine danışıldığını hissetmeleri, işten ayrılma niyetini azaltabilir (ÖZKAN, SÖKMEN, & EKMEKÇİOğLU, 2018).

Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti, işverenlerin çalışanlarına özen göstermeleri, işyerindeki atmosferi iyileştirmeleri ve çalışanların işyerindeki kariyer gelişimlerine önem vermeleri ile azaltılabilir (KİTAPÇI, KAYNAK, & ÖKTEN, 2013).

## **Sonuç**

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın iş tatminsizliği düzeyi ile yakından ilişkilidir. İş tatminsizliği düzeyi yüksek olan çalışanlar, işten ayrılma niyeti taşıma olasılığı daha yüksektir.

Bu nedenle, işverenler, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik politikalar uygulamalı ve çalışanların işlerine bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırmak için çaba göstermelidirler.

İşten ayrılma niyeti, birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. İş tatminsizliği, iş yerindeki stres, çalışma saatleri, çalışma koşulları, ücret, kariyer gelişimi fırsatları, iş arkadaşları, yönetim ve liderlik tarzı, iş güvenliği ve sağlığı, iş dengesi, iş ve özel hayat arasındaki denge, işyerindeki adalet hissi, işverenin tutumları ve işverenin yaptığı yatırımlar gibi faktörler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir.

Çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden faktörler kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak ayrılmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden kişisel faktörler, çalışanların yaşam standartlarındaki değişim, demografik özellikleri, farklı iş kollarına eğilim göstermeleri, aile ilişkileri, emeklilik, fiziksel ve psikolojik sorunlar, iş stresi vb. faktörler olarak sıralanabilmektedir.

Çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler ise kurum içerisindeki katı kurallar, ücret yetersizliği, çalışma ortamının sunduğu imkanların yetersiz olması vb. unsurlar olarak sıralanmaktadır.

Son olarak çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden çevresel faktörler ise ekonomilerde yaşanan değişimler, devlet ve hükümet politikaları ve beraberinde milli gelir vb. unsurlar olarak sıralanmaktadır.

## *Eğitim Yönetiminde İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi*

İşten ayrılma niyeti, hem işveren hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşveren açısından bakıldığında, işten ayrılma niyeti olan çalışanların yerlerine yeni çalışanları bulmak için ek kaynaklar harcamaları gerekebilir.

Yeni çalışanlar için eğitim ve öğretim süreci zaman alır, bu da işverenin kaynaklarına ek yük getirebilir. İşten ayrılma oranının yüksek olması, işverenin itibarını da zedeleyebilir. Ayrıca, yüksek oranda çalışan ayrılığı, işyerindeki verimliliği ve performansı olumsuz yönde etkileyebilir.

İşten ayrılma niyeti olan çalışanların işyerindeki motivasyonu ve performansı da olumsuz yönde etkilenebilir. Çalışanlar, işten ayrılacakları için yeni projelere veya görevlere yatırım yapmaktan kaçınabilirler. Bu durum, işverenin performansını da olumsuz etkileyebilir.

Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti, hem işveren hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşverenlerin, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmak için uygun önlemler alması, işyerindeki verimliliği artırabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir.

### **Kaynakça**

ALGA, E. (2017). ÖRGÜTLERDE ALGILANAN LİDERLİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŐLİĐİNE ETKİSİ. *PAMUKKALE UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES INSTITUTE*, 28,97.

BATMUNKH, M. (2011). LİDERLİK TARZLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR ARAŞTIRMA. İSTANBUL.

BULUT, H., & MEYDAN, C. H. (2018). LİDERLİK TARZLARININ ÇALIŞANLARIN SES VERME DAVRANIŐINA ETKİSİ: KAMUDA BİR ARAŞTIRMA. *ANKARA ÜNİVERSİTESİ SBF DERGİSİ*, 1,223.

DEMİR, C., YILMAZ, M. K., & ÇEVİRGEN, A. (2010). LİDERLİK YAKLAŐIMLARI VE LİDERLİK TARZLARINA İLİŐKİN BİR ARAŞTIRMA. *ULUSLARARASI ALANYA İŞLETME FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 1,129.

GAYE, A., YILDIRIM, G., & BAYSAL, H. (2020). İŞTE VAR OLAMAMA, İŞ TATMİNSİZLİĞİ VE İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:İSPARTA İLİ

ÇAĞRI MERKEZİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ. *INTERNATIONAL REVIEW OF ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 2,33.

MILNE, A. C., & ERDEM, İ. (2018). LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ DÜZEYİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNDE İŞGÖRENİN ÇALIŞMA GRUBU KAPSAYICILIĞI ALGISİNİN ROLÜ. *INTERNATIONAL MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCES SYMPOISUM* (s. 253,560). içinde İSTANBUL: UYSAD.

ÖKTEN, S. (2015). GÜÇLENDİRMENİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE. *INTERNATIONAL REVIEW OF ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 1,49.

ÖRÜCÜ, E., & BAYRAMOV, S. (2022). ÖRGÜTLERDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER OLARAK;PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE ÜCRET TATMİNİ. *YÖNETİM VE EKONOMİ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ*, 20(1), 47-66.

ÖZKAN, S. A., SÖKMEN, A., & EKMEKÇİOĞLU, E. B. (2018). İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ : ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ. *GAZİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*, 13,116.

SEYFULLAHOĞULLARI, Ç. A. (2018). *İŞTEN AYRILMA NİYETİ*. İSTANBUL: TÜRKMEN KİTAPEVİ.

ŞİMŞİR, İ., & SEYRAN, F. (2020). İŞ TATMİNİN ÖNEMİ VE ETKİLERİ. *MEYAD AKADEMİ*, 1(1), 25-42.

TEKİN, E. (2019). PATERNALİST LİDERLİĞİN İŞ TATMİNİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. *ÜÇÜNCÜ SEKTÖR SOSYAL EKONOMİ DERGİSİ*, 54(1), 178-204.

YENİHAN, B., ÖNEN, M., & ÇİFTYILDIZ, K. (2014). İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ : OTOMOTİV İŞLETMESİNDE BİR ARAŞTIRMA. *ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİ*, 1,38.