

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKTEN AYRILMA NEDENLERİ: BİR
DURUM ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burhan KEÇECİ

1600000645

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

OCAK 2021

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKTEN AYRILMA NEDENLERİ: BİR
DURUM ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burhan KEÇECİ

1600000645

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Tez Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ

Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT

OCAK 2021

“Bazı yıkılışlar, daha parlak kalkınışların teşvikçisidir.” William Shakespeare

ÖNSÖZ

Öğretmenlerin, eğitim sisteminin kalitesini belirlemede en önemli unsur olduğu yapılan akademik araştırmalarda ve yayımlanan eğitim raporlarında sık sık vurgulanmaktadır. Bu nedenle yeni nesli yetiştirme, toplumu inşa etme iddiası ile aynı anlama gelmektedir. Eğitim ve öğretimin temel işlevi yeni kuşakları yetiştirmektir. Yeni nesli yetiştirmekte en önemli aktör olan öğretmenlerin, mesleklerine olan olumlu tutumunun azalması eğitim sistemi içinde önemli sorunlardandır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul ortamında üyeliklerini devam ettirebilmek için mesleklerine yönelik olumlu tutum ve bağıllığı son derece önemlidir.

Bu araştırmada öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri incelenmektedir. Araştırmada beş bölüm bulunmaktadır. Giriş bölümü, araştırmanın amacı, önemi, problemi ve soruları içermektedir. İkinci bölümde konuyla alakalı alanyazın bilgilerine değinilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırma yöntemi, verilerin elde edilmesi, araştırma çalışma grubu, katılımcılara ilişkin bilgiler, inandırıcılık, tutarlılık ve verilerin analiziyle ilgili bilgilendirmeler yapılmaktadır. Dördüncü bölümde, bulguların yorumlanmasına yer verilmektedir. Beşinci bölüm olan tartışma sonuç ve önerilerde ise araştırma bulgularıyla, kuramsal veriler ile araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmaktadır.

İnsanoğlunun eğitim ve öğretim hayatına dair attığı doğru adımlar hayatlarını olumlu yönde etkiler ve bireyi başarılı olmaya yönlendirir. Tez yazım sürecinde bana karşı gösterdiği anlayışı ve desteği için değerli danışmanın Sayın Doç. Dr. Sultan Bilge Keskinliç Kara'ya, eğitim hayatım sürecinde bana her daim destek olan maddi ve manevi desteğini hiç eksik etmeyen aileme, sevgili eşime, lisans ve yüksek lisans eğitimim sürecinde öğretmenlik mesleğinin önemini, mesleki olarak yeterli olmamı, verimli öğretmeyi ve mesleğe adanmışlığı öğreten değerli akademisyenlere, bilgi ve deneyimlerinden çokça faydalandığım öğretmenlik mesleğine gönül veren meslektaşlarıma saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

T.C.....	i
ÖNSÖZ.....	i
TABLO LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ.....	1
1.Araştırmanın Amacı.....	3
2.Araştırmanın Önemi.....	4
3.Araştırma Problemi	5
3.1. Araştırmanın Alt Problemleri.....	5
BÖLÜM 2	6
ALANYAZIN	6
1.Öğretmenlik Mesleği.....	7
2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öğretmen Görüşleri	8
3.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum	8
4.Öğretmenlik Prestijinin İyileştirilmesi	9
4.1.Çekicilik-Arttırma Kampanyaları.....	9
5.Meslekten Ayrılmaya Neden Olan Etmenler	12
5.1.Mesleki Tükenmişlik	12
5.2. İş Doyumu	12
5.3 İşten Ayrılma Niyeti	13
6.Öğretmenlerin Meslekten Ayrılma Nedenleri	14
7.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	18
BÖLÜM 3	21
YÖNTEM	21
1.Araştırma Deseni	21
2.Verilerin Toplanması	21
3.Çalışma Grubu	22
4.İnandırıcılık ve Tutarlılık	24
5.Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	25

BÖLÜM 4.....	26
BULGULAR VE YORUMLAR	26
BÖLÜM 5	42
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	42
KAYNAKÇA.....	48
EKLER	58
Ek 1: Özgeçmiş.....	58
Ek 2: Onam Formu.....	59
Ek 3: Görüşme Örneği	61
Ek 4: Etik Kurul Kararı.....	64



TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler (TEDMEM, 2014)	16
Tablo 2. Öğretmenliği / Öğretimi bırakma konusunda 145 katılımcı tarafından öne sürülen nedenler (Habte, 1967)	18
Tablo 3. Katılımcılara ilişkin bilgiler	22
Tablo 4. Veri analizi örneği.....	25
Tablo 5. Öğretmenlik mesleği seçimine etki eden nedenler	26
Tablo 6. Öğretmenlerin meslekten ayrılmasına etki eden nedenler	27
Tablo 7. Öğretmenlerin meslekten ayrılma sürecinde yaşadıkları duygular	31
Tablo 8. Öğretmenlerin meslekten ayrıldıktan sonra yaşadıkları duygular	32
Tablo 9. Meslekten ayrılan öğretmenlerin bu süreçte okul yöneticileri ile yaşadıkları deneyimler.....	35
Tablo 10. Meslekten ayrılan öğretmenlerin bu kararına ilişkin çevrelerinden aldıkları tepkiler	36
Tablo 11. Konu ile ilgili ayrıca paylaşılmak istenenler	38

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Öğretmenlik Mesleğine İlgiyi Arttırmak Üzere Yapılan Ulusal ya da Bölgesel Kampanyalar 2013/14 (Eurydice Raporu, 2015)	10
---	----



Enstitüsü	: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Eğitim Bilimleri
Programı	: Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Sultan Bilge Keskinliç Kara
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Ocak 2021

ÖĞRETMENLERİN MESLEKTEN AYRILMA NEDENLERİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, meslekten ayrılan öğretmenlerin mezuniyet sonrası çalışma deneyimlerine ve meslekten ayrılma nedenlerine ilişkin görüş ve deneyimlerini incelemektir. Çalışmada katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleğe başladıktan sonra yaşadığı deneyimler ve öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, nitel çalışma desenlerinden durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ilinde ikamet eden ve meslekten ayrılma olgusunu deneyimleyen 13 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler tematik analiz tekniği ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği seçimine etki eden nedenler arasında bireysel nedenler, mesleğe bağlı nedenler ve dışsal nedenler olduğu belirlenmiştir. Bu etkilerin en yoğun nedeni bireysel nedenler teması altında toplanmıştır. Bunlar arasında ise en fazla verilen yanıttan en az verilen yanıtı göre; alanını sevme, çocuklara faydalı olma, istihdam kolaylığı, çocukları sevme, mesleğin olanakları, çalışma saatlerinin uygunluğu, tatilin fazla olması, mesleği sevme, idolleri olma, yeni nesle ulaşma, eski öğretmenden etkilenme, puanının o alana yetmesi ve ailenin etkisi olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına etki eden nedenler arasında ekonomik nedenler, kişisel ve çevresel nedenler ve örgütsel nedenler olduğu belirlenmiştir. Sıralamada ekonomik nedenler ilk sırada yer almaktadır. Öğretmenler ekonomik nedenler olarak; maaşın düşük olmasını, maaşın geç yatmasını, emeğinin karşılığını alamama hissini ve mesai sonrası yarı zamanlı çalışmayı bildirmişlerdir.

Öğretmenler kişisel ve çevresel nedenler arasında, kendine ve ailesine zaman ayırma isteğini, yeni kariyer fırsatını, saygınlık beklentisini, işe olan uzaklık/yolun uzak olmasını, yoğun stresi, sağlık problemini, aile ve arkadaş tavsiyelerini, çocuk bakımını ve mesleğe karşı aidiyet duymamayı bildirmiştir. Örgütsel nedenler arasında ise motivasyon eksikliğini, meslektaşların olumsuz tutumunu, uzun çalışma saatleri ve hafta sonu mesaisini, güvencesiz çalışmayı, sınıfların kalabalık olmasını, eğitim yöneticisinin olumsuz tutumunu, velilerin baskısını, öğrencilerin öğretmene ilişkin olumsuz tutumunu, fazla iş yükü ve görevleri, düşük iş doyumunu, yıldırma, etik dışı davranış talebini, branşın anlaşılmasını, işin takdir edilmemesini, akademik başarı baskısını, zorunlu hizmet görevini, bakanlığın sınıf ve ders geçme politikasını, evrak işlerinin fazla olmasını, alanın öğrenciler tarafından zor algılanmasını, velilerin ilgisizliğini ve meslekten soğuma/uzaklaşmayı bildirmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik Mesleği, Mesleği Bırakma, Öğretmen Görüşü, Durum Çalışması.

Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Department of Education Sciences
Program : Educational Administration and Planning
Supervisor : Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA
Thesis Type and Date: Master's – January 2021

**A CASE STUDY:
AN EXAMINATION OVER THE CAUSES OF THE TEACHERS
WHO LEAVE THEIR PROFESSION**

ABSTRACT

The target of this study is to examine the opinions and experiences of the teachers who left the profession regarding their post-graduation labor experiences and the reasons for leaving the profession. In the study, it is aimed to determine the causes for the participants to choose tutoring, initial experiences of their occupation, and the reasons for teachers to leave their own profession. The research was designed as a case study from qualitative analysis motives. The data were analyzed using thematic analysis technique. The study group of the research consists of 13 teachers who live in Istanbul and acquire the phenomenon of separations. The semi-structured interview form that is developed by the scrutator, has been used as the data collection tool.

As a result of the research, it has been stated that among the causes which affect teachers' choice of tutoring, individual occasions, occupational grounds, and external reasons. The most intense objects for these effects are gathered under the theme of individual occasions. Among them, it has been defined according to the least given response from the most given response; deriving pleasure from the study field, being beneficial to children, employment opportunity, communication with children, the vocational offerings, the suitability of the labor hours, excessive vacations, careerism, being an idol, reaching the new generation, influenced by the former teacher, score obtained sufficient for the chosen field of study and having the family an effect.

In accordance with the analysis result, it has been specified that economic reasons, personnel and environmental occasions, and organizational grounds are among the causes that affect teachers' leaving the profession. Economic ones come first among the reasons that affect teachers' leaving the profession. Teachers have reported among economic reasons that low salary, a late deposit of wage, a feeling of hardscrabble, and working part-time after hours.

Teachers have indicated among personnel and environmental occasions that willing to spare time for themselves and their family, the new career opportunities, the expectation of respectability, the distance/path to work, intense stress, health problems, family and friends advice, child care and not belonging to the profession; and also among the organizational grounds that lack of motivation, negative attitude of colleagues, long labor hours and weekend work, insecure labor-conditions, crowded classes, negative attitude of the principals, the pressure of parents, negative attitude of students towards teachers, excessive workload and duties, low job satisfaction, intimidation, ethics. They have verified the demand for that out-of-business behavior, not understanding the branch, not appreciating the job, academic success, compulsory service duty, the ministry's policy of passing classes and courses, excessive paperwork, difficult perception of the field by students, the indifference of parents and distancing from the profession.

Keywords: Teaching Profession, Leaving Profession, Teacher Opinion, Case Study.

ÖĞRETMENLERİN MESLEKTEN AYRILMA NEDENLERİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Eğitim, çok boyutlu gelişimin temel araçlardan biridir. İnsan kaynağının kalitesi, bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen ana kriterlerden biridir. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde her alanda meydana gelen değişiklikler, 21. yüzyılın simgesi haline dönüşmektedir. İnsan kaynağının kalitesi, bireylerin günümüz değişimlerine uyum sağlaması, uluslararası standartlara uygun, verimli, kaliteli mal ve hizmetler üretmesi, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimin sağlanmasında çok önemlidir. Çağımızın ve milletimizin ihtiyaçlarını karşılayacak bireyin yetişmesinde ki en önemli faktör öğretmendir (Sezgin, 2002: 6). Öğretmenlik mesleği, bir milletin geleceğini planlamaktan sorumlu, çok özel ve önemli bir uzmanlık alanıdır. Kaliteli eğitimin birçok bileşeni vardır, ancak en önemli faktör öğretmendir. Çünkü öğretmenler, eğitim faaliyetleri sürecinde yeni nesillerin yetişmesinde aktif bir rol oynarlar (Gürsoy, 2003: 28).

Toplumun dinamik yapısı ve yeni gelişmelere adaptasyonu mesleki becerileri de etkiler. Mesleklerin algılanması, mesleklerin statüsü ve sosyal prestiji bu değişimler neticesinde farklılık göstermektedir. Özellikle ekonomik yapı hızla değiştikçe mesleklerin sosyal anlamları da değişkenlik göstermektedir. Mesleki saygının temel göstergeleri arasında göze çarpan en önemli faktörler kazanılan ücret ve öğrenim derecesidir. (Sunar ve Kaya, 2018). Uzmanlık alanı olarak öğretmenlik mesleği prestij ve imaj bağlamında çeşitli araştırmalara konu olmaktadır. Öğretmenlerin sosyal prestijini ve imajını belirleyen faktörler yurt içi ve yurtdışı eğitim kaynaklarında önemli rol oynamaktadır. (Hargreaves, 2009; Hoyle, 2001; Smak ve Walzcak, 2017; Şanlı ve Arabacı, 2017; Ünsal, 2018). The Varkey Foundation tarafından uygulanan ve öğretmenlerin saygınlık düzeylerini çeşitli göstergeler etrafında karşılaştıran Global Teacher Satus Index (2018) raporuna göre 2013-2018 yılları arasında Türkiye'deki öğretmenlerin mesleki prestiji 10 puan ve 4 basamak değer kaybetmiştir. Bu düşüşün birçok nedeninden bahsedilebilir. Yayımlanan bazı araştırmalara göre, öğretmenlik mesleğinin değer kaybetmesinin ardında çeşitli nedenler yatmaktadır. Bunlar, eğitim sistemi içinde yer alan başarısız tablo, öğretmenlerin özlük hakları, Millî Eğitim Bakanlığının uyguladığı etkisiz yönetim politikaları ve sorunlara karşı duyarsızlığı, sosyal medya, yazılı ve görsel medya, ebeveyn

baskısı, öğretmenlerin kendilerini geliştirememesi gibi birçok faktörden bahsetmek mümkündür (Çetin ve Ünsal, 2018; Demir ve Arı, 2013; Tehseen ve Hedi, 2015; Ünsal ve Bağçeci, 2016).

Türk Eğitim Derneği'nin düşünce kuruluşu TEDMEM'in "Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği" raporu (TEDMEM, 2014) verilerine göre, Katılımcıların büyük bir çoğunluğu "Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim" fikrine katılmıyor. Benzer şekilde, katılımcıların yarısından fazlası, yeni bir mesleğe yönlendirilmek istenirse öğretmenlik mesleğine sıcak bakmayacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca raporda katılımcıların yalnızca 5'de 1'i evlatlarının öğretmenlik mesleğine yönelmesini desteklemektedir. Yayımlanan raporda öğretmenlerin mesleklerine yönelik bağlılığın güçlü olmadığı ve mesleklerini bırakma eğiliminde oldukları gözlenmektedir. Örneğin, öğretmenlerin yarısından fazlası (%51,2) Türkiye şartlarında öğretmenliğin kendilerine rahat bir yaşam fırsatı vermediğini düşünürken, %57,3'ü öğretmenliğin kariyer yapmak için uygun bir meslek olmadığını düşünmektedir. Buna ek olarak, çoğu öğretmen, her işte karşılaşılacak kadar öğretmenlikte beklenmedik ve öngörülemeyen sorunları olduğunu düşünmektedir. Mesleğe saygı açısından, öğretmenlerin %41,9'u mesleğe saygının ve imajının onarılamaz şekilde aşındığını ifade etmektedir. Ayrıca, katılımcıların yarısı öğretmenlik mesleğini yaptıkça mesleğine olan saygınlık ve güven kaybını bildirmiştir. %62,5'i, toplumun ve diğer meslek gruplarının öğretmenlik mesleğine yönelik iyi eğitilmiş dedi yakıştırmayı yapıldığını düşünürken; yaklaşık %75'i ebeveynlerin üstlenmekten kaçındığı mesuliyetlerin öğretmenlere yüklendiği düşüncesinde olduğunu bildirmiştir. Araştırmada yer alan katılımcıların %70,3'ü, emeklerinin meyvesini hızlı bir şekilde göremediği için değerlerinin yeterince anlaşılmadığını inanmaktadır. Katılımcıların %67,1'i öğretmenlik mesleğinin çalışma şartlarının, sanılanın aksine çok daha kötü olduğunu bildirmektedir. Katılımcıların birçoğu, toplum nezdinde öğretmenlik mesleğinin ideal bir meslek olarak görülmesinin sebebinin; mesleğe duyulan saygıdan ziyade, çalışma saatleri ve tatil gibi etkenlerin olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar çocuklarla çalışmanın önemli olduğu düşünse de toplum tarafından yeterince ciddiye alınmayan bir meslek olarak nitelendirildiğini bildirmişlerdir.

Türkiye'de Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte, öğretmenlerin yeni yönetim biçiminde aktif bir rol alması ve bu sistemi kamuoyunda kabul etme ve anlama noktasında kararlı olmaları, öğretmenlerin sosyal yönlerini teşvik etmede önemli rol oynamıştır. Bu durum sosyal statünün gelişmesinde ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artmasında da etkili olmuştur (Bek, 2007). Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve imajı, son zamanlarda

bazı ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmeler neticesinde farklılığa uğramaktadır. Yaşanan bu farklılığın arka planında, birbiriyle ilişkili veya ilişkili olmayan birçok kaynaktan bahsetmek mümkündür (Özdemir ve Orhan, 2019). 1950'lerden sonra kültürel, ekonomik ve sosyal yapının değişmesiyle, maddi getirisi fazla olan mesleklerin saygınlığının daha çok olduğu gibi bir algı oluşması, öğretmenlik mesleğinin itibarında düşüş yaşanmasına neden olmuştur (Arslanoğlu, 1992).

Santoro (2018) moral bozukluğunu, profesyonel ahlakın belirli bir ikilemi olarak tanımlıyor. Öğretmenler için moral bozukluğu, çalışırken ortaya çıkan; çalışma koşulları, kendi profesyonellikleri ile tutarlı bir şekilde, öğretilerini engelliyor gibi görünen standartlar ve değerler hakkında derin bir rahatsızlık hissidir. Öğretmenlerin; iyi bir öğretmenin yapması gerekenleri yapamadığında, politikalar, görevler veya kurumsal normlar karşısında moralsizleşmektedir. Öğretmenlerin çalışmayla ilgili memnuniyetsizliği nedeniyle mesleği bırakmalarına sebep olan psikolojik süreçte koşullar kısıtlayıcıdır. Öğretmenlik mesleğini örneğin; başka bir kariyere devam etmek veya aile koşullarındaki bir değişikliğe uyum sağlamak veya kişisel hayat nedenleriyle terk etmedikçe, tükenmişlik muhtemel sebeptir (Doris A. Santoro, 2018). Öğretmenlik mesleğine yönelik saygınlık ve imajın düşmesi, öğretmenlerin mesleğe karşı tutum ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlere yönelik yüksek toplumsal saygının, öğretmenlerin uyguladıkları eğitime ve öğretme uygulamalarındaki motivasyonu arttıracığı düşünülmektedir. Fakat, Türkiye örneğine dayalı literatür taramasında öğretmenlerin, kendi algılamalarını içeren ve öğretmenlik mesleğine yönelik saygınlık düzeyinin ve imajının düşme sebeplerinin belirlenmesi ve bu sebeplerin birbirini nasıl etkilediği konusunda yapılan araştırmaların çok az olduğu gözlemlenmektedir (Bozbayındır, 2019; Erzen ve Epçaçan, 2018; Ulutaş, 2017).

1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, meslekten ayrılan/istifa eden öğretmenlerin mezuniyet sonrası çalışma deneyimlerine ve meslekten ayrılma nedenlerine ilişkin görüş ve deneyimlerini incelemektir. Bu araştırmayla katılımcıların öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleğe başladıktan sonra yaşadığı zorluklar, deneyimler ve öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerinin belirlenebilmesi amaçlanmaktadır.

2.Araştırmanın Önemi

21. yüzyılda, kazanılan bilgiler hızla büyümekte ve sürekli değişime uğramaktadır. Bu hızlı değişime ve çağın gerekliliğine hazır olamayan öğretmenler mesleklerinde yetersiz kalma tehlikesi ile karşı karşıya gelmektedir. Günümüzde öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Öğretmenlerin alan bilgisi ve öğretim uygulamalarının geliştirilmesinde mesleki gelişim, çok faydalı olmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerin eğitim politikaları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki gelişimi için çaba sarf ettikleri ve yaptıkları reformlarla ülkelerinin eğitim ve öğretim faaliyetlerini ileriye taşıdıkları görülmektedir (İlğan, 2017).

Taymaz'a (1992) göre öğretmenlik mesleğinin gereksinimlerinden olan hizmet içi eğitim kavramı ile geliştirme kavramı karıştırılmaktadır. Hizmet içi eğitim, kısa vadeli hedeflenenlere ulaşmak için, ihtiyaç duyulan bilgiyi edinmek ve yetkinlik kazanmak için ihtiyaç olanı elde etmek için kullanılır. Hizmet içi eğitim, işyerinde maaşlı çalışan bireylerin iş tanımlarına yönelik bilgi, beceri ve olumlu tutumları kazanmalarına yardımcı olmak için tasarlanmış eğitimidir. Geliştirme, insanları mesleki ve kişisel anlamda geliştirmeye yönelik devam eden eğitim etkinliklerinden biridir. Torringten ve Weightman'a (1991) göre geliştirme, uzun vadeli hedeflenenlere ulaşmak için planlananlardır. (Akt: Can, 2014). Hizmet içi eğitim, katılımcı öğretmenlerin mesleki yaşamına yenilik getirerek onlara yeni meslektaşlarla tanışma, meslekte karşılaştıkları sorunları tartışma ve farklı görüşleri dinleme fırsatı verir. Öğretmenler meslek hayatlarında yeni beceriler öğrenmek için desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitim programları, program içerikleri ile öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konulardan belirlenmesi mesleğe yönelik olumlu tutumun gerçekleşmesinde etkili olmaktadır. (Atay, 2003).

Yukarıda değinilen bilgilerin ışığında öğretmenlerin meslekte başarılı olabilmeleri için hizmet içi eğitimin niteliği oldukça önemlidir. Türkiye’de Öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerine ilişkin derinlemesine bir araştırma yapılmaması bu araştırmanın yapılma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve Türkiye’de daha önce böyle bir çalışma yapılmadığı gözlemlenmiştir. Bu araştırmanın önemi Türk Eğitim Derneği’nin düşünce kuruluşu TEDMEM’in “Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği” raporu ile benzerlik göstermektedir (TEDMEM, 2014). Bu araştırma ile öğretmenlerin tüm tutum ve davranışlarını etkileyebilecek meslek algısı, iş tatmini, mesleki bağlılık gibi kavramlar hakkında bilgi sahibi olmak ve bu kavramların iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için önerilerde bulunmak mümkündür.

Ayrıca ülkemizdeki eğitim alanında araştırmanın yönünü belirleyerek, verimliliğe ve etkinliğe olumlu etki yapabilir ve eğitimin kalitesine katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği, iş tatmini, çalışma koşulları ve mesleki bağlılık hakkındaki algıları hakkında fikir verebilir. MEB, Eğitim Fakülteleri, Okul yöneticileri, Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri, Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü için veri sağlayabilir. Ayrıca bu çalışma ile yukarıda adı geçen kurum ve kuruluşların öğretmenlik mesleği ile alakalı olarak görüşlerini tekrardan ele alması sağlanabilir ve meslekten ayrılan bu 13 öğretmenin görüşleri öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin tutumlarına ışık tutabileceği düşünülmektedir.

3.Araştırma Problemi

Bu çalışmanın problem cümlesi “meslekten ayrılan öğretmenlerin ayrılma nedenleri ve bu süreçteki deneyimleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırma problemini daha sistematik ve derinlemesine incelemek amacıyla şu alt sorunların yanıtı aranmıştır:

1. Meslekten ayrılan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına etki eden nedenler nelerdir?
3. Öğretmenlerin meslekten ayrılma sürecinde yaşadıkları duygular nelerdir?
4. Öğretmenlerin meslekten ayrıldıktan sonra yaşadıkları duygular nelerdir?
5. Meslekten ayrılan öğretmenlerin bu süreçte okul yöneticileri ile yaşadıkları deneyimler nelerdir?
6. Meslekten ayrılan öğretmenlerin bu kararına ilişkin çevrelerinden aldıkları tepkiler nelerdir?

BÖLÜM 2

ALANYAZIN

Öğretmenler, eğitim sisteminin işlevini ve sunulan hizmetlerin kalitesini belirleyen en önemli profesyonel faktördür. Eğitim sistemi içinde gerçekleştirilecek herhangi bir düzenleme toplumdaki tüm bireyleri alakadar etmektedir. Eğitimde kaliteyi ve niteliği artırmak için atılan adımlar öğretmenlerin genel motivasyonu ve profesyonelliğini geliştirecek biçimde hazırlanmalıdır. Genel eğitim uygulamaları ve reformlarından beklenen ürünün çıktı kalitesinin, öğretmenlerin sergiledikleri nitelikten daha yüksek olması beklenmemektedir. Başka bir deyişle, "Herhangi bir eğitim sisteminin kalitesi, öğretmenlerin kalitesini geçemez." Herhangi bir Ulusun insanların eğitim düzeyi, öğretmenlerin eğitim düzeyi ile doğru orantılı olduğu düşünülürse, bilgi ve teknoloji çağının gereksinimlerini karşılayan bir eğitim sistemi ancak nitelikli öğretmenler yetiştirmekle mümkün olacaktır. Çünkü öğretmenler; bireylerin akademik gelişimine ek olarak, insani özellikleri ve yeterlilikleri açısından, psikolojik iyi oluşları, sosyal uyumları ve iletişim becerileri dahil olmak üzere tüm gelişim alanlarına doğrudan etki etmektedir. Öğretmenlik mesleğinin doğal bir parçası olarak gözlemlenen bu profesyonel rol, bireylerin ebeveynleri kadar öğretmenlerini de rol model almasına olanak tanıyan bir platform oluşturur. Öğretmenlik, yakın geçmişe kadar ülkemizde daha saygın bir meslek olarak görülüyordu. Ancak son yıllarda eğitim sistemimizdeki eksikliklerin faturaları öğretmenlere çıkarılmıştır. Toplum tarafından öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ile çelişen olumsuz tutum gözle görülür bir hal almaya başlamıştır (TEDMEM, 2014).

Mesleklere yönelik olumlu veya olumsuz tutumların durumu ve saygınlığı, her toplum içinde farklılık gösterebilir (Andersen ve Werfhorst, 2010; Heinz, 2009). Mesleğe saygıyı etkileyen nedenlerden bazıları; maddi gelir, kişisel haklar ve sosyal fırsatlar gelmektedir (Erzen ve Epçaçan, 2018). Ayrıca iş doyumu, iş emniyeti, rağbet görme, alanda uzmanlaşma, öz farkındalık ve üstünlük duygusu vb öğretmenlerin mesleğe duyulan saygınlık ve tutumu üzerinde çok yüksek etkisi vardır (Czeranowska, 2016). Öğretmenlik mesleğinde, diğer mesleklerde olduğu gibi, mesleğin saygınlığı bazen gölgede kalmaktadır. Popülaritesi azalan bu insani ve mesleki değerler, öğretmenlerin sosyal itibarı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsünün değişmesinde çeşitli sosyal gelişmeler, öğretmen yetiştirme sistemindeki değişiklikler, kariyer seçimini etkileyen etmenler, toplumsal dinamizm, maddi sebepler ve kalifikasyon etkili olmuştur (Buyruk, 2013; Işık, 2014; Yıldız, 2014).

Pek çok ülkede öğretmenlik mesleğinin prestijinin kaybedilmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) öğretmenliği “kuşatma altındaki meslek” olarak adlandırmasına sebep olmuştur (Yurdakul, Çelik, Gür ve Kurt, 2016). Bir öğretmenin mesleğine yabancılaşması çalışma hayatını değiştirmekle birlikte, sosyal iletişimini de etkileyebilir, hayata ve çalışma tarzına bakışını tamamen değiştirebilir (Elma, 2003). Okula ve mesleğe karşı yabancılık hisseden öğretmenler hem öğrenim süreci hem de kurumsal ilerleme üzerinde negatif bir etkiye sahip olabilir (Yıldız vd., 2013). Eğitim kurumlarında çalışanların eğitim ve öğretimime yönelik soğuması/öğrenme ve öğretme süreçlerinden kaçınmaları, eğitimi sıkıcı ve zevk duyulmayan bir etkinlik haline getirebilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Bu sonuç ise öğretmenlerin meslekten ayrılmasına ve farklı bir sektörde kariyer hayatına devam etmesine neden olabilir.

1.Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenler, sosyal yapının en önemli parçalarından biridir. Öğretmenler mesleklerinin mensubiyetini devam ettirmek istiyorlarsa, o meslek değerlerine bağlı kalmalıdır (Bursalioglu, Z. 1994). Toplumun benimsediği temel değerler, öğretmenlik mesleğine atfedilen temel değerleri şekillendirir. Bu değerlerin oluşmasında okul liderlerinin, öğretmenlerin kendilerinin ve velilerin fikirleri hatırı sayılır bir rolü vardır. Çağımızda bu meslek, eğitim sektörü ile ilgili teknik alanlar, sosyal, ekonomik, kültürel ve bilimsel dereceleri olan, tecrübe, bilgi ve becerilere dayalı, mesleki statüye dayalı akademik eğitim ve mesleki gelişim gerektiren bir çalışma alanıdır (Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. 1997). Sosyal bir yapı olan okulun eğitim sistemindeki yeri çok önemlidir. Okulun en stratejik insan kaynağı öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği, toplumdaki en önemli meslek gruplarından biridir. Başka meslek dallarına kıyasla öğretmenlik; sosyolojik ilerleme ve ekonomik gelişmenin kaynağı olan bireylerin eğitim ve gelişimiyle ilgilenen ve bu meslek için belli bir yasal eğitim süreci neticesinde uzmanlaşılacak bir uğraştır. (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 209). Eğitim sistemi, öğrencileri, öğretmenleri, eğitim liderlerini, ebeveynleri, fiziksel yetenekleri ve eğitim programlarını kapsayan açık bir sistemdir. Öğretmenler eğitim sistemdeki ana hizmet vericileri olarak, eğitimde istenilen sonucu elde eden ve bu sistemi amacına ulaştıran iş koluna aittirler (Öztürk, 2002: 62). En önemli eğitim kaynağı olan öğretmenler, öğrencilerin eğitiminde kilit rol oynamaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin performansı ve başarı odaklı olabilmesi bir manada da eğitim sisteminin başarısı ile eşdeğer tutulmaktadır. (EARGED, 2009).

2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Eğitim hayatında yer bulmuş her birey, farklı oranlarda olsa da bir dereceye kadar kendi hayatına dokunan öğretmenlerle özdeşim kurar. Bu nedenle öğretmenler üzerine yapılan araştırmalarda, aslında tecrübe edilenler ve algılananın aksine birçok uyumsuzluk gözlemlenmiştir. Toplumun öğretmenlik mesleğine ve öğretmene olan algısı göz önüne alındığında, yıllar içinde gerçekleşen dönemsel farklılık görülmektedir. Eğitim; Cumhuriyetle birlikte beklenen değişimler için tek yol olduğu düşünülmekteydi. Bunun neticesinde yeni bir sosyal sistem oluşumunda birinci vazife öğretmenlerin oldu. Sonraki zamanlarda Köy Enstitüleri gibi deneyimlerle öğretmenlik rolü değişse de önemi azalmadı. (TEDMEM, 2014).

Türk Eğitim Derneği'nin düşünce kuruluşu TEDMEM'in "Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği" raporu (Tedmem, 2014) verilerine göre: Katılımcıların (%77,1) büyük bir çoğunluğu öğretmenlik mesleğine bilinçli bir şekilde girmiştir. Katılımcıların öğretmenliğe girme nedenlerinin başında %59,4 ile devlet güvenceli bir iş olması gelmektedir. Katılımcıların (%53,9) öğretmenlik mesleğinin toplumda saygın bir yerinin olması nedeniyle mesleği tercih ettiklerini bildirmişlerdir. Katılımcılardan (%29,5) ebeveynlerinin destek ve teşvikleri ile mesleği tercih ettiklerini bildirmişlerdir. Katılımcıların (%27,1) üniversiteye giriş puanının o alana (öğretmenliğe) yetmesi sonucunda öğretmenlik mesleğini seçtiklerini bildirmişlerdir. Katılımcıların yaklaşık %95'i sınıf yönetimi ile ilgili olarak dersin işleyişini bozacak davranışları kontrol edebildiğini ve alanları ile ilgili olarak sorulan soruda, öğrencilerin zor olarak nitelendirdikleri sorularına cevap verebildiğini ifade etmiştir. Katılımcılar arasında öğretim yöntemleri konusunda ve mesleki yeterlilik anlamında kendini yeterli bulanların oranı ise %82,7'dir. Katılımcıların %70,3'ü öğretmenlik mesleğinden alacağı hazzı hiçbir şeye değişmeyeceğini ifade ederken, katılımcıların %86'sı da "Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor" diye ifade etmiştir. Bununla birlikte; "Bir ömür boyu öğretmenlik yapabilirim" söylemine katılmayanların oranı %51,2'dir bu oran öğretmenlerin mesleklerine yönelik düşük iş doyumu ile bağlı olduklarını göstermektedir.

3.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum

Tutum kavramı; insanoğlunun davranışlarını ifade etmesi ile kullanılan bir kavramdır (Luthans, 1989). Eğitim organizasyonlarında bilgi aktarımı ve iletişim süreçlerindeki kişilerin, istenilen davranışı sergilemeleri için tutumlar çok önemlidir. (Celep, 2000). Öğretmenin okulun hedeflerine psikolojik bağlılığı, hedeflerin değerli olduğunu ve okulları için ne yaptıklarını ve

eğitimin değerini bilmesi, öğretmenlerin sahip olması gereken önemli bir tutumdur. (Küçükahmet, 2000). Gösterilen tavırların müspet ya da menfi oluşu, kişiler arası iletişime etki eder, güzel dönütler alınmasına sebebiyet verir. Öğretmen adayları olumlu bir tutumla meslek hayatında yürürlerse mesleklerini severek yapacaklardır, işlerinden zevk alacaklardır, görevlerini tam ve eksiksiz olarak yerine getirecekler ve öğrencileri seveceklerdir (Karagözoğlu, 1987; Tekışık, 1988; Can, 1991; Çeliköz ve Çetin, 2004; Saracaloğlu vd., 2001). Öğretmenlerin mesleğe atılmadan evvelki eğitiminin üç ana boyutu vardır: genel bilgi, alan bilgisi ve öğretmenlik mesleği bilgisi. Genel bilgi eğitiminin amacı; ortak bir kültür için bilgi ve becerileri iletme, alan eğitiminde, çalışma alanının gerektirdiği bilgi, yetenek, yetenek analizi ve değer edinmeyi amaçlamaktadır. Son olarak öğretmenlik mesleği bilgisinde ise, bu kuruma belirli davranışlar getirmeyi amaçlamaktadır. Aday öğretmen, mesleğin beklediği donanımları elde ederek görevlendirildiği pozisyonda sürece fayda sağlayabilir (Küçükahmet, 2000). Öğretmenler sadece öğretici değil aynı zamanda iyi bir eğitici olmaları da gerekmektedir. İyi bir eğitici olmak için öğretmenlik mesleği hakkında yeterli bilgiye sahip olması, eğitmen niteliği kazanmış ve eğitim sistemi ve politikalarını anlayarak bulunduğu yer ile diğer seviyeler arasında bütünlüğü sağlama becerisine sahip olması gerekmektedir. (Özden, 2005).

4.Öğretmenlik Prestijinin İyileştirilmesi

Çok sayıda ülkede, öğretmenliğin prestijini iyileştirmek ve desteklemek için çeşitli yöntemler yürütmüştür, yürütmektedir. Uygulanan yöntemlerin odak noktaları öğretmenlik mesleğinde ücret, çalışma saatleri, profesyonel öğretmen eğitimleri ve hizmet içi eğitim politikalarının yanında öğretmenlik mesleğinin toplumsal imaj ve prestijini arttırmaktır. Meslek prestijinin “çekicilik-arttırma kampanyaları” adı ile iyileştirmek amacıyla emek sarf etmekle birlikte, bu haliyle cazip hale getirmeye yönelik etkili olacak diğer faktörleri ortaya çıkartmaya çalışılmaktadır. Toplumda iş memnuniyeti ve mesleğin sosyal imajın artırarak, meslek cazibesini ve öğretmenlerin buna bağlılığını, mesleğe olan olumlu tutumunu ve yüksek iş doyumunu arttırmanın yollarını tespit etmek mümkün olabilir (Eurydice Raporu 2015).

4.1.Çekicilik-Arttırma Kampanyaları

Bu bölümde tartışılan ve Şekil 1'de gösterilen kampanyalar, internettekiler de dahil olmak üzere öğretmenlik mesleğinin sosyal prestijini arttırmayı amaçlayan medya tabanlı eylemlerdir.

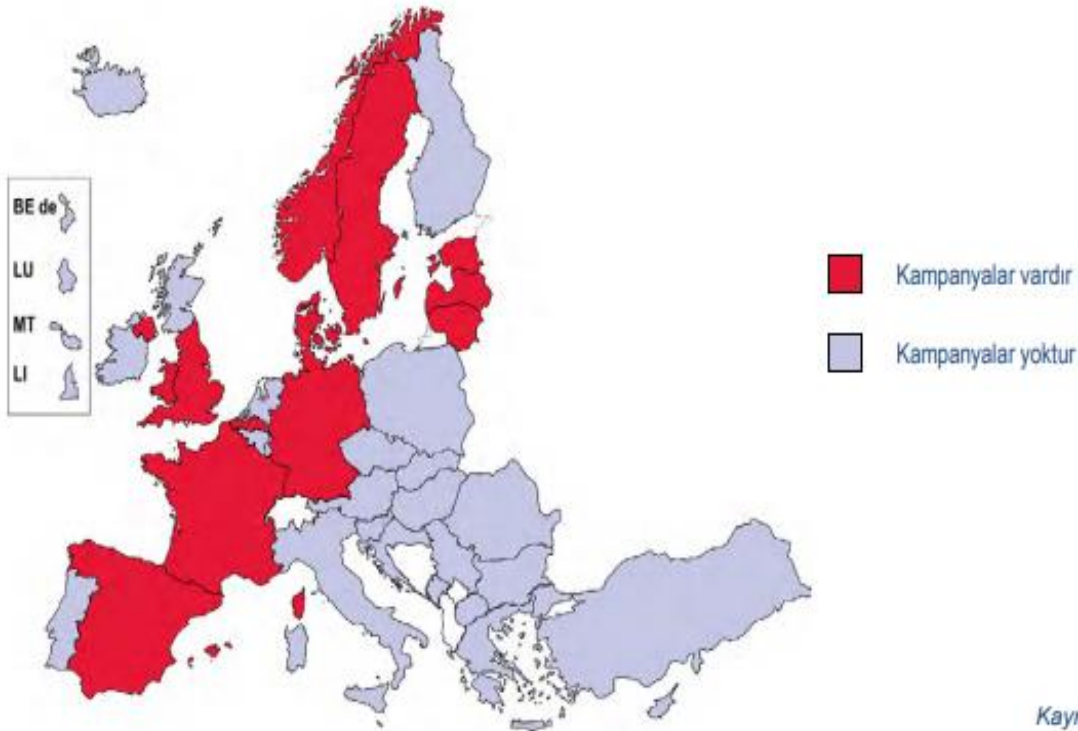
Evrensel bir stratejinin veya programın parçası ya da bir defalık girişimleri olabilir. Bütün olarak değerlendirildiğinde, aşağıdaki hedeflerden bir veya birkaçını izler:

a) mesleğin cazip hale geliştirilmesi;

b) aday öğretmenlerin mesleğin imajına yönelik tutumlarını iyileştirilmesi ve

(c) hizmet içi eğitimler ile öğretmenleri meslekte kalmaya veya eski öğretmenlere katılmaya teşvik etme (Eurydice Raporu 2015).

Şekil 1: Öğretmenlik Mesleğine İlgiyi Arttırmak Üzere Yapılan Ulusal ya da Bölgesel Kampanyalar 2013/14 (Eurydice Raporu, 2015)



Kaynak: Eurydice.

Şu anda Norveç, Fransa ve İngiltere’de, yeni öğretmen alımı için kampanyalar yapılırken, İsveç, Letonya, Danimarka, Litvanya ve Estonya’da yapılan kampanyalarla toplum geneline ulaşılmak istenmektedir. Örneğin, Letonya’nın "Başarılabilir Görev" veya Litvanya’nın Ulusal Eğitim Programı "Ben öğretmeyi seçiyorum" üniversite mezunlarını ve kariyerlerini öğretmenliğe dönüştürmeyi düşünenleri çekmeyi amaçlamaktadır. Ülkeler ayrıca sektöre daha fazla erkeği çekmek, cinsiyet dengesi oluşturmak, uygun göçmen geçmişine sahip insanları hedefleyerek kültürel çeşitliliği teşvik etmek veya yurtdışında yaşayan bir kısım vatandaşlarının ülkelerine geri dönmeleri için kampanyalar kullanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin çekiciliğini artırmak için sistematik bir yaklaşım benimseyen bazı ülkelerde, medya kampanyaları genellikle daha genel bir planın veya girişimin parçasıdır.

Estonya'da, 2008-2015 Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme Gelişim Planı uyarınca, bir bilgi alışverişi faaliyeti "Öğretmen olmak için oku" 2014 yılında başlatılmıştır. Avrupa Yapısal Fonu'nun desteğiyle kampanyalar öğretmenliğin imajını artırmayı amaçlamaktadır. Eğitim hayatı hatıralarını paylaşan ünlüler, öğretmenleri ile ilgili konuşan çocuklar ve mesleklerini sevme nedenlerini anlatan öğretmenlerin videolarını çekmişlerdir. 2009'da Norveç'te devlet yöneticileri, okul tedarikçileri, öğretmen federasyonları, eğitim yöneticileri ve öğrenci kulüpleri ortaklığıyla "KIVILCIM" profesyonel platformu kurulmuştur. Plan, tüm eğitim sisteminin kalitesini iyileştirmeyi ve öğretmenlerin imajını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca 2009-2014 yılları arasında yürütülen işe alım faaliyetlerini de içermektedir. Adayların başvuruda bulunmaları gereken 15 Mart'tan 15 Nisan'a kadar her yıl, öğretmenlik eğitimi almaya yeni adayları çekmek için internette video klipler yayınlanmaktadır. Diğer ülkelerde ise, sınırlı bir süre içinde, öğretmen eksikliklerini önlemek veya öğretmenlerin imajını ve popülerliğini artırmak için sürekli olmayan tanıtımlar gibi bir defalık faaliyetler yapılmıştır. İspanya'daki özerk topluluklar da bazı faaliyetlerde bulunmuştur. Mesela, 2010'da "Öğretmenlerimize destek olalım ve saygı duyalım" mottosuyla beş hafta boyunca faaliyette bulunurken, 2011 yılında Endülüs bölgesinde "Herkesin bir zamanlar öğretmeni vardı" sloganıyla beş haftalık bir medya kampanyası düzenlenmiştir. 2014'te Bask Bölgesi "Ben öğretmenim" adlı benzer bir hareket tasarlanmıştır. 2015'in başında, Fransa'da öğretmen istihdamını arttırmaya yönelik bir faaliyet başlatılmıştır. "Bize Katılın" mesajının yer aldığı video klip 24 ulusal televizyon kanalında yayınlanmış ve sosyal medyada paylaşılmıştır. Letonya'da 2015 yılında "Yarın kim öğretecek?" sloganıyla öğretmenlik mesleğini geliştirmeyi ve gençlerin öğretmenliği meslek olarak seçmeleri için ilham vermeyi amaçlamaktadır. Bu faaliyet ile internet ve televizyonda reklamlar verilerek, ulaşım araçlarında öğretmenliğe yönelik hazırlanan afişlerin kullanımı ile tanıtım ve kampanyalarla farklı açık hava rekreasyonlarına ve girişimlerine yer verilerek öğretmenlik mesleğine yönelik çekicilik faaliyetleri desteklenmiştir. İngiltere ve İsveç'te, reklam faaliyetleri genel olarak internet üzerindedir. Bu faaliyetler İsveç Ulusal Eğitim Kurulu'nun web sitesinde barındırılan bir web sayfası olarak tasarlanmıştır. Geliştirilen bu web sitesi ile öğretmenlik mesleği hakkında faydalı bilgiler sunarak eğitim ve öğretime katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu sitede genç ünlülerin, sanatçıların, aktörlerin ve diğer bazı tanınmış kişilerin hayatlarında iz bırakan öğretmenleri hakkında hikayeleri yer almaktadır. Böylelikle öğretmenlik mesleğine yönelimin arttırılması hedeflenmiştir. Öğretmenler ve öğretmen adayları ise kendilerinin bu mesleği neden seçtiklerini bilimsel ve eğlenceli bir dille açıklamışlardır. İngiltere'de ise "Öğretmenliğe Başla" internet sitesi ile öğretmenlik eğitimine nasıl başvurulacağı, eğitime başlamadan önce geçilmesi

gereken bazı bilgi ve beceri testleri ve stajyer öğretmenler için mevcut finansman düzenlemeleri hakkında bilgi verilmektedir. Site aynı zamanda öğretmen olmak isteyenler için çevrimiçi test fırsatları da sunmaktadır. Sonuçlar, belirli bir eğitim düzeyinde öğretebilecekleri kurslara göre hangi eğitim programının kendileri için en iyi olduğunu anlamalarına yardımcı olmaktadır. (Eurydice Raporu, 2015)

5.Meslekten Ayrılmaya Neden Olan Etmenler

İyi performans gösteren, derse hazırlanıp gelen, kendini yetiştirmiş öğretmenlerin mesleği bırakmaları, eğitim öğretim sürecinde boşluk oluşmasına sebebiyet verir (Watson, 2018, s. 28).

5.1.Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik, öğretmenlik de dahil olmak üzere hizmet odaklı iş kollarında bir fenomen olarak kabul edilmektedir (McCormick ve Barnet, 2011: 290). Çalışma hayatında öğretmen tükenmişliği önemli bir problem olarak kabul edilmektedir. Şimdilik öğretmen tükenmişliği üzerine yapılan tüm araştırmalarda öğretmenlerin kendilerinin özellikleri, davranışları ve sosyalleşmelerine odaklanmıştır (Shen vd., 2015: 519). Gelecekteki araştırmalarda öğretmen tükenmişliğine ve diğer değişkenlerle ilişkisine odaklanılacağı düşünülmektedir. Çalışma hayatında mesleğe yönelik tükenmişlik olgusunu tecrübe eden öğretmenler işe duyulan coşkunun azalması, meslekle ilgili alakalı iş ve uğraşın daha az olması nedeniyle örgüte duyulan bağlılığı azalma eğilimindedir. Örgüte duyulan bağlılığın azalması ise kurumun misyonuna ve hedeflerine daha az miktarda katkı sağladıklarını göstermektedir. Yaşanan bu elverişsiz hissiyatı ortadan kaldırmak için kurumda doyurucu ve yapıcı ilişkileri çoğaltmak gerekir. Netice itibarıyla çalışma ortamında ilişkiler iyileştikçe öğretmenlerin iş doyumları ile verimlilikleri de artacaktır (Maele ve Houtte, 2015: 97). Öğretmen tükenmişliği öğrencilerin eğitim ve öğretime yönelik motivasyonunun niteliği ile ilişkili olduğundan, okul müdürleri tükenmişliğin nedenini aramalı ve bunun için önlemlere başvurmalıdır (Shen vd., 2015: 519; Capone ve Petrillo, 2016: 876).

5.2. İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumunun önemini anlatan Gamsız, Yazıcı ve Altun, “İş doyumunu bütün iş kolları için önem teşkil eder. Fakat insan işgücünün çoğunlukta olduğu uğraşlarda çalışanlar için bu kavram çok daha büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlik de bireylerle direkt ilişkili bir meslek grubudur ve niteliklerinin tanınması yönünde diğer iş kollarından

farklılaşmaktadır. Diğer iş kollarının yanı sıra öğretmenlik mesleğinin zengin özellikler içermesi, iş tatminine yönelik değişik kademelerde ki etkisinden bahsedilebilir. Eğitimin kalifikasyonu ve kalitesi öğretmenlerin iş tatminine göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlayıp sağlamadıkları önemlidir” şeklinde ifade etmiştir. Öğretmenin iş doyumunu etkileyen birçok faktör tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin iş tatmini bedensel, ruhsal, kişisel, davranışsal ve durumsal nedenlerin etkisi altında kalmaktadır (Çetin ve Özcan, 2004).

Öğretmenlerin iş memnuniyeti ve işten hoşnutluk sebeplerine etki eden etmenler aşağıda belirtildiği gibidir (Şen, 2011):

1. Öğretmenin karakteristik özelliği ve karakterinin mesleğe uygunluğu,
2. Öğretmenin demografik bilgi ve değişkenleri,
3. Mesleğe yönelik liyakat ve yeterlilik seviyesi,
4. Kariyer başarısını değerlendirmede ölçme ve değerlendirme araçlarından hangi seviyede istifade ettiği,
5. Mesleğe yönelik kazanım seviyesi,
6. Eğitim liderleri tarafından beğeni toplamak,
7. Mükafat uygulamaları ve yönetimi,
8. Maaşın yeterlilik seviyesi,
9. Eğitim yöneticilerin tutumu ve
10. Okulların fiziksel donanımı ve koşulları şeklindedir.

5.3 İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti çalışılan kurumu ciddi şekilde olumsuz etkileyebilir. Çalışanların işlerinden istifa etmeleri, çalıştığı kuruma pahalıya mal olabilir. Bu da işteki diğer hizmetleri engelleyerek kurumun maddi yönde etkilenmesine neden olabilir (Hsiao, Auld ve Ma, 2015: 104). Levy, Fields ve Jablonski'ye (2006) göre, öğretmenlerin işlerinden ayrılması tahrip edici bir etkiye neden olabilir. Öğretmenlerin istifa etmesi, öğrenciler için düşük kaliteli eğitime maruz kalması gibi önem arz eden eğitim problemlerini ortaya çıkarabilir (Alıntı: Liu & Onwuegbuzie, 2012). Özellikle, okul yönetiminin yetersiz desteği, öğrencilerin disiplinsizliği, okul ile ilgili kararlarda öğretmenlerin neredeyse etkisinin olmayışı ve düşük maaşlar gibi nedenler işten ayrılma ve istifa etmeye sebebiyet vermektedir (Ingersoll, 2001: 501). Yüksel ve Yüksel, iş tatmini ile ayrılma isteği arasındaki etkileşimi aşağıda ki gibi açıklamaktadır: "Çalışanlar işlerinden memnun olmadıklarında istifa ederler. Diğer bir deyişle, işe ilişkin

beklentilerini karşılayamamak, işten ayrılmalarına neden olacaktır. İşle ilgili yüksek derecede kişisel memnuniyetsizlik, işten ayrılmayı arttıracaktır" (Yüksel ve Yüksel, 2014). Araştırmalar, iş sürdürme eğiliminin, yüksek iş tatmini olan çalışanların düşük iş tatmini olan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Silah, 2005).

6.Öğretmenlerin Meslekten Ayrılma Nedenleri

TEDMEM (2018) raporuna göre ülkemizde öğretmenlere yönelik farklı odak noktalarını ele alan çalışmalar yapılmıştır. Ancak öğretmenlik mesleği ve öğretmenliği birçok parametre ile yürüten çalışmalar daha çok öğretmen federasyonları tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmalardan en kapsamlılarından biri Gök ve Okçabol (1998) tarafından yapılan 'Öğretmen Profili Araştırması'dır (Esen, 2005). 2.000 katılımcı öğretmenden toplanan bu verilerde; öğretmenlerin yaklaşık yarısı mesleklerini araştırarak seçti. Mesleğinin topluma kabul edilmediğini belirten öğretmenlerin oranı yüksektir (%66). Öğretmenlerin %59'u ekonomik durumlarını ortalama olarak değerlendiriyor. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun devletin okullara yeterince ilgi göstermediğini (%75) ve yerel yöneticilerin okullara yeterince dikkat etmediğini (%78) düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlerin yarısından azı gençlere öğretmen olmayı tavsiye edebileceğini söylemiştir. Öğretmenlerin eğitim sistemiyle alakalı fikirleri alındığında ise, katılımcıların tamamına yakını idarecilerin çalışanlar tarafından belirlenmesi; öğretmen federasyonlarının (sendikalar) sürece katkı sağlaması ve özlük hakları savunması, sistem ile ilgili kararlarda bulunması ve hizmet içi eğitim imkanlarının çoğaltılması yönünde ortak fikir beyan etmişlerdir.

2004 yılında gerçekleştirilen 'Öğretmen Sorunları Araştırması'nın bir bölümünde, öğretmenlerin kendi meslekleriyle ilgili görüşlerini içermektedir. 9790 öğretmenle yapılan bu çalışmada öğretmenlerin yaklaşık %90'ı "Toplumumuzun öğretmene verdiği değer yeterli", "Kitle iletişim araçları öğretmenlik mesleğine gereken değeri vermektedir" ve "MEB öğretmene gerekli değeri veriyor" görüşüne katılmamaktadır. Bu oranlar dikkate alındığında öğretmenlerin sosyal saygınlığa ilişkin görüşlerinin oldukça umutsuz olduğu görülmektedir. Öte yandan her 4 öğretmenden sadece 1'i mesleklerinden bekledikleri iş doyumuna ulaştıklarını bildirmiştir. Çocuklarının öğretmen olmasını isteyen öğretmenlerin oranı %36 iken öğretmenlerin yaklaşık yarısı mesleği yeniden seçmeleri gerekirse öğretmenlik mesleğini seçmeyeceklerini belirtmişlerdir (Eğitim Bir-Sen, 2004). 2008 yılında yapılan 'Öğretmenlerin Meslek Memnuniyet Araştırması' da benzer bulgulara sahiptir. Anket 1553 öğretmen ile yapılmış ve sonuç olarak öğretmenlerin mesleklerinden memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu

görülmüştür. Memnuniyetsizlik nedenleri arasında %39 oranında gelir eksikliği, %29 ile öğretmenlik mesleğinin yorucu olması, %13 oranında sosyal imkanların düşüklüğü ve %11 oranında iş doyumunun olmamasıdır (Eğitim Bir-Sen, 2008). Toplum içinde ve öğretmen adayları arasında öğretmenlik mesleğine verilen değeri belirlemeye yönelik bir başka çalışmada 90 öğretmen adayı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir (Karamustafaoğlu ve Özmen, 2004). Araştırmanın bulguları, öğretmen adaylarının büyük çoğunluğunun mesleğe ilişkin beklentileri karşılamadığını, mesleğine saygı duyulmadığını düşündüğünü ve gelecek için endişelendiğini göstermektedir. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) tarafından yapılan araştırmanın bulguları öğretmenlik mesleğine saygıyı artırmaya yönelik çalışmalar ile öğretmenlerin iş doyunluğunu destekleyen çalışmaların süreç tarafından desteklenmediğini göstermektedir. Öğretmenlik mesleğine duyulan saygının artması için yapılan çalışmalar, öğretmenlerin mesleki tatminin artmasına yönelik çalışmalarla desteklenmezse, yapılan çalışmalar yarardan ziyade yapay bir ifade olarak kalacak ve çalışmanın gerçekliğine zarar getirebilecektir. Çalışmanın öneriler kısmında ise Millî Eğitim Bakanlığı'nın görevleri arasında yer alan iş tatminine yönelik öneriler sunulmuştur. Bunlar alınan maaşın iyileştirilmesi, güvenli iş imkânı, sosyal haklar ve özlük haklarıdır. İş tatminin öğretmenlik mesleğinin prestijini artırmaya yönelik yukarıdaki faktörlerle birlikte ele alınması gerektiğine değinilmiştir. Özetle; ülkemizde de öğretmenlerin mesleki algılarını değerlendirmek için yapılan araştırmalar olumlu bir tablo çizmemektedir (TEDMEM, 2014).

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EGİTİM SEN) “Öğretmenlerin Mesleki ve Ekonomik Sorunlarına Bakış Anketi” (EGİTİM SEN, 2018) verilerine göre Türkiye'deki öğretmenler; %70'i daha iyi ekonomik koşullara sahip bir iş teklifi aldıklarında işten ayrılacaklarını, %57'si aldıkları maaşın yaptıkları işe uygun olmadığını, %96'sı 2018 Toplu Sözleşme kararlarının derhal güncellenmesini istiyor, %59'u çalışma hayatında değer görmediğini hissediyor. MEB'in "1 Milyon Öğretmen 1 Milyon Fikir" projesi çerçevesinde yürüttüğü kampanya ile eğitim politikalarının oluşturulmasında öğretmenlerin %76'sı etkili olduğu iddiasına katılmıyor. Öğretmenlerin %84'ü "2023 Eğitimde Vizyon Belgesi" nin üreteceği çözümlerin kalıcı olmayacağını düşünüyor. %94 oranlarla öğretmenler ücretli / kadrolu / sözleşmeli olarak ayrıştırılmanın mesleklerinin geleceğini tehdit ettiği kanaatindedir. MEB tarafından hazırlanmakta olan Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda öğretmenlikle ilgili temel sorunlara yanıt bulamayacağını düşünen katılımcıların oranı %79'dur.

Örgütsel bağlılık, genellikle iş doyumuyla birlikte ele alınmaktadır ve mesleği bırakma nedenleri arasında bulunmaktadır. Örgüte duyulan bağlılık, çalışanın örgütün hedef ve

değerlerine olan inancı ve kabulü, örgütün hedefleri doğrultusunda gayret gösterme şevki ve örgüt ile ilişkisini devam ettirme arzu ve isteği olarak tarif edilebilir. (Mowday ve diğerleri, 1979). Örgüte yönelik bağlılığı fazla olan insanlar, meslek hayatlarını, becerilerini ve mesleki uzmanlıklarını geliştirmek için emek sarf eden, meslekten ayrılma niyetleri zayıf olan kişilerdir (Lee, Carswell ve Allen, 2000; Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler (TEDMEM, 2014)

Kişilerin duygu durumu	Algılanan iş yoğunluğu
Liyakat esası ve güveni	Kariyer basamakları
Mesleki inanç ve güven	Mesleki saygınlık
Algılanan sorumluk seviyesi	Hak edilmiş gelir düzeyi
İşin farklılığı	Eğitim liderlerinin tutumları
Görev tanımının anlaşılır olması	Üretkenliğe yönelik geri bildirimler
Algılanan iş kontrol düzeyi	Meslektaşlar arasındaki kolektif çalışma
Karar verme sürecine katılmak	Çalışma ortamı ve şartları
Özyönetim düzeyi	

Tablo 1’de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler yer almaktadır. Bunlar kişilerin duygu durumu, liyakat esası ve güveni, mesleki inanç ve güven, algılanan sorumluk seviyesi, işin farklılığı, görev tanımının anlaşılır olması, algılanan iş kontrol düzeyi, karar verme sürecine katılmak, özyönetim düzeyi, algılanan iş yoğunluğu, kariyer basamakları, mesleki saygınlık, hak edilmiş gelir düzeyi, eğitim liderlerinin tutumları, üretkenliğe yönelik geri bildirimler, meslektaşlar arasındaki kolektif çalışma, çalışma ortamı ve şartlarıdır.

Öğretmenler açısından örgütsel bağlılığı etkileyen nedenler arasında örgütsel adalet algısı kavramı daha öne çıkmaktadır. Çok sayıda çalışma, algılanan örgütsel adalet kavramı ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir bağlantı bulmuştur (Selvitopu ve Şahin, 2013; Ay ve Koç, 2014). Hak ve özgürlüklerin korunması manasında ve bireylerin ortak alanda kolektif yaşamalarını sağlayan adalet, sadece toplumlar için değil okullar ve öğretmenler için de büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin bireysel ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve

öğretmenler arasında ayırım gözetmeden olumlu bir çalışma ortamı oluşturulması okul ile kurduğu iletişimini kuvvetlendirecektir. Bu kurulan iletişim ile okulun hedefleri öğretmenler tarafından benimsenen hedefler olacaktır. Bu bağlamda, okullar sadece iş merkezli düşünmekten ziyade öğretmenini de dikkate alan çalışma politikaları olmalıdır. Bir öğretmen ancak bu şekilde en yüksek verimliliği ve mutluluğu elde edebilir. Bunun için en önemli önceliklerden biri, öğretmenlerin uyumlu çalışmalarını sağlayacak, okulun iç ve dış çevre ile ilişkisini olumlu yönde etkileyecek olan yüksek bir adalet duygusudur. Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenler de kendilerini meslektaşları ve kurum içi diğer çalışanlarla karşılaştırır. Bu nedenle, herhangi bir konuda eşitsizlik veya adaletsizlik hissedildiğinde öğretmenler kendilerini okul hedeflerinden ve okuldan fiziksel ve ruhsal olarak uzaklaşmaya başlaması muhtemeldir. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz etkileyecek, zamanla onların motivasyonunu azaltacak ve okul hedeflerini uygulamamasına ve hatta kabul ve tasdik etmemesine yol açacaktır. Bu değişiklikleri hesaba katmak; öğretmenlerin daha iyi performans göstermesi, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunun yükseltilmesi için zorunludur. Bu nedenle, niceliksel değişikliklerin değil, insan faktörlerinin planlanan reformlardan öncelikli olması önemlidir. Örgütsel bağlılık kavramı öğretmenlik mesleği özelinde ele alındığında üç alt boyutta incelenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı;

- a) Kurumun misyon ve vizyonunu benimseme ve uyum sağlama,
- b) Kurum adına gayret göstermeye istek duyma,
- c) Kurumun çalışan bir ferdi olmayı veya kurumda çalışmaya devam etmeyi arzu etmek olarak düşünülebilir (Sezgin, 2010).

Yukarıda yer alan araştırmalar ışığında öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri şu şekilde sıralanabilir.

1. Düşük iş doyumunu
2. Ekonomik nedenler
3. Eğitim politikaları
4. Yerel yöneticilerin ilgisizliği
5. Düşük toplumsal saygınlık
6. Mesleğin yıpratıcılığı
7. Sosyal imkânların azlığı

8. Gelecek kaygısı
9. Güvence iş imkânı
10. Sosyal haklar
11. Örgütsel bağlılık
12. Özlük hakları

7.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Habte (1967) öğretmenlik mesleğinden ayrılan öğretmenlerin mesleği neden terk ettiklerine dair sorular belirleyerek öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına ilişkin yanıtlar derlemiştir. Örneğin: “İlkokul öğretmenleri mesleği terk ediyor mu? Öyleyse, ne tür öğretmenler ayrılıyor? Ayrılmalarının olası nedenleri nelerdir? Ne tür bir ilköğretim öğretmeni mesleği terk ediyor? “Bu sorulara yanıt olarak ise “Genel olarak, yüksek nitelikli öğretmenler ve tecrübeye sahip olanlar meslekten ayrılıyorlar. Durumun trajik yanı ise, ayrılanların hem uygun akademik ve profesyonel eğitime hem de okullarda ihtiyaç duyulan olgunluk ve deneyime sahip olmalarıdır.” Etiyopya'daki ilkokul öğretmenlerinin üçte ikisi 30 yaşın altında; bunların yarısı 5 yıldan daha az, dördte üçü de on yıldan az süredir meslekte görev yapmaktadır. %70'i evli ve %60'ının da çocuğu vardır. Başka bir deyişle, meslekte devam eden öğretmenlerin çoğu genç ve mesleki tecrübeleri çok değildir. Öğretmenlerin İşlerini iki ana nedenden dolayı terk ettiklerini tahmin ediyor: Okul sistemindeki olumsuz çalışma koşulları ve öğretime ilgi duymadan mesleğe girdikleri gerçeğidir. Aile sorumlulukları da olan evli gençlerin başka yerlerde daha iyi maaşlar ve çalışma koşullarından etkileniyor olması şaşırtıcı değil. Bu belki de Bakanlığın ciddi bir şekilde hesaba katması gereken faktördür. Beş yıl önce Eğitim Araştırma Bürosu tarafından Etiyopya ilkokul öğretmenlerinin meslekten ayrılmasına ilişkin yürütülen bu anket Eğitim Bakanlığı İstatistiklerinde çok daha net ve daha kapsamlı yer almaktadır. Neden En İyiiler Ayrılıyor? Asla öğretmen olmayı istemeyen birçok kişi kısa bir süre sonra ayrılırken, öğretmek isteyen, öğretmeyi seven öğretmenlerin birçoğu da sınıfları terk etti. Neden ayrıldılar? İki soru aşağıdaki anket ile cevap bulmaya çalışmıştır. Öğretmenlik işinizden neden ayrıldınız? Hangi faktörler ayrılmanızı tetikledi?

Tablo 2. Öğretmenliği / Öğretimi bırakma konusunda 145 katılımcı tarafından öne sürülen nedenler (Habte, 1967)

GEREKÇE	SIKLIK ANALİZİ	DERECE SIRASI
---------	----------------	---------------

Ekonomik Faktörler	241	1
İdari Verimsizlik ve Yozlaşma	116	2
Okullarda Hoş Olmayan Çalışma Koşulları	43	3
Eğitimsel Gelişim İçin Fırsat Eksikliği	38	4
Zorlu Yaşam Koşulları: Uyum Sorunları	32	5
İzolasyon: Unutulma Hissi	37	6
Dikkatli Öğretmen ve Yönetici Seçimi Eksikliği	28	7
Öğretmenlerin Düşük Sosyal Prestijleri	26	8
Diğer	19	9
TOPLAM TEPKİLER 580		

Tablo 2’de Aklilu Habte tarafından 1967 yılında Etiyopya Eğitim Dergisinde yer alan ilkokulda beyin göçü: öğretmenler mesleklerini niye bıraktı adlı çalışmada Eğitim Araştırma Bürosu tarafından Etiyopya ilkokul öğretmenlerinin meslekten ayrılmasına ilişkin yürütülen anketin bulgularına yer verilmiştir. Bu tabloya göre öğretmenlerin mesleği bırakma eğilimlerine gerekçe olarak en fazla verilen yanıttan en az verilen yanıtta göre ekonomik faktörler, idari verimsizlik ve yozlaşma, okullarda hoş olmayan çalışma koşulları, eğitimsel gelişim için fırsat eksikliği, zorlu yaşam koşulları: uyum sorunları, izolasyon: unutulma hissi, dikkatli öğretmen ve yönetici seçimi eksikliği, öğretmenlerin düşük sosyal prestijleri ve diğer olduğu bildirilmiştir (Aklilu Habte, 1967).

Etiyopya, Türkiye ve Avrupa ülkeleri arasındaki coğrafi ve kültürel farklılıklara ve 1967’den günümüze gelene kadar ki 40 yılı aşkın zaman dilimine rağmen öğretmenlerin mesleği bırakma nedenleri neredeyse aynıdır: Ekonomik faktörler, öğretmenlerin düşük sosyal prestij ve imajları, zorlu yaşam koşullarıdır. Bir başka çalışmada ise Einar M. Skaalvik ve Sidsel Skaalvik (2011) göre öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri şu şekilde sıralanmıştır.

Öğretmen iş doyumunu ve öğretmenlik mesleğinden ayrılma isteği:

1) Okul bağlamındaki ilişkiler,

2) Aidiyet duygusu ve duygusal tükenmedir.

Öğretmen iş tatmini ve mesleği terk etme isteği:

1) Aidiyet duygusu

2) Duygusal tükenmedir.

Öğretmenlerin okul bağlamına ilişkin algıları:

1) Değer uyumu,

2) Sosyal ortam ve meslektaşları,

3) Velileri ve okul liderleri arasındaki ilişkiler,

4) Zaman baskısı, disiplin sorunları,

5) Teorik tahminler (Skaalvik, 2011).

Bir başka araştırmada ise Alan Smithers ve Pamela Robinson (2013) öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri şu şekilde sıralamıştır.

1. Ağır iş yükü
2. Hükümet girişimleri
3. Stres
4. Değişiklik arzusu
5. Kişisel durumlar
6. Yeni hedef
7. Değersiz hissetme
8. Öğrencilerin kötü davranışı
9. Başka bir işin ilgisini çekmesi
10. Okulun çalışma şekli
11. Seyahat
12. Daha iyi kariyer beklentileri
13. Düşük okul maaşı
14. Kötü kaynaklar / tesisler
15. Teklif edilen başka yüksek maaş
16. Zor veliler

Yukarıda belirtilen bu 16 faktör öğretmenlerin mesleği bırakma ve meslekten ayrılmaya yönelik istek ve kararlarını etkilemektedir (Smithers & Robinson, 2013).

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu çalışmada kişisel deneyime dayalı bireysel görüşleri öğrenmek için veri toplama aracı olarak görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada nitel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılmıştır. Nitel araştırmada amaç matematiksel veri elde etmek değil; katılımcıların görüşlerini bire bir aktarmaktır. Gözlem, mülakat ve belgeler yolu ile elde edilen bulguların detaylı ve derin olması sonuçların geçerliliği ve güvenilirliğinde önemli bir delildir. (Yıldırım & Şimşek, 2016). Nitel araştırma, araştırmacıların derin ve özgün anlamlar keşfetmelerine olanak sağlar. Bu bölümde ayrıca araştırmanın desenine, veri toplama araçlarına ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

1.Araştırma Deseni

Bu araştırma, nitel çalışma desenlerinden durum çalışmasıdır. Durum çalışmalarının amacı, belli bir durumla ilgili sonuçları sunmaktır. Nitel araştırmalarda durum çalışmaları oldukça yaygın kullanılan bir yaklaşımdır. Her araştırmada bir diğerinden farklı durumlar olabildiğinden, sonuçları genellemek mümkün olamamaktadır ancak benzer durumlara örnek oluşturması beklenebilir. Bir kişi, bir kuruluş, bir kitle, bir grup çalışma durumlara örnek olabilir (Yıldırım & Şimşek, 2016).

2.Verilerin Toplanması

Nitel araştırmanın en yaygın veri toplama yöntemi görüşmedir. Bu yöntemi etkili kullanmak için görüşmenin özelliklerinin bilinmesi ve kullanım şekillerinin dikkatlice gözden geçirilmesi önerilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşme, en az iki kişi ile ve sözlü olarak gerçekleşen iletişim sürecidir. Görüşme, araştırmacı tarafından hazırlanan sorulara, katılımcılardan alınan verileri temin etme olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, katılımcıların tecrübelerinden yola çıkarak deneyimlerini ortaya çıkarma amacıyla görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2016) göre yarı yapılandırılmış görüşmeler, sadece

görüşme için hazırlanan sorulara verilen cevapları değil, aynı zamanda araştırma konusuyla ilgili ayrıntılara ulaşabilecekleri yeni sorulara verilen cevapları da içermektedir.

“Öğretmenlerin Meslekten Ayrılma Nedenleri: Bir Durum Çalışması” hakkında yapılan çalışmada öğretmenlere araştırmanın kapsamı ve amacı hakkında bilgi verilerek yarı yapılandırılmış görüşme için izin alınmıştır. Fakat kamuoyunda sıkça yer alan ve küresel bir tehdit konumuna gelen yeni korona virüs hastalığı (COVID-19) ile mücadele ve önlem almak için görüşmeler yüz yüze olarak değil online olarak yapılmıştır. Görüşmeler öğretmenlerin izni ile kayıt altına alınmıştır. Daha sonra online yapılan görüşmeler öğretmenlerin izni ile yazıya dökülmüştür. Araştırmada katılımcı öğretmenlerin kimlikleri korumak amacıyla takma isimler kullanılmıştır. Araştırma Mayıs 2020 tarihinde başlamış ve Haziran 2020 tarihinde tamamlanmıştır.

3.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, İstanbul’un Avrupa ve Anadolu yakasında ikamet eden öğretmenlik mesleğinden ayrılan/istifa eden 13 öğretmenden oluşmaktadır. Meslekten ayrılmış öğretmenler gönüllülük esasına göre zincir örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Süreç “bu konuda en çok bilgi sahibi kimler olabilir.” Sorusu ile başlar ve süreç ilerledikçe elde edilen isimler ve durumlar bir kartopu gibi büyüyerek devam eder. Meslekten ayrılan 13 öğretmenden, 9’u kadın 4’ü ise erkek öğretmendir. Meslekten ayrılan bu 13 öğretmenden 2’si kadrolu, 1’i ücretli, 10’u ise özel okul çalışanıdır. Araştırma da katılımcı öğretmenlerin akademik ve kurumsal kimliklerine yer verilmeden katılımcı öğretmenlere takma isim kullanılmıştır. Bu araştırmada, Öğretmenlik mesleğinden ayrılan/istifa eden 13 öğretmenin mezuniyet sonrası çalışma deneyimleri ve meslekten ayrılma nedenleri hakkındaki görüşleri ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara ilişkin bilgiler

Öğretmen Adı	Cinsiyeti	Yaşı	Branşı	Öğrenim Durumu	Öğretmenlik Deneyimi	Kurum Türü	Şu an ki Mesleği
Lina	Kadın	29	İngilizce Öğretmenliği	Yüksek Lisans	5	Özel	Mütercim Tercüman
Defne	Kadın	26	İngilizce Öğretmenliği	Lisans	4	Özel	Kabin Görevlisi

Ayşe Nur	Kadın	30	Matematik Öğretmenliği	Lisans	3	Özel	Yazılımcı
Bartu	Erkek	32	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmenliği	Yüksek Lisans	4	Kamu	Psikolojik Danışman
Esmâ	Kadın	33	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	Lisans	7	Özel	Çalışmıyor
Sena	Kadın	33	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Lisans	6	Özel	Spor Eğitim Uzmanı
Nil	Kadın	28	Almanca Mütercim Tercümanlık	Yüksek Lisans	4	Özel	Kabin Görevlisi
Miray	Kadın	29	Almanca Öğretmenliği	Lisans	4	Özel	Kabin Görevlisi
Bade	Kadın	34	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri öğretmenliği	Yüksek Lisans	1	Ücretli	Bankacı
Erkan	Erkek	42	Matematik Öğretmenliği	Lisans	3	Kamu	Yazılımcı
Mehmet	Erkek	28	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmenliği	Yüksek Lisans	2	Özel	Psikolojik Danışman

Tarik	Erkek	26	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Lisans	3	Özel	Antrenör
İpek	Kadın	36	Türkçe Öğretmenliği	Lisans	5	Özel	Satış Görevlisi

Tablo 3’de araştırmaya konu olan katılımcılara ilişkin bilgiler yer almaktadır. Mesleği bırakan öğretmenlere kolay ulaşılabilecek durum örnekleme ile ulaşılmıştır. Mesleği bırakan öğretmenler gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Tabloda meslekten ayrılan 13 öğretmenin cinsiyetine, yaşına, branşına, öğrenim durumuna, öğretmenlik deneyimine, çalışılan kurum türüne ve şu an ki mesleğine yer verilmiştir.

4.İnandırıcılık ve Tutarlılık

Çalışmanın güvenilirliğini arttırmak ve olası eksik ve hatalarını düzeltebilmek için, kullanılan veri toplama tekniklerini daha ufak bir kitleyle çalışılmak isabetli/yerinde bir uygulama olacaktır (Seggie ve Bayyurt, 2017). Katılımcılarla görüşme yapılmadan önce yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile araştırmaya katılması planlanmayan 2 İngilizce öğretmenine pilot bir uygulama yapılmıştır. Araştırmada kullanılacak yarı yapılandırılmış görüşme soruların, araştırmanın içeriğini karşıladığı ve hazırlanan soruların katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığı yapılan bu pilot çalışma sonucunda teyit edilerek, görüşme soruları incelenmiş, incelenen bu sorular revize edilmiştir. Gözden geçirilen sorular meslekten ayrılan/istifa eden öğretmenlerinin görüşmelerinde kullanılmak üzere hazır hale getirilmiştir. Araştırmacı tarafından gözden geçirilen yarı yapılandırılmış araştırma soruları için uzman görüşüne de başvurulmuştur. Uzman onayı alındıktan sonra yarı yapılandırılmış araştırma soruları katılımcılara sorularak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmacıya ait özgeçmiş ek 1’de, araştırma için hazırlanan onam formu ek 2’de, yarı yapılandırılmış görüşme formuna ek 3’de yer verilmiştir. Ek 4’de ise çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığı yönünde karar verilen etik kurul kararı ve onayı bulunmaktadır.

5.Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Bu araştırmada tematik analiz tekniği ile verilerin analizi yapılmıştır. Nitel araştırmada veriler dört basamakta analiz edilir: Verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım & şimşek, 2016). Yukarıdaki paragrafta yer alan tanımlama referans alınarak görüşme metinleri incelenip analizi yapılmıştır. Öğretmenlerle yapılan görüşme metinleri defalarca detaylı bir Şekilde satır satır okunarak edinilen verilerin kodlara ayrıştırılması/kodlanması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ve kodlar belirli başlıklar/kategoriler altında toplandıktan sonra temalar oluşturulmuştur. Veriler ekler bölümünde yer alan dördüncü tabloda yer almaktadır.

Araştırmada bulguların analizleri sırasında, öğretmenlerin kendi ifadelerini merkeze alarak, kullanılan ifade ve kelimeler zen gösterilerek incelenmiştir. Toplanan verilerin analizleri araştırmacı tarafından geniş bir zaman da düzenlenmiş ve veriler yorumlanarak rapor haline getirilmiştir. Oluşturulan rnek tema ve kodlar, Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Veri analizi rneği

Öğretmenlik mesleği seçimine etki eden nedenler

Temalar	Kodlar
Bireysel Nedenler	İdollerini olma Yeni nesle ulaşma Alanını sevmeye çocuklarını sevmeye çocuklara faydalı olma Mesleğini sevmeye
Mesleğe Bağlı Nedenler	Mesleğinin olanakları çalışma saatlerinin uygunluğu Tatilin fazla olması İstihdam kolaylığı
Dışsal Nedenler	Puanının o alana yetmesi Ailenin etkisi Eski öğretmenden etkilenme

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde görüşme formu ile toplanan verilerin tematik analiz tekniği kullanılarak yapılmış analizleri alt problem sırasına göre sunulmuştur. Öğretmenlik mesleği seçimine etki eden nedenlere ilişkin tablo ve açıklamaları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlik mesleği seçimine etki eden nedenler

Temalar	Kodlar
Bireysel Nedenler	İdollerini olma Yeni nesle ulaşma Alanını sevmeye Çocukları sevmeye Çocuklara faydalı olma Mesleği sevmeye
Mesleğe Bağlı Nedenler	Mesleğin olanakları Çalışma saatlerinin uygunluğu Tatilin fazla olması İstihdam kolaylığı
Dışsal Nedenler	Puanın o alana yetmesi Ailenin etkisi Eski öğretmenden etkilenme

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin bu mesleği tercih etmeleri 3 tema altında toplanmıştır. Buna göre öğretmenlerin mesleği tercih etme nedenleri bireysel nedenler, mesleğe bağlı nedenler ve dışsal nedenler olarak belirlenmiştir.

Mesleğe bağlı nedenler arasında ise en fazla verilen yanıttan en az verilen yanıtta göre alanını sevmeye, çocuklara faydalı olma, istihdam kolaylığı, çocukları sevmeye, çalışma saatlerinin uygunluğu, tatilin fazla olması, mesleği sevmeye, idollerini olma, yeni nesle ulaşma, eski öğretmenden etkilenme, puanının o alana yetmesi ve ailenin etkisi olduğu belirlenmiştir.

Aşağıda öğretmenlerin verdikleri yanıtlardan bazıları sunulmuştur.

'...Öğretmenlik mesleğini seçmemde ki sebep yeni nesillere ulaşma, iletişim halinde olma, idolleri olma fikri öğretmenliği seçmemde ki temel sebeptir. İngilizceye olan aşırı yoğun duygularım branş öğretmeni olma isteğimi desteklemiştir...' (Lina Hanım)

'...Çalığı gibi bir köy okulunda hayal dünyaları geniş öğrenmeye aç ve açık karşılıklı olarak yoğun sevgi saygı ve paylaşımın olacağı bir çalışma hayatı düşünmüştüm. Ayrıca branşımı çok sevmem de severek çalışacağıma olan inancımı arttırmıştı. Bir de mesai saatleri ve yaz tatili süresi ilgimi arttırmıştı...'

(Ayşe Nur Hanım)

Öğretmenler mesleğe bağlı nedenler temasında mesleğin olanaklarını, çalışma saatlerinin uygunluğunu, tatilin fazla olmasını ve istihdam kolaylığını bildirmiştir.

'...O zamanlar matematik öğretmeni açığı vardı ve okul biter bitmez atanabiliyorduk. Ailem zengin olmadığı için bir an önce atanıp, güvenli bir işte çalışmak ve paramı kazanmak istedim...' (Erkan Bey).

Öğretmenler dışsal nedenler temasında ise puanın o alana yetmesini, ailenin etkisini ve eski öğretmenden etkilenmeyi bildirmişlerdir.

'...Üniversite sınavında aldığım puana göre tercih edebileceğim en iyi bölüm Türkçe öğretmenliği idi. Öğretmenliği seçmem için ailemin de etkisi oldu. Özellikle kadınlar için ideal bir iş olduğunu düşünüyorlardı. Tatilinin olması, yarım gün çalışılması, kalan zamanlarda aileye ve çocuklara zaman ayrılması bunda en önemli etkendi...' (İpek Hanım)

'...Eğitim öğretime ve insanlara bakış açımı değiştiren lise öğretmenim...' (Esmâ Hanım)

Araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına etki eden nedenler aşağıdaki şekilde tablolaştırılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına etki eden nedenler

Temalar	Kodlar
Ekonomik Nedenler	Maaşın düşük olması Maaşın geç yatması Emeğin karşılığını alamama hissi Mesai sonrası yarı zamanlı çalışma
	Kendine ve aileye zaman ayırma isteği Yeni kariyer fırsatı

<p>Kişisel ve Çevresel Nedenler</p>	<p>Saygınlık beklentisi İşe olan uzaklık/yolun uzak olması Yoğun stres Sağlık problemi Aile ve arkadaş tavsiyeleri Çocuk bakımı Mesleğe karşı aidiyet duymama</p>
<p>Örgütsel Nedenler</p>	<p>Motivasyon eksikliği Meslektaşların olumsuz tutumu Uzun çalışma saatleri ve hafta sonu mesaisi Güvencesiz çalışma Sınıfların kalabalık olması Eğitim yöneticisinin olumsuz tutumu Velilerin baskısı Öğrencilerin öğretmene ilişkin olumsuz tutumu Fazla iş yükü ve görevler Düşük iş doyumu Yıldırma Etik dışı davranış talebi Branşın anlaşılmaması İşin takdir edilmemesi Akademik başarı baskısı Zorunlu hizmet Bakanlığın sınıf ve ders geçme politikası Evrak işlerinin fazla olması Alanın öğrenciler tarafından zor algılanması Velilerin ilgisizliği Meslekten soğuma/uzaklaşma</p>

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına etki eden nedenler 3 temada toplanmıştır. Bunlar ekonomik nedenler, kişisel ve çevresel nedenler ve örgütsel nedenlerdir. Öğretmenler ekonomik nedenler arasında maaşın düşük olmasını, maaşın geç

yatmasını, emeğinin karşılığını alamama hissini ve mesai sonrası yarı zamanlı çalışmayı bildirmişlerdir.

'...Sözleşmeli olarak öğretmenlik yapmaktaydım. Aldığım ücret hiçbir şekilde emeğimi karşılamıyordu. Çalıştığım okulda sınıflar çok kalabalıktı. Üniversiteden mezun olduktan sonra ilk iş deneyimimdi. Hem emeğimin hem de beklentilerimin karşılığını alamadığım için bıraktım...' (Bade Hanım)

'...Zorunlu hizmetten dolayı İstanbul'a tayinim çıkınca kazandığım para ile geçinemez oldum. İngilizcem de olunca bir şirkette yarı zamanlı çalışmaya başladım. Sonra baktım ki bu işte daha rahatım, daha özgürüm, MEB'de son zamanlarda yoğunlaşan prosedürler yok, öğrenci sorunları yok ve çabamın karşılığını da daha fazla alabiliyorum istifa ettim. Bu işimde çabalarımın karşılığını hem başarı hem de kazanç olarak alabiliyorum ama öğretmenken ne kadar uğraşsam da sınıfta çok az öğrenci dinliyor ve anlıyor. Özellikle matematik öğretmenliği çok zor. İyi bir lisede değilseniz kendinizi boşuna çalışıyormuş gibi hissediyorsunuz. Öğrenciler sürekli işin dalgasındalar, veliler de zaten lisede okula uğramaz oluyorlar. 2+2'yi bilmeyen öğrenci bile aflarla, sürekli yapılan sınavlarla geçirilmeye çalışılıyordu. Bu durum mesleğimden soğutmuştu...' (Erkan Bey)

Öğretmenler kişisel ve çevresel nedenler arasında kendine ve aileye zaman ayırma isteğini, yeni kariyer fırsatını, saygınlık beklentisini, işe olan uzaklık/yolun uzak olmasını, yoğun stresi, sağlık problemini, aile ve arkadaş tavsiyelerini, çocuk bakımını ve mesleğe karşı aidiyet duymamayı bildirmişlerdir.

'...Eğitimde sisteminde artan öngörüsüz yarış ortamı nedeniyle öğretmenler üzerinde oluşan yoğun stres ve çalışma temposunun hayatımı olumsuz etkilemesi en temel nedendir. Bu yarış ortamının getirdiği olumsuz sonuçlar tüm eğitim çalışanlarını yorduğu gibi beni de yordu. İşveren ve veli etkisinde kalan idarecilerimizin öğretmenler üzerinde oluşturduğu fiziksel, zihinsel baskının sürekli artıyor olması nedeniyle severek yaptığım mesleğimden giderek uzaklaştım. Her geçen gün çalıştığım kurum için daha fazla vakit ayırmam istenirken çalışma koşullarım ve maddi refahım kötüye gitti. Yoğun çalışma temposu ve idarecilerin baskısı sağlığımda ciddi problemler yaşamama sebep oldu. Çok uzun süre ailem ve arkadaşlarımla fikir alışverişinde bulunduktan sonra oluşan ortak kanaat sağlığımı düşünmem yönünde oldu. Tüm bunlara rağmen uzun süre istifamı bekletsem de çok üzülerek üstelik dönem ortasında öğrencilerimi, çok sevdiğim mesleğimi bırakmak zorunda kaldım...' (Ezma Hanım)

'...Öğretmenlik çok güzel bir meslek ama ben devlete atanamadım ve özel okullarda çalıştım. Çalıştığım okulda ücretler çok düşüktü ve cumartesi dahil çalışıyorduk. Eve çok geç geliyordum. Öğrencileri turnuvalara hazırladığımız için beklenti fazlaydı ama bu oranda değer ve para kazanamıyordum. Evelendikten sonra da çalışmaya devam ettim ama çocuk olunca mesleği bıraktım. Kazandığım para çocuğumun bakıcısına gidecekti. Bunu anlamsız buldum, çocuğuma bakmam daha karlı ve onun için daha iyiydi ve istifa ettim. Özel okullarda tam bir sömürü olduğunu düşünüyorum. Öğretmenler iş bulmayınca çok düşük maaşları ve uzun mesaieleri kabul etmek zorunda kalıyorlar. Okul sahipleri de bundan yararlanıyor...'

(Sena Hanım)

Öğretmenler örgütsel nedenler arasında ise motivasyon eksikliğini, meslektaşların olumsuz tutumunu, uzun çalışma saatleri ve hafta sonu mesaisini, güvencesiz çalışmayı, sınıfların kalabalık olmasını, eğitim yöneticisinin olumsuz tutumunu, velilerin baskısını, öğrencilerin öğretmene ilişkin olumsuz tutumunu, fazla iş yükü ve görevleri, düşük iş doyumunu, yıldırma, etik dışı davranış talebini, branşın anlaşılmasını, işin takdir edilmemesini, akademik başarı baskısını, zorunlu hizmet görevini, bakanlığın sınıf ve ders geçme politikasını, evrak işlerinin fazla olmasını, alanın öğrenciler tarafından zor algılanmasını, velilerin ilgisizliğini ve meslekten soğuma/uzaklaşmayı bildirmişlerdir.

'...Rehber öğretmen olmak demek okulda alanın dışında her işi senden beklemeleri demek. Yaptığım işi okulda bir türlü anlayıp önemsemeler. Müdür benden ona yardımcı olmamı, gezileri koordine etmemi vs. bekliyordu. Yapmak istemeyince de asi, tembel öğretmen etiketi yiyordum. Öğrenmeye çok açık olmama rağmen öğrendiklerimi okulda uygulama olanağım olmadı. Okulda çalışırken sadece belli yaş grubuyla çalışıyordum ve benzer vakalarla karşılaşıyordum. Mesleki olarak bu durum beni hiç tatmin etmiyordu. Öğretmen olarak çalışırken aynı zamanda psikoloji ve terapilerle ilgili farklı sertifikalar aldım ve aynı zamanda klinik psikoloji alanında yüksek lisans yaptım. Bu sayede özgürce çalışabileceğim kendi kliniğimi açtım...' (Bartu Bey)

'...Hayal ettiğim köy okulu projesi için atama gerekiyordu onu da başaramamıştım. İstanbul da bir Temel Lisede Haftada 40 saat derse giriyor cumartesi günleri de yarım gün çalışıyordum. Maaşım asgari ücret idi. Emeğimin karşılığını alamam ve alamayacağımı anlamam bırakmam da en büyük etken oldu. Ne veliler ne öğrenciler ne de idare öğretmene kıymet vermeyen saygı duymayan insanlardı. Sen gidersen yerin elbet dolar düşüncesi vardı idarede, velilerde ise parasıyla değil mi ben değil sen eğiteceksin çocuğumu düşüncesi vardı.

Aynı şımarıklık çocuklarda da vardı. Senin maaşını benim babam veriyor bilinci. İdeallerime bu sistem içerisinde ulaşamayacağımı fark ettim...’ (Ayşe Nur Hanım)

Tablo 7. Öğretmenlerin meslekten ayrılma sürecinde yaşadıkları duygular

Temalar	Kodlar
Olumlu Duygular	Mesleğe geri dönmeye ilişkin umut Mesleğe olan özlem Alınan karar sonrası rahatlama hissi Yeni işe karşı heyecan duyma Kararlılık
Düşünceler	Üzüntü duyma Kaygı duyma Korku hissi İstifa kararı alırken zorlanma Hayal kırıklığı Pes etme hissi Kabullenme hissi Kırgınlık ve kızgınlık Mecburiyet hissi Boşa emek harcama hissi Güvensizlik hissi Maaş güvencesinin kaybedilmesine ilişkin kaygı İşin kaybedilmesine ilişkin kaygı

Tablo 7’de öğretmenlerin meslekten ayrılma sürecinde yaşadıkları duygular 2 tema altında toplanmıştır. Bunlar olumlu duygular ve düşünceler temalarıdır. Öğretmenler olumlu duygular temasında mesleğe geri dönmeye ilişkin umuttu, mesleğe olan özlemi, alınan karar sonrası rahatlama hissini ve yeni işe karşı heyecan duymayı belirtmişlerdir.

‘...Zaten uzun süredir düşünmekte olduğum için kararımdan emindim. O kadar mutsuzdum ki dönemin ortasında (aralık ayında) okula eşyalarımı toparlamak için bile gitmeyip noter aracılığı ile istifamı yazdım. O günden beri çok daha mutlu bir insanım...’ (Lina Hanım)

'...İlk ayrıldığı günlerde biraz rahatlama hissettim. İstemediğim mesleği yapmak zorunda kalmaktan kurtulmuştum...' (Dilek Hanım)

Öğretmenler düşünceler temasında ise üzüntü duymayı, kaygı duymayı, korku hissini, istifa kararı alırken zorlanmayı, hayal kırıklığını, pes etme hissini, kabullenme hissini, kırgınlık ve kızgınlığı, mecburiyet hissini, boşa emek harcama hissini, güvensizlik hissini, maaş güvencesinin kaybedilmesine ilişkin kaygıyı ve işin kaybedilmesine ilişkin kaygıyı bildirmişlerdir.

'...Kendime ait bir klinik açmak ve orada istediğim gibi çalışmak fikri heyecanlandırırsa da devlet güvencesi olan bir işi bırakıyor olmak biraz korkuttu. Benim için büyük bir riskti. Ya yeni işimde tutunamazsam ya kimse gelmezse gibi düşüncelere kapılıp kaygılandım...' (Bartu Bey)

'...Çocuklarımdan ayrıldığı için biraz üzüldüm. Bir de kendimi daha güvensiz hissettim. Ay başında nasıl olsa maaşım yatacak diye hiç kaygım olmazdı ama şimdi en ufak bir krizde çalıştığım şirketin durumunu düşünüp işimi kaybetme kaygısı yaşıyorum...' (Erkan Bey)

'...Sağlık sıkıntılarım giderek ciddi bir hal almaya başlamış olduğu için zorlukla verdiğim istifa kararını kabullenmeye çalıştım. Severek yaptığım mesleğimden uzaklaşmama sebep olan işveren ve yöneticilerime kırgınlık ve kızgınlık duyuyordum...' (Esmâ Hanım)

'...Önceki sorularda açıkladığım gibi ne kadar da maddiyatçı bir topluma evirilen bir sistem içerisinde yaşıyor olsak da öğrencilerim çocuk yasta oldukları için aramızda saf ve temiz bir bağ vardı. Öğretmenliği bırakmamda ki beni en çok üzen olay öğrencilerim den ayrılmam olmuştu. Çünkü onlara bir şeyler öğretmeyi ve onlara bir fayda sağlamayı çok seviyordum...' (Tarkan Bey)

Tablo 8. Öğretmenlerin meslekten ayrıldıktan sonra yaşadıkları duygular

Temalar	Kodlar
Özlem	Öğrencilere özlem Mesleğe yönelik özlem Meslektaşlara yönelik özlem Öğretmenler odasında ki sohbetlere özlem
	Öğretmenlik mesleğine ve geleceğe yönelik ümit

Umut	Mesleğe geri dönme olasılığı ve buna ilişkin güven Yeni mesleğe karşı heyecan duyma Yeni işe yönelik sevinç duyma Öğretmenlikte ki gibi yeni meslekte de insanlara fayda sağlamanın moral kaynağı olarak adlandırılması
Rahatlama	İstifaya yönelik pişmanlık duymama Öğretmenlik mesleğinden kurtulma hissi Özgürlük hissi Hafifleme hissi
Üzüntü	Meslekten ayrılmaya yönelik üzüntü Öğrencilerden ayrılmaya yönelik üzüntü
Kaygı	Yeni meslekte okulda ki kadar mutlu olamama düşüncesi

Tablo 8’de öğretmenlerin meslekten ayrıldıktan sonra yaşadıkları duygular beş tema altında toplanmıştır. Bunlar özlem, umut, rahatlama, üzüntü, kaygı temalarıdır. Öğretmenler özlem temasında öğrencilere özlemi, mesleğe yönelik özlemi, meslektaşlara yönelik özlemi ve öğretmenler odasında ki sohbetlere yönelik özlemi bildirmişlerdir.

‘...Okul güzel bir ortamdır. Öğrencilerimi, öğretmenler odası sohbetlerini, öğretmen arkadaşlarımı özledim. Ortaokul öğrencilerinin masumluğunu özledim. Ama istifa ettiğim için pişman olmadım. Geri dönme olasılığımın hala olması güven veriyor...’ (Erkan Bey)

‘...İstifa sonrasında yeni kararımın hiç pişman olmadım çünkü her şey yolunda gitti. Bazen öğrencileri özleyorum ama onun dışında bir şey yok...’ (Bartu Bey)

‘...İstifa ettikten sonra ara ara mesleğe özlem duydum sadece. Yeni hayatıma adapte olmam gerekiyordu ben uçlarda yaşamayı seven bir insanım hayatımda bir dramatize söz konusu olmadı...’ (Nil Hanım)

‘...İstifa etmek tabii zordu ama bebeğime baktığım için ilk zamanlarda pek farkına varmadım. Hatta bebeğim için işimi feda etmiş olmam manevi olarak suçluluk duymamı engelledi. Çocuğumu ihmal etseydim üzülürdüm. İlk çocuğumdan 2 yıl sonra 2. Çocuğum

oldu. Şimdi ikisi de okula gidiyorlar ve eskisi kadar bana ihtiyaçları yok. Şu an mesleğime karşı özlem duyuyorum...’ (Sena Hanım)

Umut temasında öğretmenlik mesleğine ve geleceğe yönelik ümidi, mesleğe geri dönme olasılığı ve buna ilişkin güveni, yeni mesleğe karşı heyecan duymayı, yeni işe yönelik sevinç duymayı ve öğretmenlikte ki gibi yeni meslekte de insanlara fayda sağlamanın moral kaynağı olarak adlandırılmasını bildirmişlerdir.

‘...Yeniden çok sevdiğim mesleğime, öğrencilerime, kendimi rahat hissedeceğim bir çalışma ortamına ulaşacağım günlerin hayalini kurarak var olan kırgınlığımı baskılamaya çalıştım. Yoğun hissettiğim duygum geleceğe karşı ümitti...’ (Esmâ Hanım)

‘...Öğretmenliği bıraktığıma öğrencilerimden ayrıldığıma üzüldüğümünden zaten bahsetmiştim. Daha sonrasında devam edegelen süreçte benim bu konudaki en büyük avantajım antrenörlüğünü yaptığım kişilere de bireyler kazandırmam oldu. Örneğin, fazla kilosundan kurtulmak için yanınıza gelen ve bu konuda kendisine yardımcı olabildiğinizi hissettiren kişi, bir antrenör için en büyük sevinç kaynaklarından birisidir. Yani insanlara fayda sağlamaya devam etmek benim öğretmenlikten sonra ki en büyük moral kaynağım oldu...’ (Tarık Bey)

Rahatlama temasında istifaya yönelik pişmanlık duymamayı, öğretmenlik mesleğinden kurtulma hissini, özgürlük hissini ve hafifleme hissini bildirmişlerdir.

‘...Özgür hissettim. Yapmak istemediğim bir şeyi sırf yapabiliyorum ve az çok da seviyorum diye yapıyor olmaktan vazgeçebilmek çok hafifleticiydi. Belki de idare ediyor olmak beni hayatım boyunca asıl istediklerimden uzak tutacaktı...’ (Defne Hanım)

Üzüntü temasında meslekten ayrılmaya yönelik üzüntüyü ve öğrencilerden ayrılmaya yönelik üzüntüyü bildirmişlerdir.

‘...İstifa ettikten sonra öğrencilerimden ayrıldığı için üzüldüm. Ancak sene ortasında ayrılmamıştım ve branş öğretmeniydim. Bu nedenle onları yarı yolda bırakmadığımı düşünerek teselli buldum...’ (Bade Hanım)

Kaygı temasında ise yeni meslekte okulda ki kadar mutlu olamama düşüncesini bildirmiştir.

‘...İstifa etmeden önce kendi ofisimi açacağım için çok heyecanlı ve sevinçliydim fakat istifa edip öğrencilerden ayrıldıktan sonra içimi garip bir üzüntü kapladı ve sanki kendi

ofisimde okuldaki gibi mutlu olamayacağımı düşündüm biran için fakat bu duygu ve düşünce çok uzun sürmedi çünkü mesleğimi severek yapıyorum ...' (Mehmet Bey)

Tablo 9. Meslekten ayrılan öğretmenlerin bu süreçte okul yöneticileri ile yaşadıkları deneyimler

Temalar	Kodlar
Destekleyici yaklaşımlar	Anlayışla karşılama İstifa sürecini bürokratik işlerini kolaylaştırma Kayıtsız kalma
Zorlaştırıcı yaklaşımlar	Yöneticinin istifa dilekçesini işleme almaması İstifa süreci ile ilgili olarak (öğrenci, veli, yönetici ve meslektaşların) iletişime engel olma Yöneticinin dönem ortası istifanın etik olmadığı vurgusu yapması İstifa etmemeye yönelik ısrar Kararı değiştirme noktasında öğrencileri baskı aracı olarak kullanma

Tablo 9 incelendiğinde meslekten ayrılan öğretmenlerin bu süreçte okul yöneticileri ile yaşadıkları deneyimler iki tema altında toplanmıştır. Bu temalar destekleyici ve zorlaştırıcı yaklaşımlar olarak belirlenmiştir. Öğretmenler destekleyici yaklaşımlar temasında anlayışla karşılamayı, istifa sürecinin bürokratik işlerini kolaylaştırmayı ve kayıtsız kalmayı bildirmişlerdir.

Aşağıda meslekten ayrılan öğretmenlerin bu süreçte okul yöneticileri ile yaşadıkları deneyimlere verdikleri yanıtlardan bazıları sunulmuştur.

'...Benim çalıştığım kurum tarzı kurumlar yeni mezunları asgari ücretle işe alıp bir ya da iki sene çalıştırıp yerlerine yine yeni mezunlarla devam etme şeklinde bir sistem üzerine kurulu. Bu nedenle ayrılırken herhangi bir sıkıntı yaşamadım ...' (Ayşe Nur)

'...Okul müdürüm nerede çalışacağımı ve aylık kazancımı öğrenince istifa kararına hak verdi ve zorluk çıkartmadı. Eğitim yöneticisi istifa kararına karşı dilekçemi işleme alarak yardımcı oldu...' (Erkan Bey)

'...Yöneticimle öğretmenliğim sürecinde sürekli çatıştığımız için okuldan ayrıldığıma sevindi diye düşünüyorum çünkü İstifa dilekçemi verince sadece hayırlı olsun dedi...' (Bartu Bey)

Öğretmenler zorlaştırıcı yaklaşımlar temasında ise yöneticinin istifa dilekçesini işleme almamasını, istifa süreci ile ilgili olarak (öğrenci, veli, yönetici ve meslektaşların) iletişime engel olmasını, yöneticinin dönem ortası istifanın etik olmadığı vurgusu yapmasını, istifa etmemeye yönelik ısrarı, kararı değiştirme noktasında öğrencileri baskı aracı olarak kullanmayı bildirmişlerdir.

'...Yöneticim benden çok memnundu. Sosyal medya hesabından bile takip ettiği nadir öğretmenlerden biriydim. Her sene sözleşme yenilemede bir ikna istifa süreci yaşıyorduk. Hatta İstifa dilekçemi işleme almadığı olmuştu. Fakat yaşadığım problemler karşısında yönetici olarak müdahale etmemesi benim dönem ortası noter ile istifamı getirdi. Konu ile alakalı kimsenin bana ulaşmasına müsaade etmedim. O yüzden gerçek fikirlerini bilmiyorum...' (Lina Hanım)

'...Yöneticilerim istifa etmemem konusunda uzun süre beni ikna etmeye çalıştılar. Dönem ortası istifa etmemin etik olmadığını söylediklerinde haftalık 45 saat ders ve etüde giriyordum. Sürekli tekrarlanan söylemleri daha fazla fedakârlık yapmam gerektiği idi. Bir gün bilgim olmadan dersime gelen müdür yardımcısı öğrencilerime benim onlardan ayrılmak istediğimi söyleyerek beni zor durumda bırakıp ayrılmamı engellemek istedi...' (Esmâ Hanım)

'...Okul yönetimi bahsettiğim gibi türlü kılıflar uydurarak hiçbir hakkedişini almadan gitmeni istifa etmeni bekler. Seneye birlikte zaten çalışmayı istemediğin bir okulun seni istifa ettirebilmek için yaz dönemi branşım olmayan derslere sokmak istemesi hatta anaokulu grubuna dahil etmek istemesi yazın maaş ödememekle tehdit etmesi kısacası bezdirmek için her yolu denemişlerdi sonuç olarak zaten benim için bitmiş bir şeyin kangren olmasına izin vermeden ayrıldım...' (Miray Hanım)

Tablo 10. Meslekten ayrılan öğretmenlerin bu kararına ilişkin çevrelerinden aldıkları tepkiler

Temalar	Kodlar
Destek	Anne ve babanın, eşin, arkadaş çevresinin desteklemesi

Vazgeçirmeye çalışma	Velilerin meslekte kalmaya yönelik ısrarı Öğrencilerin meslekte kalmaya yönelik ısrarı Meslektaşların meslekte kalmaya yönelik ısrarı Ailenin mesleği bırakmamaya yönelik ısrarı
Duygusal baskılar	Anne ve babanın mesleği bırakmaya yönelik sert tepkisi/ üzüntüsü Veli ve öğrencilerin yaşadığı hayal kırıklığı ve üzüntüsü Ailenin kaygı duyması

Tablo 10 incelendiğinde meslekten ayrılan öğretmenlerin bu kararına ilişkin çevrelerinden aldıkları tepkiler 3 tema altında toplanmıştır. Bu temalar destek, vazgeçirmeye çalışma ve duygusal baskılardır. Öğretmenler destek teması ile anne ve babanın, eşin, arkadaş çevresinin desteklemesini bildirmişlerdir.

Aşağıda meslekten ayrılan öğretmenlerin bu kararına ilişkin çevrelerinden aldıkları tepkilere verdikleri yanıtlardan bazıları sunulmuştur.

'...Daha iyi bir kariyer fırsatı olduğu ve kendimi bu işte daha mutlu hissedeceğim için ailemden ve eşimden herhangi bir olumsuz tepki almadım. Aldığım kararı desteklediler...'
(Bade Hanım)

'...Yaşadığım sağlık sıkıntılara ve çalışma ortamıma şahit olan arkadaşlarım, ailem ve eşim ayrılmam konusunda teşvik ettiklerinden olumsuz bir tutumla karşılaşmadım...' (Esma Hanım)

'...Babam o parayı ben sana vereyim gel yanımızda otur diyordu. Dolayısıyla ayrılmamı destekledi. Arkadaş çevremden de geneli yeni neslin şımarıklıkları ile uğraşılmaz iyi yaptın diye tepki verdiler...' (Ayşe Nur)

Öğretmenler vazgeçirmeye çalışma teması ile velilerin meslekte kalmaya yönelik ısrarını, öğrencilerin meslekte kalmaya yönelik ısrarını, meslektaşların meslekte kalmaya yönelik ısrarını ve ailenin mesleği bırakmamaya yönelik ısrarını bildirmişlerdir.

‘...Öğretmenlik kadınlar için vazgeçilmez bir meslek gibi görülüyor. Tatili var, çocuklara sabredebilen bir bünye var, saygınlığı var o var bu var. Dolayısıyla yanlış yolda olduğumu düşünenler oldu tabii. Velilerden telefonlar ve mailler, öğrencilerimden de bol bol mektup aldım. Meslektaşlarım ve ailemde da genel olarak aldığım karardan geri döneceğimi düşündüler ve onlarda beni meslekten ayrılmaktan vazgeçirmeye çalıştılar hep malum sebeplerden ama kararlıydım ve hiç pişman olmadım...’ (Defne Hanım)

‘...Ailem, Öğrenciler, veliler ve öğretmen arkadaşlarım aldığım bu karardan sürekli vazgeçirmeye çalıştı ve tabii ki ayrılmamı istemediler...’ (Mehmet Bey)

Öğretmenler duygusal baskılar temasında ise anne ve babanın mesleği bırakmaya yönelik sert tepkisi/ üzüntüsünü, veli ve öğrencilerin yaşadığı hayal kırıklığı/üzüntüsünü ve ailenin kaygı duymasını bildirmişlerdir.

‘...Öğrencilerim ve velileri gerçekten çok üzüldüklerini hangi okula geçtiğim konusunda bilgi istediklerini söylediler fakat ben mesleği tamamen bıraktığımı söylediğimde gerçekten hayal kırıklığı yaşadılar. Ailem başından beri öğretmenlik yapmama karşı oldukları için onların tepkisi kurtuldun boyutundaydı çünkü verilen emeğin ve gördüğün muamelenin en büyük şahidi onlardı...’ (Miray Hanım)

‘...Öğrencilerim ve velilerimin ayrıldığımdan haberi olmadı. Öğretim yılı bittikten sonra istifa etmiştim. Ama annem ve babam çok tepki gösterdi. “Devletin işi bırakılır mı?” “Matematik öğretmenliğinden daha güzel iş var mı? Tatilin var, ek dersin var. Az geliyorsa özel ders ver, git dershanelerde çalış” gibi şeyler söylediler ve üzüldüler... (Erkan Bey)

‘...Eşim bu süreçte çok destek oldu. Zaten o destek olmasaydı böyle bir karar alamazdım. Annem ve babam çok tepki gösterdiler. Özellikle babam bir ay telefonda benimle görüşmedi. Ama onlar da anladılar kararlı olduğumu...’ (İpek Hanım)

Tablo 11. Konu ile ilgili ayrıca paylaşılmak istenenler

Temalar	Kodlar
Çalışma şartlarına ilişkin öneriler	Çalışma şartlarının iyileştirilmesi Öğretmenlerin maddi olanaklarının iyileştirilmesi Güvenceli iş beklentisi Eğitim politikalarının eleştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik istek

	Hizmet içi eğitimlerin kalitesinin artırılması Veli ve öğrenciye yönelik seminerler düzenlenmesi
Meslek seçimine yönelik öneriler	Sevilen işin yapılması İş garantisi, yerleştirme puanı ve cinsiyetçi yaklaşımlardan dolayı meslek seçimi yapılmaması

Tablo 11 İncelendiğinde öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerinin incelenmesine ilişkin ayrıca paylaşılmak istenenler sorusuna verilen yanıtlar iki tema altında toplanmıştır. Bunlar çalışma şartlarına ilişkin öneriler ve meslek seçimine yönelik önerilerdir.

Öğretmenler çalışma şartlarına ilişkin öneriler temasında çalışma şartların iyileştirilmesini, öğretmenlerin maddi olanaklarının iyileştirilmesini, güvenceli iş beklentisini eğitim politikalarının eleştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik isteği, hizmet içi eğitimlerin kalitesinin artırılmasını ve veli ve öğrenciye yönelik seminerler düzenlenmesini bildirmişlerdir.

‘...Çalışma şartları daha iyi olsaydı yahut kadrolu bir öğretmen olsaydım mesleği bırakmayı düşünmezdim...’ (Bade Hanım)

‘...Öğretmenlik güzel meslek ama şartlarının iyileştirilmesi gerekiyor. Öğretmen geçim derdine düşmemeli. Öğrencilerine nasıl daha yararlı olabileceği üstüne yoğunlaşmalı...’ (Erkan Bey)

‘...Aldığım karardan gayet mutluyum ancak tekrar öğretmenlik mesleğine ilerleyen yaşlarda dönmeyi çok isterim. Bu sefer öğrencilerime aktaracaklarım sadece sporla alakalı konular değil hayata dair tecrübelerimi de aktarmak ve onlara hayatlarında da yardımcı olmak istiyorum. Ama şu an için antrenörlük yapmaya devam edecek ve kendimi bu yönde geliştirmeye devam edeceğim. Ancak benim gibi severek ve isteyerek öğretmenlik mesleğine başlayan kişilerin maddi kaygı veya nedenlerden ötürü meslek değişimine geçmesi çok üzücü bir durum. Umarım ilerleyen süreçte diğer öğretmen arkadaşlar için böyle bir zarureti doğuracak şartlar ortadan kalkar. Çünkü ben yine sevdiğim alanda yine sevdiğim bir işi yapmaya devam edebildim. Başka alanlara kayan ya da hiç meslek değiştirme imkânı olmayan arkadaşlar için durum gerçekten zor ve bu durumu kimsenin yaşamasını istemem...’

(Tarık Bey)

‘...Özel okul öğretmenlerinin maaşlarının ve sosyal haklarının devlet okullarındaki öğretmenler ile eşit hale gelmesi için devlet gerekli yasal düzenlemeleri yapmalı ve özel okulların öğretmenleri sömürmesinin önüne geçmeli... (Sena Hanım)

‘...Türkiye de özel sektörde yapılan eğitim anlayışının acilen değişmesi gerektiğini düşünmekteyim. En nam yapmış özel okullar bile öğretmenine değer vermeyen, öğretmenin hakkını vermeyen tamamen veli ve öğrenci odaklı kurumlar. Öğretmenin söz hakkının olmadığı kurumlar çok fazla yöneticiler ve veliler öğretmenlerin peşinden düşmeli mükemmel ve mutlu öğretmenler mükemmel ve mutlu nesiller yetiştirebilirler. Yöneticiler, öğretmenler ve veliler kesinlikle eğitimlerle seminerlerle desteklenmeli ve tazelenmelidir. Uygulamalı eğitim benimsenmelidir. Öğretmenlere, yöneticilere ve kuruculara öncelikle vicdan diliyor sonra da denetim ve eğitim şart diyorum... (Nil Hanım)

‘...Her sene değişen devlet politikalarının oyuncağı haline gelmiş bir sistemde öğrenci, veli ve idarecilerin ciddiyetsizliği olağan bir sonuç. Köy enstitülerinden çıkan cevherler düşünülünce o sistemin günümüze evirilerek uygulanması belki bir çözüm olabilir...’ (Ayşe Nur Hanım)

Öğretmenler meslek seçimine yönelik öneriler temasında ise sevilen işin yapılmasını, iş garantisini, yerleştirme puanı ve cinsiyetçi yaklaşımlardan dolayı meslek seçimi yapılmamasını bildirmiştir.

‘...Ben istemediğim ve mizacıma uygun olmayan bir mesleği tercih edip okuduğum için yıllarımı kaybettim. İstemediğim bir işte çalışmak çok zordu. İsterim ki şimdiki öğrenciler sırf puanları yetiyor ya da iş garantisi var diye bir mesleği seçmesinler. Özellikle öğretmenlik sevilmeyen yapılmayacak bir meslek değil. Öğrenciyi sevmelisiniz, çocukları sevmelisiniz, onlarla iletişim kurmayı, onların seviyelerine inmeyi istemelisiniz. Bende bunlar olmadığı için mesleğimi yapamadım... (İpek Hanım)

‘...Öğretmenlik gerçekten çok kıymetli, güzel bir meslek fakat herkesin kişiliğine uygun bir meslek olmadığına inanıyorum. Gerçekten isteyip de yapıyor olmak çok önemli...’ (Defne Hanım)

‘...Bence insanlar yaşamları süresince istedikleri işi yapmalı ve memnun olmadıkları zaman da değiştirebilirler. Bunu gayet normal karşılıyorum. Sadece çalışıp çabalamadan bunu yapmak olmaz. Karar verip azmedince başarı geliyor...’ (Bartu Bey)

'...Öncelikle böyle bir çalışma yaptığınız için size teşekkür ediyorum çünkü öğretmenlikten ayrılan insanların ayrıldıktan sonra ne durumda olduğu araştıran bir çalışmaya rastlamamıştım. Hem ayrılan öğretmen adına hem de öğretmenlik mesleğinden ayrılmak isteyen öğretmenlere yol gösterici mahiyette bir çalışma olacağını düşünüyorum...'

(Mehmet Bey)



BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin meslekten ayrılmaları ekonomik nedenler, kişisel ve çevresel nedenler ve örgütsel nedenlerden kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomik nedenler arasında maaşın düşüklüğü çeşitli raporlarla da desteklenen ve öğretmenin toplumsal statüsünü de etkileyen önemli bir nedendir (TEDMEM, 2014). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 29 Aralık 2020 tarihli ‘Açlık ve Yoksulluk Sınırı’ raporunda 4 kişilik ailenin yoksulluk sınırı 8.436 TL olarak belirlenmiştir (TÜRK-İŞ, 2020). 2021 yılında en yüksek öğretmen maaşının 5.354 TL olarak belirlenmesi ile en yüksek öğretmen maaşı yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. 2021 yılı göreve yeni başlayan öğretmenin maaşı ise yalnız 4.607 TL’dir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleği bırakma nedenleri şu şekilde sıralanmıştır. Maaşın düşük olması, maaşın geç yatması, emeğin karşılığını alamama hissi, mesai sonrası yarı zamanlı çalışma, kendine ve ailesine zaman ayırma isteği, yeni kariyer fırsatı, saygınlık beklentisi, işe olan uzaklık/yolun uzak olması, yoğun stres, sağlık problemi, aile ve arkadaş tavsiyeleri, çocuk bakımı, mesleğe karşı aidiyet duymama, motivasyon eksikliği, meslektaşların olumsuz tutumu, uzun çalışma saatleri ve hafta sonu mesaisi, güvencesiz çalışma, sınıfların kalabalık olması, eğitim yöneticisinin olumsuz tutumu, velilerin baskısı, öğrencilerin öğretmene ilişkin olumsuz tutumu, fazla iş yükü ve görevler, düşük iş doyumunu, yıldırma, etik dışı davranış talebi, branşın anlaşılması, işin takdir edilmemesi, akademik başarı baskısı, zorunlu hizmet, bakanlığın sınıf ve ders geçme politikası, evrak işlerinin fazla olması, alanın öğrenciler tarafından zor algılanması, velilerin ilgisizliği ve meslekten soğuma/uzaklaşmadır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenlerinin ilk sırasında ekonomik nedenler gelmektedir. Özellikle özel okullarda çalışan öğretmenlerin maaşlarının daha düşük olduğu ve maaş ödemelerinin geciktiği sonucuna ulaşılmıştır. McNally, Gray ve Blake (2006) tarafından öğretmenlerin iş doyumlarını azaltan faktörlerin belirlendiği araştırmada düşük maaşın öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini azalttığını saptamıştır. Bu çalışma araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Düşük maaşın öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ve öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına neden olduğu ve 13 katılımcıdan 8’inin mesleği bırakma nedenleri arasında ekonomik nedenleri açıklaması da bu konunun önemini ortaya koymaktadır. Mesleği bırakan öğretmenlerin 10’u özel okul çalışanı, 1’i ücretli öğretmen, diğer 2’si ise kadrolu öğretmendir.

Atmaca'ya (2020) göre, günümüzde iş kollarına yaklaşımın önemli bir göstergesi, mesleğin sağladığı özlük hakkı olduğu düşünülmektedir. Özlük haklarının başında ise kazanılan gelir ilk sırada yer almaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de gelir düzeyinin yüksek olduğu meslekler grubunda öğretmenlik yer almadığından, ekonomik kazanca dayalı statü hiyerarşisinde de üst sıralarda yer almamaktadır. Öğretmenlerin sosyal saygınlığını ve prestijini olumsuz etkileyen bir diğer madde özlük haklarının diğer mesleklere kıyasla düşük bir profile sahip olmasıdır. Öğretmenlerin geçim konusunda endişeli olmaları ve ekonomik gelirlerinin büyük şehirlerin refah seviyesinden daha düşük olması bu fikrin ortaya çıkmasında önemli bir faktördür. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerle birlikte bir milyonu aşkın bir kitleyi oluşturan Türkiye'deki öğretmen sayısı, devletin öğretmenlerin ekonomik durumunu iyileştirmesini zorlaştırmaktadır. Daha da önemlisi, asgari ücretten daha düşük gelire çalışan ücretli öğretmenlerin durumudur. Ücretli öğretmen olarak çalışanların bir sonraki sene için devamlılıklarının belirsizliği ve pozisyonlarının olmayışı, başvuru sahiplerinde belirli ve üst düzeyde bir nitelik koşulu aranmaması, kadrolu öğretmene ödenen ücrete karşılık neredeyse üç ücretli öğretmen istihdam edilmesi mesleğe yönelik güveni sarsmaktadır.

Öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına ilişkin saptanan bir diğer neden ise saygınlık beklentisidir. Meslekten ayrılan öğretmenlerin okul yöneticisi, öğrenci, veli ve çalışma arkadaşlarının olumsuz tutumuna maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Tüm iş gruplarında da olduğu üzere, öğretmenlikte de mesleğe saygı dönem dönem gölgede kalmaktadır. Süreç içerisinde yıpranan bu insani ve mesleki değerler, öğretmenlerin sosyal refahı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Farklı sosyal yenilikler ve değişiklikler, öğretmen yetiştirme sistemindeki gelişmeler, meslek seçimine tesir eden etkenler, toplumsal hareketlilik, ekonomik nedenler, mesleki beklentiler öğretmenlik mesleğinin sosyal konumunun değişmesine olumsuz etki etmiştir (Buyruk, 2013; Işık, 2014; Yıldız, 2014). Yıldız (2014) toplumu dönüştüren, iyiyi, doğruyu, ahlakı ve erdemi öğreten ve bu özellikleriyle öğrencilerinin hayatını değiştirecek güce sahip öğretmenler yerine öğrencileri yalnızca sınava hazırlayan öğretmen profili ağır bastığını belirtmektedir. Mesleki öğretim uygulamalarında gözlemlenen bu köklü dönüşümün yanı sıra, toplumun gözünde mesleğe saygıyı koruyan değerlerin aşınması nedeniyle itibar kaybı yaşanmaktadır.

Yıldız'a (2014) göre, bu kaybı hızlandıran bir diğer önemli faktör eğitimde kullanılan neoliberal politikalaradır. Neoliberalizmin yanı sıra pazara endeksli bir anlayışa doğru kayan eğitim, tıpkı öğretmenin rollerini değiştirdiği gibi öğretim beklentileri de farklı bir biçim almıştır. İdealist-toplumcu öğretmen, zaman içerisinde sınava öğrenci yetiştiren bir teknik

elemana dönüşmüş, metaya dönüştürülen bilgileri mekanik olarak ileten ve test başarısını öğretmenin ana referansı olarak belirleyen sistemin de bu saygı kaybındaki rolü büyüktür Keskin (2012), Ünal'ın (2005) tanımladığı bu durum ve "toplumsal ideallerden" uzaklaşması, eğitimcilerin değer ve etikten ziyade beceri ve yeterliliğe dayalı bir kimlik oluşturmaya odaklanmasına neden olmuştur. Çeşitli sınavlar ve standart testlerle yetenekleri ölçülen öğretmenlerin, sosyal kimliklerinden koparak kalitelerinin ve saygılarının azalması hızlanmıştır.

Öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına ilişkin saptanan bir başka neden ise meslekten uzaklaşma/yabancılaşmadır Bir öğretmenin işten uzaklaşması işini etkileyebileceği gibi, ilişkilerini de etkileyebilir ve bir bütün olarak hayata bakışını, işe yaklaşımını değiştirebilir (Elma, 2003). Öğretmenin kuruma ve mesleğine yabancılaşması hem eğitim-öğretim sürecine hem de kurumsal ilerleyişte kötü bir etkiye sahip olabilir (Yıldız vd., 2013). Eğitim kurumlarında çalışanların öğrenme ve öğretmeye yabancılaşması ve uzaklaşması, eğitimin kasvetli ve tatsız bir aktivite haline gelmesine neden olabilmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Bunun sonucunda ise öğretmenlerin işten ayrılma niyeti meydana gelebilir (Kurtulmuş & Yiğit, 2016).

Öğretmenlerin meslekten ayrılmalarına ilişkin saptanan bir diğer neden ise yıldırma. Yıldırma; Hasar, korku, düşük benlik saygısı, kaygı, uyuşukluk, güvensizlik, motivasyon eksikliği, dikkat dağınıklığı, konsantrasyon sorunları, kendi kendine soğuma, çeşitli stresle ilgili kaygı, intihar, artan sigara ve alkol tüketimini içerebilir (Johnstone, 1989). Bazı okul liderleri yıldırma bir kontrol biçimi olarak kabul eder ve kullanır. Bu nedenle, bir okul yöneticisi bazen veli veya öğrencileri feda etmeyi seçtikleri öğretmen hakkında şikâyetle bulunmaya yönlendirebilir. Bu yönlendirmenin bir sonucu olarak, veliler ve öğrenciler rahatsız edici bir şekilde öğretmenden şikâyet etmeye başlayabilirler. Aslında hem öğrenciler hem de veliler hoşnut oldukları bir öğretmenden şikâyet etmezler. Öğretmene yönelik bu şikâyetler, öğretmenin işini iyi yapmadığını veya işin gerekleriyle baş edemediğini düşünmesine yol açabilir. Bu olay feda edilen bu öğretmenin özgüveninin ve veriminin düşmesine sebebiyet verebilir ve idareci tarafından yetersiz görülmeye başlanabilir. Bir süre sonra öğretmen ruhsal tutarsızlık, hastalık bahaneleri gibi stres sinyalleri vermeye başlayabilir (O'Conner, 2004, Toker, 2006, 55-56). Öğretmenlerin mesleği bırakmasının bir başka nedeni de streştir. Eğitimcilerin büyük bir kısmı mesleklerinin yoğun stres içerdiğini düşünmektedir (Griffith ve diğerleri 1999). (Akt: Kaya, 2019). Yaşamımızın bir gerçeği olan stres çalışanların, kurumların ve gündelik hayatın verimini düşüren çok tehlikeli bir durumdur. Okullar, toplumumuzdaki en

stresli ortamdır. Stres, eğitimcilerin uğraşması gereken en tehlikeli sağlık sorunlarından biridir. Çağımız eğitimcilerinden, gelişen hayat şartlarına uyumlu öğrenciler yetiştirirken kendilerinin de sorunlarını çözebilen, mevcut koşullara uyum sağlayan bireyler olması beklenmektedir. Yurt dışında, son yıllarda öğretmen stres yönetimi üzerine çok sayıda çalışma yapılmıştır (Crute, 2004; Berant, Mikulincer ve Florian, 2003; Nagel ve Brown, 2003; Forlin, 2001). Öğretmenleri stres altında bırakan faktörler; ders planlaması, değerlendirme kağıtları ve testler, bir sonraki derse hazırlık, sınıf yönetimi, özel eğitim öğrencileri, meslektaşlar ve yöneticilerle iletişimidir (Nagel,2003). Öğretmenin öğrenme sürecinde çok yönlü ve hayati bir rolü vardır. Öğretmenlik mesleğinin neden olduğu stresin etkilediği iki yön vardır. Bunlardan biri okul yönetimi ve idaresi ve öğretmenin performansı, diğer ise öğretmenin kendisinin ve ailesinin fiziksel ve zihinsel durumu olduğunu göstermektedir (Harris, Halpin ve Halpin, 1985). (Akt: Kaya, 2019).

Öğretmenlerin güvensiz çalışma koşullarına maruz kalması, meslekten ayrılma nedenlerinin bir diğeridir. Güvencesiz çalışma aynı zamanda işteki verimi de etkilemektedir. Performans okullarının başarısı için en önemli gerekçelerden biridir. Çalışma koşullarının uygunluğunun yeterli olmadığı okul ortamları öğretmenlerin çalışmalarını etkileyebilir; ayrıca ilişkilerini, motivasyonlarını, iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş-yaşam dengesini de etkileyebilir (Bolduc, 2002). Yöneticilerin ve öğretmenlerin okula ve işe bağlılıkları, yüksek iş bilinci, eğitim ve öğretim sürecinde paydaşları ile güçlü ve etkili ilişkiler, kısacası iş yaşamının kalitesinin yüksekliği, başarıda en gerekli etmen olarak değerlendirilebilir (Erdem, 2008). Araştırmada öğretmenlerin mesleği seçme nedenleri arasında mesleğin olanakları ve çalışma saatlerinin uygunluğu yer almaktadır. Fakat öğretmenlerin çalışma hayatında maruz kaldığı uzun çalışma saatleri, hafta sonu mesaisi ve güvencesiz çalışma koşulu ile ikileme girdikleri görülmüştür. Bu ikilem ve hayal kırıklığının yanı sıra meslek seçimine etki eden beklentinin gerçekleşmemesi meslekten ayrılma nedeni olarak görülebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Millî Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin ekonomik durumları iyileştirilebilir. Özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenler arasında ki maaş eşitsizliği için gerekli düzenlemeler yapılabilir. Bunun için öğretmenlerin yoksulluk sınırının üzerinde maaş almaları gerekmektedir. Bu sayede mesleki statüleri de yükselecek ve daha tercih edilebilir bir meslek olması sağlanacaktır.

- Eğitim yöneticileri öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve mesleğe olan tutumuna fayda sağlayacak sempozyum, seminer ve panelleri takip ederek öğretmenlerin düzenlenen eğitimlere katılımını teşvik edebilir böylece onların kişisel motivasyonunu ve eğitim programlarını etkili bir biçimde sürdürebilmelerini sağlayabilir. Bu hem öğretmenlerin düşük iş doyumunu etkilemesi hem de mesleğe karşı yabancılaşmanın önlenmesi açısından önemlidir.
- Yurtdışında olduğu gibi ülkemizde de öğretmenlik imajının arttırılması için imaj çalışması yapılabilir.
- Eğitim kurumlarında öğrencilere danışmanlık hizmeti vermenin yanı sıra öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için düzenli olarak öğretmenlere dönüt (geribildirim) sağlayabilecek danışmanlık hizmetleri sunulabilir.
- Okullarda maruz kalınan uzun çalışma saatleri ve hafta sonu mesaisi SGK ve MEB denetimi ile önlenebilir. Özellikle ücretli öğretmen ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin güvencesiz çalışma koşulları iyileştirilebilir.
- Okullarda sınıfların kalabalık olması eğitim ve öğretim kalitesini düşürebileceği gibi öğretmen ile öğrenci arasında ki iletişiminin etkili olmaması, gerekli motivasyon ve dikkatin sağlanmaması, sınıf yönetiminde başarısız olma, yeteri kadar geri bildirimde bulunamama, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini keşfedememe gibi sorunlara yol açacağı için sınıflarda eğitim gören öğrenci sayısının düzenlenmesi gereklidir.
- Okul yöneticileri öğretmenler ile yapıcı görüşmeler/toplantılar yaparak mesleki gelişimlerine fayda sağlayabilir.
- Okullarda yıldırma davranışına ilişkin bilgilendirmeler yapılarak yıldırmanın öğretmenler üzerinde ki etkileri konuşulmalı ve öğretmenlerin yıldırma maruz kalmaması için okul yönetimi tarafından kontrolü sağlanabilir. Yıldırmanın önlenmesi için ise Millî Eğitim Bakanlığının denetimleri, toplantıları, görüşmeleri ve anket çalışmaları etkili olabilir.

- Okul yöneticileri ve öğretmenler okulda ki olumsuz çalışma koşullarını belirleyerek huzurlu, hak ve hukukun gözetildiği bir çalışma ortamı oluşturulabilir.
- Özellikle zel okullarda çalışan öğretmenlerin maruz kaldığı ders dağılımında ki eşitsizlik ve iş yükü düzenlenebilir. Bunu sağlamak için okul yöneticilerin adil olmaları önemlidir.
- Okul müfredatı tasarlama ve geliştirme uygulamalarında değişiklik yapılarak öğretmenlerin öğretmekten zevk alabilecekleri bir şekilde eğitim ğretim sağlaması amaçlanarak öğretmenlerin motivasyon düzeyinin artırılması sağlanabilir.
- Millî Eğitim Bakanlığının sınıf geçme tzğne yönelik eleştirilerin engellenmesi için sınav odaklı eğitim sistemi yerine ğrenci odaklı eğitim sisteminin yaygınlaştırılması desteklenebilir.

KAYNAKÇA

Aklilu Habte Published (1967). Brain Drain In The Elementary School: Why Teachers Leave The Profession. The Ethiopian Journal Of Education.

Alan Smithers and Pamela Robinson Centre for Education and Employment Research University of Liverpool, (2003).

Andersen, R. ve Werfhorst, H. (2010). Education and occupational status in 14 countries: The role of educational institutions and labour market coordination. The British Journal of Sociology, 61(2), 336-355.

Arslanoğlu, İ. (1992). Öğretmenin sosyal statüsü ve ekonomik durumu. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(4), 21-33.

Atay, Y. D. (2003). Öğretmen eğitiminin değişen yüzü. Ankara: Nobel Basımevi.

Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin toplumsal saygınlık ve imajlarına olumsuz etki eden faktörlerin incelenmesi. Yaşadıkça Eğitim, 34(1), 152-167.

Avrupa Komisyonu/EACEA/Eurydice, 2015. Avrupa'da Öğretmenlik Mesleği: Uygulamalar, Algılar ve Politikalar. Eurydice Raporu. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.

Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(2), 67-90.

Baloğlu, N, Karadağ, E., Çalışkan N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 7(2), 345-358.

Bek, Y. (2007). Öğretmenin toplumsal/ mesleki rolleri ve statüsü (Tezsiz yüksek lisans proje ödevi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Berant, E; Mikulincer, M.; Florian, V. (2003). Marital Satisfaction Among Mothers Of Infants With Congenital Heart Disease: The Contribution Of Illness Severity, Attachment Style, And The Coping Process Anxiety, Stress & Coping.16 (4), 397-406.

Bolduc, R. R. (2002). An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the montreal area. Ph.D. Thesis. McGill University. Canada.

Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(76), 2076-2104. doi: 10.17755/esosder.583274.

Çetin, A. ve Ünsal, S. (2018). Merkezi sınavların öğretmenler üzerinde sosyal, psikolojik etkisi ve öğretmenlerin öğretim programı uygulamalarına yansımaları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(2), 304-323. doi: 10.16986/HUJE.2018040672.

Bursalıoğlu, Z. (1994). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara: Pegem Yayınları, s.41.

Buyruk, H. (2013). Türkiye'de öğretmen emeğinin tarihsel dönüşümüne ilişkin ekonomi politik bir çözümleme (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

Can, G. (1991). Eğitim fakültesi ve öğretmenlik Sertifikası programlarının öğretmen adaylarında tutum geliştirme açısından etkililiği (162-167). 1. Ulusal Eğitim Kongresi Bildirileri. 25-27 Kasım, İzmir.

Can, N. (2014). Öğretmen liderliği. Ankara: Pegem Akademi.

Cansız, H.O. (2019) Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi (yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.

Capone, V. & Petrillo, G., (2016). "Teachers' Perceptions of Fairness, Well Being and Burnout: A Contribution to The Validation of The Organizational Justice Index By Hoy and Tarter", *International Journal of Educational Management*, 30(6): 864-880.

Crute, S. (2004). Stressed Out. *NEA Today*, 22 (4), 34- 36.

Czeranowska, O. (2016). Social definition of occupational prestige. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 7(1), 67-88.

Çeliköz, N. ve Çetin, F. (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. *Millî Eğitim Dergisi*, 32(162), 136-145.

Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2): 207-237.

Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 20, 21-38.

Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.

Demoralized: Why Teachers Leave the Profession They Love and How They Can Stay By Doris A. Santoro, Cambridge, MA: Harvard Education Press, (2018).

E.M. Skaalvik, S. Skaalvik / *Teaching and Teacher Education* 27 (2011) 1029e1038.

EARGED. (2009). Çağdaş Öğretmen Profili. <http://otmg.meb.gov.tr>. [10.16.2019].

Eğitim-Bir-Sen (2004). Öğretmen sorunları araştırması.

Eğitim-Bir-Sen: Ankara. Eğitim-Bir-Sen (2008). Öğretmenlerin meslek memnuniyeti araştırması. Eğitim-Bir-Sen: Ankara.

Eğitim- Sen (2018) Öğretmenlerin Mesleki ve Ekonomik Sorunlarına Bakış Anketi.

Elma, C. (2003). İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erdem, M. (2008). Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi. Ankara.

Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 36(161).

Erzen, Z. ve Epçaçan, C. (2018). Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının incelenmesi. Journal Of Institute Of Economic Development and Social Researches, 4(9), 331-345.

Esen, Y. (2005). Öğretmenlerin toplumsal/mesleki kimliklerine ve rollerine ilişkin değerlendirmeleri. Eğitim, Bilim, Toplum, 3(11), 16-53.

Forlin, C. (2001). Primary School Teachers Job Stress; Inclusive Education, Mentally Handicapped Children Education; Queensland, 43 (3), 235-246. October 2005 Vol:13 No:2 Kastamonu Education Journal 478.

Global Teacher Status Index (2018). The Varkey Foundation. Erişim adresi: <https://www.varkeyfoundation.org/media/4790/gts-index-9-11-2018.pdf>.

Gök, F. ve Okçabol, R. (1998). Öğretmen profili araştırma raporu. Eğitim-Sen: İstanbul.

Gökçe, Toker A. 2006. İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi ilköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan bir Araştırma. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı.

Gürsoy, H. (2003). Öğretmen Yetiştirmede Sorunlar ve Öneriler. Çağdaş Eğitim Dergisi, 28 (299), 28-35.

Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). Öğretmenlik Uygulamaları, Ankara: Alkım Yayınları.

Heinz, W. R. (2009) Redefining the status of occupations. Maclean R. ve Wilson D. (Ed.). International handbook of education for the changing world of work içinde. Dordrecht: Springer.

Hargreaves, L. (2009). The status and prestige of teachers and teaching. L.J. Saha ve A.G. Dworkin (Ed.). International handbook of research on teachers and teaching (ss. 217-229) içinde. Springer International Handbooks of Education, vol 21. Springer, Boston, MA

Hoyle, E. (2001). Teaching: Prestige, status and esteem. Educational Management and Administration, 29(2), 139–152.

Hsiao, A., Auld, C., & Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. International Journal of Hospitality Management, 48, 102–112.

Işık, S. (2014). 2000'lerde öğretmenler ve anti entelektüalizm. A. Yıldız (Ed.). Öğretmenliğin dönüşümü (s. 27-57). İçinde. İstanbul: Kalkedon Yayınevi.

İlğan, A. (2017). Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve denetimi. Ankara: Anı yayıncılık.

Ingersoll, R. (2001). Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools. CPRE Research Reports. Retrieved from http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=cpre_researchreports.

Johnstone, Margaret (1989) Stress in Teaching. Midlothian: Lindsay Ltd.

Karagözoğlu, G. (1987). Toplumda öğretmenlik mesleğinin yeri ve sorunları. Çağdaş Eğitim, 12(118), 4-11.

Karamustafaoğlu, O. ve Özmen, H. (2004). Toplumumuzda ve Öğretmen Adayları Arasında Öğretmenlik Mesleğine Verilen Değer Üzerine Bir Araştırma. Değerler Eğitimi Dergisi, 2(6), 35-49.

Kaya, E. (2019). Özel Okul Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışını Algılama Biçimleri ile İş Doyumları ve İş Stresleri Arasındaki İlişki. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Keskin, D. (2012). Bitmeyen sınavlar, yaşanmayan hayatlar: Eğitimde paradigma değişimi. Ankara: Dipnot Yayınları.

Kurtulmuş & Yiğit, (2016) İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Mersin University Journal of the Faculty of Education "Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2016; 12(3): 860-871".

Küçükahmet, L. (2000). Bir meslek olarak öğretmenlik. Öğretmenlik mesleğine giriş, (Ed. Leyla Küçükahmet), Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Lee, K., Carswell, J. ve Allen, N. (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. Journal of Applied Psychology, 85(5), 799-811.

Luthans, F. (1989). Organizational behavior (5th Ed.). McGraw-Hill Book Company.

Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. International Journal of Educational Research, 53, 160-170. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.006.

Maele, D. V. & Houtte, M. V. (2015). "Trust in School: A Path Way to Inhibit Teacher Burnout?", Journal of Educational Administration, 53(1): 93-115.

Mc Nally, G. and Blake, A. (2006), Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland Institute of Education, University of Stirling, Scotland.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. ve Smith, C. A., (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a Threecomponent conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

McCormick, J. & Barnett, K., (2011). "Teachers' Attributions for Stress and Their Relationships with Burnout", *International Journal of Educational Management*, 25(3): 278-293.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. M. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Nagel, L ve Brown, S. (2003). The ABCs of Managing Teacher Stress. *Clearing House*, 76 (5), 255 259.

Özdemir, T. ve Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin imajı hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.

Özden, Y. (2005). Öğrenme ve Öğretme. Ankara: Pegem.

Öztürk, H. İ. (2002). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: HD Yayıncılık.

Recepoğlu, (2013) Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) Özel Sayı (1)*, 311-326.

Saracaloğlu, A.S., Kesercioğlu, T., Gökler, J., Serin, O. ve Serin, U. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, Bolu: 7-9 Haziran Cilt 1.* (88-99).

Seggie, F. N., ve Bayyurt Y. (2017). Nitel araştırma yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları. Ankara: Anı Yayıncılık.

Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yor dayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

Sezgin, S. 3. (2002). “Öğretmen Eğitiminde Gelişmeler ve Sorunlar”. *Çağdaş Eğitim Dergisi*. Ankara: Tekışık Yayıncılık. 27(293): 6-8.

Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N. & Fahlman, M. (2015). “The Relationship Between Teacher Burnout and Student Motivation”, *British Journal of Educational Psychology*, 85(4): 519-532.

Silah, Mehmet (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Kitabevi, Ankara.

Smak, M. ve Walczak, D. (2017). The prestige of the teaching profession in the perception of teachers and former teachers. *Edukacja: An Interdisciplinary Approach*, 5, 22-40. doi: 10.24131/3724.170502.

Sunar, L. ve Kaya, Y. (2018). Türkiye'de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. L. Sunar (Ed.). *Türkiye'de toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik (Cilt 2)* (s. 1-52) içinde. Ankara: Nobel Yayınevi.

Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. (2017). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 642-661. doi: 10.14582/DUZGEF.733.

Şen, B. (2011). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

TEDMEM, (2014). *Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği*. Rapor Dizisi.

TEDMEM, (2018). *Eğitim Değerlendirme Raporu*.

Tehseen, S. ve Heidi, N. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233-244.

Tekışık, H. H. (1988). Öğretmenlik mesleğinin durumu ve öğretmen yetiştirme sorunu. *Çağdaş Eğitim*. 13(131), 1-4.

TÜRK-İŞ, (2020). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Aralık 2020 Açlık ve Yoksulluk Sınırı. <http://www.turkis.org.tr/ARALIK-2020-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d478752>.

Ulutaş, P. (2017). Öğretmenlerin bakış açısından öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Ünal, I. L. (2005). Öğretmen imgesinde neoliberal dönüşüm. *Eğitim Bilim Toplum*, 3(11), 4-15.

Ünsal, S. (2018). Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111-130.

Ünsal, S. ve Bağçeci, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3905-3926. doi:10.14687/jhs.v13i3.3908.

Watson, J. M. (2018). Job embeddedness may hold the key to the retention of novice talent in schools. *Educational Leadership Administration, Teaching and Program Development*, 29(1), 26-43.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. H. Şimşek, & A. Yıldırım içinde, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (s. 48). Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, A. (2014). Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin dönüşümü: İdealist öğretmenden sınava hazırlayıcı teknisyen öğretmene. A. Yıldız (Ed.) *Öğretmenliğin dönüşümü* (s. 13-26) içinde. İstanbul: Kalkedon Yayınevi.

Yıldız, A. ve Ünlü, D. (2013). Metaforlarla öğretmenliğin dönüşümü: “Dün heybetli bir şelaleydik, bugün ise kurumaya yüz tutmuş dere”. II. Uluslararası Eleştirel Eğitim Konferansı'nda sunulmuş bildiri. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki International Journal of Social Science,6(6),1253-1284, <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193>.

Yurdakul, S., Gür, B., Çelik, Z. ve Kurt, T. (2016). Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü. Ankara: Eğitim-BirSen Stratejik Araştırmalar.

Yüksel & Yüksel, (2014). Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research Cilt: 7 Sayı: 32 Volume: 7 Issue: 32 www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581.

EKLER

Ek 1: Özgeçmiş

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Adı Soyadı: Burhan KEÇECİ

Ünvanı: Eğitim Uzmanı

Öğrenim Bilgisi

2021, M.A. Eğitim Yönetimi ve Planlaması (3.60/4.00), İstanbul Kültür Üniversitesi, Türkiye

Tez Adı: Öğretmenlerin Meslekten Ayrılma Nedenleri: Bir Durum Çalışması

2014, B.A. İngilizce Öğretmenliği (71/100), Fatih Üniversitesi, Türkiye

İş/İstihdam

Beylikdüzü Koç Ortaokulu – Stajyer Öğretmenlik, İstanbul, Türkiye

Özel Ataşehir Okyanus Ortaokulu – İngilizce Öğretmeni, İstanbul, Türkiye

Özel Başakşehir Doğa Ortaokulu – İngilizce Öğretmeni, İstanbul, Türkiye

Özel Sarıyer Doğa Ortaokulu – İngilizce Öğretmeni, İstanbul, Türkiye

Özel Çekmeköy Doğa İlkokulu – Okul Yöneticisi, İstanbul, Türkiye

Sertifika ve Kurs

2021, Leiden University, Academic Language Centre, Dutch as a Foreign Language, The Netherlands

2016, Oxford University Press 'Effective Classroom Management Through Student-Centred Teaching', 'Extensive Reading For The Classroom' and 'How To Teach Skills Effectively' By Phil Keegan, Doğa College, Istanbul, Turkey

Yabancı Dil

İngilizce

Felemenkçe

Ek 2: Onam Formu

KATILIMCI ONAM FORMU

Bu formla, Burhan KEÇECİ tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Meslekten Ayrılma Nedenleri: Bir Durum Çalışması” başlıklı araştırmaya katılımınızı talep etmekteyim. Bu araştırma bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Sizinle yapacağımız görüşme aşağıdaki alt problemler çerçevesinde gerçekleşecektir.

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

3. Branşınız:

4. Kaç yıl öğretmenlik yaptınız:

5. İstifa ettiğinizde çalıştığınız okul kademesi:

6. Öğretmenlik mesleğini seçmenize etki eden neden/nedenler nelerdi? Açıklar mısınız?

7. Öğretmenlik mesleğinden ayrılmanıza etki eden neden/nedenler nelerdi? Ayrıntılı olarak anlatır mısınız? Nedenleri yazarken okul yönetimi, meslektaşlarınız, öğrencileriniz, veliler, mesleğin kazandırdıkları, çalışma koşulları, eğitim politikaları vs. gibi nedenlerin, varsa, ayrılmanızdaki etkilerini ayrıntılı olarak anlatır mısınız?

8. Öğretmenlik mesleğinden ayrılırken istifa sürecinde yaşadığınız duyguları anlatır mısınız?

Bu süreçte neler hissettiniz?

9. İstifa ettikten sonra neler hissettiniz? Duygularınızı ayrıntılı olarak anlatır mısınız?

10. İstifa sürecinde okul yönetiminizle neler yaşadınız? Yöneticinizin yaklaşımı nasıldı?

Örnekler vererek açıklar mısınız?

11. Öğretmenlik mesleğinden ayrılma kararı ile çevrenizde ki insanların tepkisini aldınız mı?
(Aile, veli, öğrenci) yaşadığınız deneyimleri paylaşır mısınız?

12. Konu ile ilgili ayrıca paylaşmak istedikleriniz varsa ekleyebilirsiniz.

Görüşmede kimlik bilgilerinize dair hiçbir soru yer almamaktadır. Yanıtlarınız tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir; elde edilecek bilgiler bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Soruların doğru veya yanlış yanıtı yoktur. Önemli olan sizin ne düşündüğünüzdür. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılmayı reddedebilir, sizi rahatsız eden herhangi bir soru ile karşılaşırsanız ya da devam etmek istemezseniz bu durumda yarım bırakabilirsiniz.

Bu çalışmaya olan katkınız ve verdiğiniz yanıtlardaki samimiyetinizden dolayı şimdiden teşekkür ederim. Lütfen başlamadan önce aşağıdaki kutucukta uygun olanı işaretleyiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Tarih

..\.\....

Kabul ediyorum	
Kabul etmiyorum	

Ek 3: Görüşme Örneği

TEZ KONUSU: ÖĞRETMENLERİN MESLEKTEN AYRILMA NEDENLERİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI

Bu çalışmanın amacı, Öğretmenlik mesleğinden istifa eden/ayrılan öğretmenlerin hissettikleri duygular ve deneyimleri incelemektir. Aşağıda yer alan sorular ile sizde öğretmenlik mesleğinden neden ayrıldığınızı cevaplandırınız.

GÖRÜŞME FORMU

1.Yaşınız: 42

2. Cinsiyetiniz: Erkek

3. Branşınız: Matematik

4. Kaç yıl öğretmenlik yaptınız: 6

5. İstifa ettiğinizde çalıştığınız okul kademesi: Lise

6. Öğretmenlik mesleğini seçmenize etki eden neden\ nedenler nelerdi? Açıklar mısınız?

O zamanlar matematik öğretmeni açığı vardı ve okul biter bitmez atanabiliyorduk. Ailem zengin olmadığı için bir an önce atanıp, güvenli bir işte çalışmak ve paramı kazanmak istedim.

7. Öğretmenlik mesleğinden ayrılmanıza etki eden neden/nedenler nelerdi? Ayrıntılı olarak anlatır mısınız? Nedenleri yazarken okul yönetimi, meslektaşlarınız, öğrencileriniz, veliler, mesleğin kazandırdıkları, çalışma koşulları, eğitim politikaları vs. gibi nedenlerin, varsa, ayrılmanızdaki etkilerini ayrıntılı olarak anlatır mısınız?

Zorunlu hizmetten dolayı İstanbul'a tayinim çıkınca kazandığım para ile geçinemeyiş oldum. İngilizcem de olunca bir şirkette yarı zamanlı çalışmaya başladım. Sonra baktım ki bu işte daha rahatım, daha özgürüm, MEB'de son zamanlarda yoğunlaşan prosedürler yok, öğrenci sorunları

yok ve çabamın karşılığını da daha fazla alabiliyorum istifa ettim. Bu işimde çabalarımın karşılığını hem başarı hem de kazanç olarak alabiliyorum ama öğretmenken ne kadar uğraşsam da sınıfta çok az öğrenci dinliyor ve anlıyor. Özellikle matematik öğretmenliği çok zor. İyi bir lisede değilseniz kendinizi boşuna çalışıyormuş gibi hissediyorsunuz. Öğrenciler sürekli işin dalgasındalar, veliler de zaten lisede okula uğramaz oluyorlar. 2+2'yi bilmeyen öğrenci bile aflarla, sürekli yapılan sınavlarla geçirilmeye çalışılıyordu. Bu durum mesleğimden soğutmuştu.

8. Öğretmenlik mesleğinden ayrılırken istifa sürecinde yaşadığınız duyguları anlatır mısınız? Bu süreçte neler hissettiniz?

Çocuklarımdan ayrıldığım için biraz üzüldüm. Bir de kendimi daha güvensiz hissettim. Ay başında nasıl olsa maaşım yatacak diye hiç kaygım olmazdı ama şimdi en ufak bir krizde çalıştığım şirketin durumunu düşünüp işimi kaybetme kaygısı yaşıyorum.

9. İstifa ettikten sonra neler hissettiniz? Duyularınızı ayrıntılı olarak anlatır mısınız?

Okul güzel bir ortamdır. Öğrencilerimi, öğretmenler odası sohbetlerini, öğretmen arkadaşlarımı özledim. Ortaokul öğrencilerinin masumluluğunu özledim. Ama istifa ettiğim için pişman olmadım. Geri dönme olasılığımın hala olması güven veriyor.

10. İstifa sürecinde okul yönetiminizle neler yaşadınız? Yöneticinizin yaklaşımı nasıldı?

Örnekler vererek açıklar mısınız?

Okul müdürüm nerede çalışacağımı ve aylık kazancımı öğrenince istifa kararına hak verdi ve zorluk çıkartmadı. Eğitim yöneticisi istifa kararına karşı dilekçemi işleme alarak yardımcı oldu.

11. Öğretmenlik mesleğinden ayrılma kararı ile çevrenizde ki insanların tepkisini aldınız mı? (Aile, veli, öğrenci) yaşadığınız deneyimleri paylaşır mısınız?

Öğrencilerim ve velilerimin ayrıldığımdan haberi olmadı. Öğretim yılı bittikten sonra istifa etmişim. Ama annem ve babam çok tepki gösterdi. “Devletin işi bırakılır mı?” “Matematik öğretmenliğinden daha güzel iş var mı? Tatilin var, ek dersin var. Az geliyorsa özel ders ver, git dersanelerde çalış” gibi şeyler söylediler ve üzüldüler.

12. Konu ile ilgili ayrıca paylaşmak istedikleriniz varsa ekleyebilirsiniz.

Öğretmenlik güzel meslek ama şartlarının iyileştirilmesi gerekiyor. Öğretmen geçim derdine düşmemeli. Öğrencilerine nasıl daha yararlı olabileceği üstüne yoğunlaşmalı.

Ek 4: Etik Kurul Kararı



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	20.05.2020
Karar No:	2020.37
Sorumlu Araştırmacı:	Burhan Keçeci
Araştırma Başlığı:	Öğretmenlerin Meslekten Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi: Bir Durum Çalışması
Başlangıç Tarihi:	05.2020
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmamanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmamanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu çalışmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmamanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Evren AYRANCI

Başkan