

Meslekten Ayrılan Öğretmenlerin Tekrar Eğitime Kazandırılması: Yasal Düzenlemeler ve İyileştirmeler

Özge Gökten BAYRAK¹

Gönderim Tarihi: 20.09.2024

Kabul Tarihi: 19.10.2024

Yayın Tarihi: 20.10.2024

Özet: Eğitim sistemlerinde öğretmenlerin rolü, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimi açısından son derece kritik bir öneme sahiptir. Ancak son yıllarda meslekten ayrılan öğretmenlerin sayısında ciddi bir artış yaşanmaktadır. Bu durum, eğitim kalitesini tehdit eden bir sorun haline gelmiştir. Bu çalışma, meslekten ayrılan öğretmenlerin deneyimlerine dayanarak, öğretmenliğe geri dönmek için gerekli gördükleri düzenleme ve iyileştirmeleri incelemeyi amaçlamaktadır. Olgu bilim deseninde tasarlanan bu araştırmada, 22 meslekten ayrılan öğretmenle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen veriler, içerik analizi ile analiz edilmiştir. Katılımcıların deneyimleri üç ana tema etrafında toplanmıştır: a) okul ve öğrenme/öğretme süreçlerine yönelik düzenlemeler, b) mesleğe dair iyileştirmeler, c) paydaşlarla olan ilişkiler ve iletişimde iyileştirmeler. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin deneyimlerinin dikkate alınmasının, eğitim politikalarının şekillendirilmesinde kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu çalışma, meslekten ayrılan nitelikli öğretmenlerin mesleğe dönmelerini teşvik etmek ve hizmet içi öğretmenlerin meslekte kalmalarını sağlamak için eğitim sisteminde çok yönlü düzenlemelerin gerekliliğini vurgulamaktadır. Sonuçlar, öğretmenlerin iş tatminini artıracak ve mesleki bağlılıklarını güçlendirecek öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Meslekten ayrılan öğretmenler, öğretmen, öğretmenlik mesleği, sorunlar

Reintegrating Teachers Who Have Left the Profession: Legal Regulations and Improvements

Abstract: The role of teachers in educational systems is critically important for the academic and social development of students. However, in recent years, there has been a significant increase in the number of teachers leaving the profession. This situation has become a problem that threatens the quality of education. This study aims to examine the regulations and improvements deemed necessary by teachers who have left the profession to return to teaching profession, based on their experiences. Designed as a phenomenological study, this research analyzes data obtained from semi-structured interviews with 22 teachers who left the profession, using content analysis. The experiences of the participants are organized around three main themes: a) regulations related to school and teaching/learning processes, b) improvements related to the profession, c) improvements in relationships and communication with stakeholders. The findings emphasize the critical role of considering teachers' experiences in shaping educational policies. This study highlights the necessity of multifaceted regulations within the education system to encourage qualified teachers who have left the profession to return and to support in-service teachers in remaining in the profession. The results provide suggestions to enhance teachers' job satisfaction and strengthen their professional commitment.

Keywords: Leaver teachers, teachers, teaching profession, problems

GİRİŞ

Eğitim sisteminin temel taşı olan öğretmenler, toplumun geleceğini şekillendiren en önemli aktörlerden biridir. Öğretmenlik, bireylerin hem akademik hem de sosyal becerilerinin gelişiminde

¹ Bağımsız araştırmacı, Türkiye, ORCID: 0000-0002-5229-8211

kritik bir rol oynayan ve toplumsal dönüşümleri etkileyen stratejik bir meslektir (Başar & Doğan, 2015; Ünsal, 2018). Ancak, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların çeşitliliği ve bu sorunların eğitim-öğretim süreçlerine olumsuz etkileri, mesleğin sürdürülebilirliğini tehdit eden ciddi bir durum haline gelmiştir. Alanyazında vurgulanan başlıca sorunlar arasında eğitim politikalarıyla ilgili sorunlar, meslekle ilgili sorunlar, öğretmenlerle ilgili sorunlar, altyapı sorunları, yönetsel sorunlar, sosyal sorunlar ve eğitimde şiddet konuları yer almaktadır. Eğitim politikaları ile ilgili sorunlar, okul öncesi eğitim, eğitim finansmanı ve sınıf geçme politikaları gibi konuları kapsamaktadır. Meslekle ilgili sorunlar ise öğretmen yetiştirme, atama süreçleri ve doğu görevi gibi zorunlu hizmetlerle ilgilidir. Öğretmenlerle ilgili olarak, itibar kaybı, öğretmen sayısındaki yetersizlik ve maddi sorunlar dikkat çekmektedir. Altyapı sorunları arasında dersliklerin ve okulların fiziki yetersizliği, materyal eksiklikleri ve okullarda temizlik hizmetlerinin yetersizliği öne çıkmaktadır. Yönetsel sorunlar, öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim problemleri ve yöneticilerin liyakate dayanmayan atamaları gibi unsurlardan oluşmaktadır. Sosyal sorunlar ise ailelerin eğitime karşı duyarsızlığı, güvenlik sorunları ve öğretmenler ile öğrenciler için sosyal imkanların yetersizliği şeklinde kendini göstermektedir. Eğitimde şiddet ise öğretmene yönelik şiddet, paydaşlar arasındaki şiddet ve öğrencilere yönelik şiddet gibi boyutlara ayrılmaktadır (Analı & Şahin, 2020; Kara, 2020; Karataş & Çakan, 2018; Neyişçi, Turabik, Gün, & Kısa, 2020).

Eğitim sisteminin başarısı, öğretmenlerin bu sorunlarla başa çıkabilme becerilerine ve motivasyonlarına bağlıdır. Ancak özellikle son yıllarda, öğretmenlerin meslekten ayrılma oranlarında belirgin bir artış görülmektedir (Bastian & Fuller, 2023; GBAO, 2022; Koerber, Marquez-Mendez, Mensah, Fasching-Varner, & Schrader, 2023). Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde öğretmenlerin yaklaşık %50'sinin, mesleğin ilk beş yılında öğretmenlikten ayrıldıkları bilinmektedir (Ingersoll, 2003). Türkiye'de ise hem devlet okullarından hem özel okullardan gönüllü olarak emeklilik öncesinde ayrılan öğretmen sayısı net olarak açıklanmasa da, birçok öğretmen yaşadıkları sorunlar nedeniyle mesleği bırakmayı düşünmektedir (Eğitim- Sen, 2018; Türk Eğitim-Sen, 2022). Bu eğilim, eğitim sisteminin geleceği açısından endişe vericidir. Nitelikli öğretmenlerin meslekten ayrılması, yalnızca eğitimin kalitesini değil, aynı zamanda öğrencilerin başarısını da olumsuz etkilemektedir. Özellikle sosyoekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde, öğretmen açığının oluşması ve öğretmenler arası işbirliğinin zayıflaması, okul kültürünü ve öğrenci performansını ciddi şekilde etkiler (Ronfeldt, Loeb, & Wyckoff, 2013; Sutcher, Darling-Hammond, & Carver-Thomas, 2019). Nitelikli öğretmenlerin meslekten uzaklaşması, eğitim sistemi için önemli bir kayıp olup, bu sorunun çözümü için geniş kapsamlı stratejik politikaların devreye sokulması gerekmektedir. Özellikle Türkiye'de, öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri ve geri dönme koşulları üzerine yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması, bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu araştırma, meslekten ayrılan öğretmenlerin deneyimlerinden yola çıkarak, onların mesleğe geri dönebilmeleri için gerekli gördükleri iyileştirme ve düzenlemeleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu sayede, eğitim politikalarına ve öğretmenlik mesleğine yönelik stratejik çözümler geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu amaçla, araştırmaya yön vermesi için aşağıdaki araştırma sorusu oluşturulmuştur:

- Mesleği bırakan öğretmenlerin deneyimlerine dayanarak, mesleğe geri dönmek için gerekli gördükleri iyileştirme ya da düzenlemeler nelerdir?

Öğretmenlerin mesleğe dair memnuniyetsizliklerini ve başka mesleklere yönelmelerine yol açan görüşlerini ve deneyimlerini derinlemesine ele almanın, eğitim politikalarını geliştirmek için önemli bilgiler sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın bir diğer önemli yönü, öğretmenlerin mesleğe geri dönebilmeleri, aynı zamanda hizmet içi öğretmenlerin memnuniyetini artırmak ve nitelikli öğretmenleri sistemde tutmak için yapılması gereken reformları da ele alarak, eğitimin paydaşları arasında daha etkin bir işbirliği ortamının oluşmasına katkıda bulunacak öneriler sunmasıdır. Bu bağlamda gerekli iyileştirmelerin yapılması, hem eğitim kalitesini artıracak hem de öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını yeniden kazanmalarına yardımcı olacaktır. Sorunları tanımlamak ve yetkililer ile diğer paydaşlarda farkındalık yaratmak, eğitim sisteminin iyileştirilmesine yönelik önemli bir adımdır. Ayrıca, öğretmen adaylarının mesleği seçmeden önce mesleğin getirdiği yükümlülük ve sorumluluklar hakkında bilgi sahibi olmaları da kritik önemdedir. Mesleğin gerçeklerini ve zorluklarını bilen öğretmen adayları, mesleğe daha bilinçli bir şekilde adım atacak ve bu da meslekten ayrılma oranlarını azaltmaya yardımcı olacaktır. Alanyazın incelendiğinde, Türkiye’de meslekten ayrılan öğretmenlerin ne gibi iyileştirmeler ya da düzenlemeler yapılırsa mesleğe geri döneceklerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aynı zamanda, eğitim sisteminin en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenlerin, meslekten ayrılma deneyimlerini ve hangi şartlar sağlanırsa mesleğe geri döneceklerini anlamak, eğitim politikalarının geliştirilmesi açısından kritik bir adım olacaktır. Bu araştırma, literatürdeki bu boşluğu doldurmanın yanı sıra, eğitimin paydaşlarına somut veriler sunarak öğretmenlerin mesleki deneyimlerini ve beklentilerini daha iyi anlamayı ve yapılacak düzenlemelerle eğitim sisteminin niteliğini artırmayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni, araştırmacıların günlük hayatta karşılarına çıkabilen, ancak derinlemesine bilgi sahibi olmadıkları olguları derinlemesine araştırmalarına olanak sağlayan bir araştırma desendir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Olgubilim deseni, bireylerin deneyimlerini derinlemesine anlamlandırmayı ve olguyu deneyimleyen bireylerin ortak tecrübelerini açıklamayı amaçlar (Patton, 2014). Bu çalışmanın amacı meslekten ayrılan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine dönme ya da dönmeme kararlarını etkileyen koşulları ve meslekte iyileştirilmesi gereken unsurları, onların deneyimlerine ve görüşlerine dayanarak incelemektir. Bu sebeple, araştırma sorusuna en iyi şekilde cevap verebilmek adına, bu çalışma olgubilim deseninde tasarlanmıştır.

Çalışmanın Katılımcıları

Nitel araştırmalarda amaç, sonuçların genellenmesinden ziyade, araştırılan olgunun derinlemesine incelenmesi ve bütüncül bir resim elde edilmesi olduğundan, katılımcıların, araştırma sorularını yanıtlamaya ve araştırılan olguyu derinlemesine anlamaya yardımcı olabilecek bilgiye sahip kişiler arasından seçilmesi oldukça önemlidir (Patton, 2014). Bu bağlamda nitel araştırmalarda genellikle amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu çalışmada amaç mesleği bırakan öğretmenlerin deneyim ve görüşlerini incelemek olduğundan, ilk olarak,

çalışmanın katılımcılarının Türkiye’de bir devlet okulu ya da özel okulda en az bir akademik yıl çalıştıktan sonra öğretmenlik mesleğini bırakan kişiler arasından seçilmesine karar verilmiştir. Ancak mesleği bırakan öğretmenler halihazırda bir okulda çalışmadıkları için bu katılımcılara ulaşmak oldukça zordur. Bu sebeple, bu çalışmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Olası katılımcılara ulaşmak için ilk olarak araştırmacı şahsen tanıdığı öğretmenlik mesleğini bırakan kişilere ulaşmış, daha sonra veri toplama sürecinde bu katılımcılardan, çalışmaya katkı sağlayabilecek başka olası katılımcıları araştırmacıya önermeleri istenmiştir.

Aynı zamanda sosyal medya platformu X (eski adıyla Twitter) üzerinden bir duyuru yapılarak potansiyel katılımcılara ulaşılması hedeflenmiştir. Bu sayede araştırmacının normal şartlarda ulaşamayacağı farklı branşlarda ve farklı coğrafi bölgelerde çalıştıktan sonra meslekten ayrılmış öğretmenlerle iletişime geçilmesi sağlanmıştır. Sonuç olarak, çalışmanın katılımcılarını 22 meslekten ayrılan öğretmen oluşturmuştur. Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgileri sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Branş	Mesleğe Bağlılık	Öğretmenlik Deneyimi (Yıl)	Okul Türü	Coğrafi Bölge
Ö1	Kadın	30	İngilizce	Yüksek	3	Özel	İç Anadolu
Ö2	Kadın	26	İngilizce	Orta	2	Özel	Marmara
Ö3	Kadın	32	İngilizce	Orta	2	Özel	İç Anadolu
Ö4	Kadın	31	İngilizce	Düşük	6	Özel	Marmara
Ö5	Erkek	31	Matematik	Orta	2	Devlet	Marmara
Ö6	Kadın	25	Müzik	Yüksek	1	Özel	Karadeniz
Ö7	Kadın	30	Matematik	Orta	6	Özel	İç Anadolu
Ö8	Kadın	29	Okul öncesi	Düşük	7	Özel	İç Anadolu
Ö9	Kadın	45	Tarih	Düşük	20	Özel	Ege & Marmara
Ö10	Erkek	59	Beden Eğitimi	Düşük	32	Devlet	Ege
Ö11	Kadın	42	Matematik	Orta	16	Özel	Doğu Anadolu
Ö12	Kadın	30	Bilgisayar ve öğretim teknolojileri	Yüksek	5	Özel	Ege
Ö13	Erkek	31	Matematik	Orta	1	Devlet	Güneydoğu Anadolu
Ö14	Kadın	48	İngilizce	Orta	6	Özel	Ege
Ö15	Kadın	45	İngilizce	Düşük	1	Özel	Ege
Ö16	Erkek	31	İngilizce	Yüksek	1	Özel	İç Anadolu
Ö17	Kadın	36	Fizik	Yüksek	15	Özel	Ege
Ö18	Erkek	39	Matematik	Yüksek	6	Özel	Ege
Ö19	Kadın	33	İngilizce	Orta	7	Özel & Devlet	Akdeniz
Ö20	Kadın	26	İngilizce	Düşük	2	Özel	Marmara
Ö21	Kadın	36	Okul öncesi	Düşük	13	Devlet	Ege
Ö22	Kadın	47	İngilizce	Düşük	3	Özel	Ege

Tablo-1’de gösterildiği gibi katılımcıların çoğunluğunu kadınlar (17 kadın, beş erkek) ve İngilizce öğretmenleri (10 İngilizce öğretmeni, beş matematik öğretmeni ve diğer branşlar) oluşturmaktadır. Katılımcıların mesleğe bağlılıkları, mesleğe başlamadan önce öğretmenlik yapmayı ne kadar istediklerini göstermektedir ve yüksek, orta ve düşük olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların öğretmenlik yaptıkları süre bir yıl ile 32 yıl arasında değişmektedir, ancak birçok katılımcının mesleğin ilk birkaç yılında öğretmenliği bıraktıkları görülmektedir. Buna göre, katılımcıların 11’i mesleği ilk beş yılda, altısı ilk 10 yılda, beşi ise 10 yıldan fazla çalıştıktan sonra bırakmıştır. 17 katılımcı özel okulda, dördü devlet okulunda ve biri önce özel okulda sonra devlet okulunda çalıştıktan sonra meslekten ayrılmıştır. Son olarak, sekiz katılımcı Ege bölgesinde, beş katılımcı İç Anadolu bölgesinde, dört katılımcı Marmara bölgesinde, bir katılımcı Karadeniz bölgesinde, bir katılımcı Akdeniz bölgesinde, bir katılımcı Güneydoğu Anadolu bölgesinde, bir katılımcı Doğu Anadolu bölgesinde ve bir katılımcı Ege ve Marmara bölgelerinde çalıştıktan sonra öğretmenliği bırakmıştır.

Veri Toplama Süreci

Nitel araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşmelerin amacı, bireylerin iç dünyasına girerek, onların öznel deneyimlerini, bakış açılarını ve tutumlarını anlamlandırmaktır (Marshall & Rossman, 2016; Patton, 2014; Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu çalışmada, meslekten ayrılan öğretmenlerin, mesleğe geri dönmek ve meslekle ilgili değiştirmek / iyileştirmek isteyecekleri unsurları, onların deneyimlerine ve görüşlerine dayalı olarak inceleyebilmek için, verilerin yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmesine karar verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacının sistematik olarak önceden hazırladığı soruları sormasına ve istediği noktalara değinmesine olanak sağlarken, aynı zamanda soruları daha açıklayıcı hale getirmek için kelimeleri değiştirme, sıralamayı düzenleme ve ayrıntılara girme gibi esneklikleri sağladığı için (Yıldırım & Şimşek, 2021), olgubilim deseninde tasarlanan araştırmalar için de oldukça avantajlıdır.

Bu çalışmada katılımcılardan veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formları, ilk olarak araştırmacının amaçları ve araştırma soruları ile literatürden yola çıkılarak taslak haline getirilmiştir. Görüşme formu hazırlanırken, soruların anlaşılır, açık uçlu, net olmasına, katılımcıyı belirli bir cevaba yönlendirmemesine, tekrara düşmemesine, ve alternatif sorular ile sondalar (probes) hazırlanmasına dikkat edilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Hazırlanan görüşme formu taslağı, uzman görüşü almak üzere, eğitim bilimleri alanında üç öğretim üyesine ve meslekten ayrılan bir öğretmene gönderilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda görüşme formunda gerekli düzenlemeler yapılmış, bazı soruların sıralaması değişmiş ve kapalı uçlu sorular açık uçlu sorular olacak şekilde değişiklikler yapılmıştır. Ardından, meslekten ayrılan bir öğretmen ile pilot çalışma yapılarak soruların uygunluğu ve görüşme süresi kontrol edilmiştir. Pilot çalışmanın ardından görüşme formunun uygunluğu teyit edilmiş ve başka bir düzenleme yapılmadan veri toplama sürecine başlanmasına karar verilmiştir. Veriler toplanmadan önce gerekli etik kurul izinleri alınmıştır.

Görüşme formu demografik bilgiler ve görüşme soruları olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Demografik bilgiler kısmı, katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, kaç sene öğretmenlik yaptıkları, öğretmenlik branşları, hangi şehir/coğrafi bölgede öğretmenlik yaptıkları, hangi tür okulda

çalıştıkları (devlet/özel okul) gibi kişisel bilgi sorularını içermektedir. Görüşme soruları kısmı ise katılımcıların meslekte ayrılmalara dair deneyimleri, mesleğe geri dönmeyi düşünüp düşünmeyecekleri, ne şartlarda mesleğe dönmek isteyebilecekleri ve meslekte iyileştirilmesi gereken / değiştirmek isteyecekleri hususlar gibi açık uçlu soruları içermektedir. Veri toplama sürecinde, katılımcılar ile iletişime geçilip, onların kendilerini rahat hissedebilecekleri bir ortamda ve zamanda görüşmelerin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Görüşmeye başlanmadan önce tüm katılımcılar, katılımlarının gönüllülük esasına dayalı olduğu, kimliklerinin cevaplarının gizli kalacağı ve araştırmacıdan başka kimse ile paylaşılmayacağı konusunda bilgilendirilmiş, istedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri taraflarına bildirilmiştir. Tüm katılımcılardan imzalı aydınlatılmış onam formu alınmıştır. Görüşmeler ortalama bir saat sürmüştür, tüm görüşmelerde ses kaydı alınmıştır.

Veri Analizi

Verilerin analizi, içerik analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2021). İçerik analizi için ilk olarak tüm görüşmeler kelimesi kelimesine araştırmacı tarafından yazıya geçirilmiştir. Daha sonra seçilen bir görüşme metni araştırmacı tarafından kodlanmış, aynı metin eğitim bilimleri alanında öğretim üyesi olan üç uzmana gönderilmiş ve bu uzmanlardan da metnin kodlanması istenmiştir. Ardından kodlayıcılar arası görüş birliğinin sağlanması için uyum yüzdesine bakılmış ve %97-99 aralığında uyum sağlanmıştır. Daha sonra araştırmacı tüm görüşme metinlerinin analizine başlamıştır. Kodlar arasındaki ilişkilere dayanarak kategoriler ve son olarak temalar oluşturulmuştur. Veri analizinin son adımında, verilerin nasıl raporlaştırılacağına karar verilmiş ve sunulacak alıntılar belirlenmiştir.

Bu çalışmanın niteliğini artırabilmek için araştırma boyunca Guba ve Lincoln'un (1982) geçerlik ve güvenilirlik stratejileri kullanılmıştır. Guba ve Lincoln'e (1982) göre, nitel araştırmalarda "inandırıcılık", "aktarılabirlik", "tutarlık" ve "teyit edilebilirlik" kavramları önemli değerler olarak öne çıkmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Buna göre inandırıcılık, araştırmaların sürecinin ve sonuçlarının açık ve tutarlı olmasına; aktarılabirlik, çalışmanın sonuçlarının genellenebilmesinden ziyade benzer ortamlarda benzer bulgulara işaret edebileceğine; tutarlık, çalışmanın aynı şekilde tekrar edilmesinin mümkün olmadığını göz önünde bulundurarak, yine de süreç boyunca kendi içinde tutarlı olmasına ve son olarak teyit edilebilirlik, nitel araştırmaların tamamen nesnel sonuçlar sunamayacağını göz önünde bulundurarak, yine de bulguların ve sürecin verilerle teyit edilmesine ve sonuçların mantıklı bir çerçevede açıklanabilmesine işaret eder (Guba & Lincoln, 1982; Yıldırım & Şimşek, 2021).

Bu çalışmada, araştırmacı, araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini artırmak için çeşitli stratejilerden yararlanmıştır: inandırıcılığın sağlanması için görüşme formları uzman görüşüne sunulmuş ve pilot çalışma yapılmıştır. Derinlik odaklı veri toplama yapılmış ve elde edilen bulgular katılımcılar aracılığıyla teyit edilmiştir; aktarılabirliğin sağlanması için ayrıntılı betimleme yöntemi izlenmiş ve çalışmanın her aşaması detaylı olarak raporlanmıştır; tutarlığın ve teyit edilebilirliğin sağlanması içinse tutarlık ve teyit incelemesi stratejileri uygulanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2021).

BULGULAR

Bu çalışmaya katılan 22 meslekten ayrılan öğretmenlerden elde edilen veriler, katılımcıların hangi koşulların sağlanması veya mesleğe dair ne tür düzenlemelerin yapılması durumunda mesleğe dönebileceklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda yapılan içerik analizi üç tema ortaya çıkarmıştır: a) okul ve öğrenme/öğretme süreçlerine yönelik düzenlemeler, b) mesleğe dair iyileştirmeler, c) paydaşlarla olan ilişkiler ve iletişimde iyileştirmeler. Tablo 2’de araştırmanın bulgularına dair temalar ve kategoriler sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmanın Bulguları

Tema	Kategori
Okul ve öğrenme/öğretme süreçlerine yönelik düzenlemeler	İş yükü
	Ders saati
	Sınıf mevcudu
	Öğretmen özerkliği
Mesleğe dair iyileştirmeler	Öğretmenlik mesleğinin itibarı
	Maaş
Paydaşlarla olan ilişkiler ve iletişimde iyileştirmeler	Yöneticiler ile ilişkiler
	Veliler ile ilişkiler

Okul ve Öğrenme/Öğretme Süreçlerine Yönelik Düzenlemeler

Bulgular, katılımcıların, okul ve öğrenme/öğretmen süreçlerine yönelik olarak, iş yükü, ders saati çokluğu, sınıf mevcudu ve öğretmen özerkliği anlamında düzenlemeler/iyileştirmeler yapılmadığı sürece, mesleğe geri dönmek istemeyeceklerini; diğer öğretmenlerin de refahının sağlanması için bu iyileştirmelerin yapılması gerektiğini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır.

Katılımcılardan, özellikle özel okullarda görev yapan kişiler, “sözde” bir azami ders saati olduğunu, ancak öğretmenlerin daha fazla ders vermesinin istenip, ekstra ücret de alamadıklarını vurgulamıştır. Örneğin bir katılımcı iş yükü ve ders saati çokluğuyla ilgili olarak şunları söylemiştir:

Mesela X’de [kurumsal bir özel okul] sınır vardı. Bir X öğretmeni 26 saatten fazla derse giremez. Tamam... Bunu koymuşsun harika, ama ben 34 saat derse giriyordum! Hani ben de X öğretmeni değilim. Bunun kontrol edilmesi gerekiyor. Ve ben 34 saat için ekstra para almıyordum. ... Ve bence kesinlikle belirli bir saat olmalı, öğretmen istese de o kadar ders vermemeli. Eğitimde dediğim gibi sürekli sayıya bakıyorlar, kaliteye bakmıyorlar. İkinci okulumda hem proje öğretmeni idim hem İngilizce drama kulübü öğretmeni idim. Hem öğrencileri sınava çalıştırıyordum hem de eğer 8. Sınıf öğretmeni gelmezse TEOG bendeydi. Yani bir öğretmen bu kadar şeyi yapamaz. Ya proje öğretmeni olabilir kendi ana derslerinin dışında ya drama öğretmeni olabilir... Yani bakıyorlar yapıyorsunuz sürekli size veriyorlar. (Ö2)

Katılımcıların birçoğu aynı zamanda yabancı dil sınıflarında öğrenme/öğretme süreçlerinin, sınıf mevcudunun belirli bir sayının üzerinde olmasından olumsuz anlamda etkilediğini ve bu

durumun öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz anlamda etkilediğini savunmuştur. Örneğin bir katılımcı şunları söylemiştir:

Bize şöyle bir şey öğretildi, dil sınıfları çok kalabalık olmamalı. Çocuğun telaffuzunu kontrol etmek için yeterli süre 24 kişide çok da mümkün olmuyor. Bir de çocuk gerçekten hevesli değilse, yapamıyorsun yani... Hani 15, taş çatlasın 18 kişi olması lazım. (Ö5)

Sınıf mevcuduna dair, öğretmenler aynı zamanda en büyük sorunun devlet okullarında, ancak aynı zamanda fazla sınıf açmayarak masraftan kaçınmak isteyen özel okullarda da olduğunu vurgulamıştır.

Öğrenme/öğretme süreçlerine dair en büyük sorunlardan biri ise öğretmen özerkliği olarak ortaya çıkmıştır. Birçok öğretmen, kendi kararlarına bu şekilde karışılması durumunda mesleğe asla dönmeyeceğini beyan etmiştir. Bir katılımcı konuyla ilgili şunları söylemiştir:

Kendi çocuğuma [öğrencilerime] yönelik, o sınıfa yönelik bir şey hazırlayayım, istediğim gibi bir kitap okutabilmeyi çok isterdim. Alanım çok kısıtlıydı. Hiçbir şekilde verim alabildiğini düşünmüyordum. Evet çocuk bir şekilde öğreniyordu ama her şey çok basmakalıp ilerliyordu. İşte bu da benim idealist tarafımı birazcık zorlayan bir durumdu. Ben isterdim ki benim sınıfım, benim kararlarım olsun. Çocuklarla birlikte hareket edeyim müfredatla değil... Yani tabii her yerde öyle ama... Onun birazcık da olsa bana bırakılmasını isterdim. (Ö3)

Sunulan alıntıdan anlaşılacağı gibi, öğretmenler yükümlülüklerini yerine getirmenin yanında, öğrencilerinin ilgi ve becerilerine göre inisiyatif almayı istemekte, ancak bu isteklerini yerine getiremediklerinde motivasyonlarında düşüş yaşamaktadırlar. Birçok katılımcı, öğretmenlerin dersi nasıl işlediğine karışıldığı sürece öğretmenlik mesleğine dönmek istemediklerini belirtmiştir.

Öğretmen özerkliği ile ilgili başka bir nokta ise öğretmenlerin yaptırım gücünün olmaması olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle veliler, okul yöneticileri ve yapılacak denetimler sebepli oluşan baskıların, öğretmenleri mutsuz ettiği ve okullarda bulunmak istememelerine sebep olduğu, katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Örneğin:

[Mesleğe dönmem için] birincisi kesinlikle öğretmenin yaptırım gücünün artırılması lazım. Şöyle... bir tane öğrenciyi kesinlikle sınıfta bırakacaktım. Liseye geçmeyi kesinlikle hak etmiyordu. Rehber öğretmenim bana engel oldu. Bak işte bırakma, bırakırsan müfettiş gelir sana hesap sorar, bu çocuk niye öğrenememiş değil, sen niye öğretememişsin diye seni zorlar, sen zor durumda kalırsın,... Yani öğretmenin yaptırım gücü hiç yok. Otorite lazım. Çocuk çünkü sınıfta bırakamayacağını biliyor. Şu anda çocuk dese ki "hocam bana hakaret etti, sınıfın ortasında beni küçük düşürdü, moralim bozuldu ders çalışmıyorum" şeklinde CİMER'e yazsa, bu öğretmenin soruşturma geçirmesine yetiyor. Böyle olunca da öğretmenin yaptırım gücü kalmıyor. Yaptırım gücü kalmayınca özellikle 8. Sınıflar... Hemen hemen hiç umursamıyorlar seni otorite anlamında. Eğer bir de derse hevesli değilse kesinlikle... sınıf hengame. (Ö16)

En büyük sorun notlara yapılan baskı... Bir kağıdı imzalatmaya gittiğimde "100 hepsi değil mi hocam?" gibi sorular alıyorum. Benim düzeltip düzeltmemem de sorun değil, onlar [yöneticiler] aşağıda düzeltiliyor. Ben bazı çocuklara dersi dinlemedikleri için 80 verdim,

ama sonra etkinlikleri yaparsanız 100'e tamamlayacağım dedim. Ortalık karıştı, veliler nasıl olur böyle diye ortalığı yıktı. Ben bunlarla uğraşacaksam eğer istemiyorum artık öğretmenlik yapmak. (Ö15)

Alıntılarda da görüldüğü gibi katılımcılar, mesleğin gerekliliklerini ve sorumluluklarını yerine getirmelerine rağmen, öğretmenlere not yükseltme, öğrencileri uyarma gibi konularda baskılarla ya da müdahalelerle karşılaştıklarında meslekten soğuduklarını ifade etmişler ve bu konuda düzenlemeler yapılmadığı sürece öğretmenliğe dönmek istemediklerini vurgulamışlardır.

Mesleğe Dair İyileştirmeler

Çalışmanın bulguları, katılımcıların, öğretmenlik mesleğinin şartlarına dair birtakım düzenlemeler yapılmadığı sürece öğretmenlik mesleğinin “sürdürülebilir” ya da “çekilebilir” bir meslek olmaktan çıktığını düşündüklerini ortaya koymuştur. Öğretmenlerin ve genel olarak mesleğin toplumdaki itibarı, neredeyse tüm katılımcılar tarafından dile getirilen bir konu olarak ortaya çıkmıştır. Çoğu katılımcı, öğretmenliğin itibarının toplumda artmadığı sürece öğretmenlik yapmak istemediklerini belirtmişlerdir. Birkaç örnek şu şekildedir:

Bir defa bence bir profesyonel bir meslek olarak tanınması yönü çok önemli. Bence en büyük eksikliklerden bir tanesi bu, “herkes öğretmen olur”dan ziyade. Öğretmenlik herkesin yapabileceği bir meslek değildir algısının yerleştirilmesi ve bu algının yerleştirilmesi için de gerekli çalışmaların yapılması çok önemli diye düşünüyorum. Birinci söyleyeceğim bu. (Ö8)

... Şunun değişeceğini asla düşünmüyorum ama: “Hiçbir şey olamazsan öğretmen olursun” algısı uzunca bir süre toplumun hafızasından silinmeyecek. Dediğim gibi köy enstitüsünde bir öğretmenseniz o zaman saygındınız çünkü hani cahil bir ortam içerisinde siz parlayan bir yıldızınız, ama şu an şöyle davranılıyor öğretmenlere; sanki “herkes çok bilgili, öğretmenler bakıcı, sadece öğretmenler yani... Hiçbir şey yapamadığı için, üniversite sınavında puanı düşük olduğu için, kafaları basmadığı için öğretmen onlar”. Dolayısıyla statüsü bu kadar düşük bir iş işte. Bu artmadığı sürece de dönmeyi düşünmem. (Ö11)

Öğretmenlikte az çok ben sınıfta son yıllarımda şunu duydum, çok acı “hocam en kötü öğretmen oluruz” dedi öğrenci. En kötü öğretmen olamayacakları bir meslek yapardım işte. Eğitim fakültelerinin sayılarını azaltırdım. Ondan sonra fen edebiyat fakültelerinden geçen öğretmenleri engelledim. Kendim oradan gelmeme rağmen söylüyorum, onu [pedagojik formasyonu] kapatırdım, kesinlikle. Ve sadece ve sadece eğitim fakültesinde çok iyi öğretmenlerin mezun olacağı bir sistem yapardım. Çünkü eğitimi kurtarırsak her şeyi kurtarırsak ülkede. (Ö21)

Katılımcıların çoğu, mesleğin toplumdaki statüsünü, toplumun mesleğe dair algısını, 'herkes öğretmen olabilir' düşüncesini ve üniversite sınavında düşük puan alan öğrencilerin eğitim fakültelerini tercih etmesini düşük maaş ile ilişkilendirmiştir. Bazı katılımcılar, mesleğe dönmek ve tüm zorluklarını kabul edebilmek için ancak maaşın artırılması gerektiğini savunmuştur. Örneğin bir katılımcı konuyla ilgili şunları dile getirmiştir:

Maaşının çok yüksek olması gerekiyordu. Evet ayrılmak için bir sebep değildi, benim ayrılmak için çok daha fazla manevi sebeplerim vardı, para için yapılmaz öğretmenlik bence.

Ama beni orada tutmak istiyorlarsa... beni ancak parayla orada tutarlardı. Onun dışında da başka hiçbir şekilde beni tutamazlardı. (Ö3)

Birçok mesleği bırakan öğretmen maaşların artmasının önemini, verdikleri emeğin karşılığını alamadıkları sürece öğretmenliğe geri dönmek istemediklerini ve öğretmenlerin refahı artmadığı sürece meslekten ayrılan öğretmenlerin sayısının artacağını düşündüklerini vurgulamışlardır.

Paydaşlarla Olan İlişkiler ve İletişimde İyileştirmeler

Katılımcıların birçoğu, yöneticiler ve velilerle yaşadıkları olumsuz durumların meslekten ayrılmalarında büyük bir rol oynadığını ve bu ilişkilerde bir düzelme olacağını düşünmedikleri sürece mesleğe geri dönmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar, okul yöneticilerinin alanında yetkin, liyakatle göreve getirilmiş, öğretmenlerinin yanında duran, onlara destek olan ve gereksiz müdahalelerde bulunmayan kişiler olması gerektiğini; bu şartlar sağlanmadığında öğretmenlerin meslekte kalmak istemeyeceklerini düşündüklerini belirtmiştir. Örneğin bir katılımcı şunları söylemiştir:

Atanan yöneticilerin, çalışan öğretmenlerin saygı duyacağı yöneticiler olması gerekiyor. İşi bilen, liyakatle pozisyona gelmiş kişiler olması gerekiyor. Çünkü okulun lideri okulun iklimini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Oradaki iletişimi, oradaki yapıyı kuran kişi okul lideridir. Okulun kültürü belki zaman alır değiştirmek ama en azından iklimi değiştirmek, sağlam bir liderle daha kolaydır. O anlamda hani liyakate dayalı atamaların yapılmasını isterdim. (Ö22)

Benzer şekilde, yöneticilerin eğitimcilerden oluşması, öğretmenlere anlayışlı davranması, örneğin öğretmen ders saati dışında yemek yerken yöneticinin gelip kendisini uyarmaması (Ö2) gibi noktalar katılımcılar tarafından vurgulanmıştır.

Bir diğer iyileştirme gerektiren husus ise veliler ile olan ilişkiler olarak ortaya çıkmıştır. Birçok katılımcı, velilerle "uğraşmaktan" dolayı öğretmenliğe ve öğrencilerine odaklanamadıklarını, "sınırlarını bilmeyen" velilerle muhatap olmanın zorluklarından dolayı da mesleğe dönmek istemediklerini belirtmişlerdir. Örneğin bir katılımcı konuyla ilgili şunları söylemiştir:

Verilerle iletişim konusunda mutlaka bir sınır koyardım. Sadece e-mail ya da online system [çevrimiçi sistem]... Ya da "şu saatte arayamazsınız" derdim, onu bile bilmiyorlar çünkü. Yani bunun kesinlikle çok katı bir şey olması gerekiyor. Bu sağlanmadıkça hiç uğraşmak istemiyorum. (Ö3)

Neredeyse tüm katılımcılar, velilerin gece geç saatlerde ya da hafta sonları elzem olmayan konularda öğretmenleri cep telefonlarından aradıklarını, öğretmenlerin ders işleyişlerine ya da öğrencileriyle ilişkilerine müdahil olmaya çalıştıklarını ve bu durumun öğretmenlik mesleğini icra etmeyi çok zorlaştırdığını paylaşmışlardır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlik mesleğini bırakan 22 katılımcının görüşlerine ve deneyimlerine dayanarak, öğretmenlerin hangi şartlar sağlanırsa/ne gibi düzenlemeler yapılırsa mesleğe döneceklerini

inceleyen bu çalışmada, sonuçlar, öğretmenlerin üç temel alanda iyileştirmeler beklediklerini ortaya koymuştur: okul ve öğrenme/öğretme süreçlerine yönelik düzenlemeler, mesleğe dair iyileştirmeler ve paydaşlarla olan ilişkiler ve iletişimde iyileştirmeler. Bu bağlamda sonuçlar, meslekten ayrılan öğretmenlerin, iş yükü ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi gerektiğini; öğretmenlerin yasal olarak belirlenen azami ders saatinden fazla ders vermeye mecbur bırakılmaması gerektiğini savunduklarını göstermiştir. Aynı zamanda, sınıf mevcudunun fazla olmasının öğretmenlerin motivasyonlarını düşürdüğü, öğrenme/öğretme süreçlerini olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Tüm bunların yanında, öğretmenlere, özellikle ders anlatımı, materyal seçimi ve notlandırma gibi konularda, özerklik sağlanmaması, meslekten ayrılan öğretmenlerin mesleğe geri dönüşünü engelleyen önemli bir faktör olarak gözler önüne serilmiştir.

Katılımcıların, mesleğe dair vurguladıkları sorunlar ise, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını geri kazanmak için daha yüksek toplumsal statü ve daha yüksek maaşlara ihtiyaç duyduklarını göstermiştir. Meslekten ayrılan öğretmenler, öğrencilerden, velilerden ve genel olarak toplumdan saygı ve değer görmedikleri ve de yaşamlarını rahatça idame ettiremedikleri sürece, öğretmenlik mesleğinin sürdürülebilir olmadığını vurgulamışlardır.

Sonuçlar, öğretmenlerin mesleğe geri dönmelerinin önündeki en büyük engellerden birinin, veliler ve okul yöneticileriyle yaşadıkları olumsuz ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle okul yöneticilerinin liyakatle atanması, öğretmenlere destek ve rehber olabilecek donanımlı kişilerden seçilmesi ve velilerle olan ilişkilerde net sınırların çizilmesi, meslekten ayrılan öğretmenleri mesleğe dönmeye teşvik edebilecek önemli adımlar olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışmaya katılan mesleği bırakan öğretmenlerin çoğu, aslında öğretmenlik mesleğini sevdiklerini ve öğretmenlere çok değer verdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bazıları bulgularda da ortaya koyulan hususlar olmasa mesleğe dönmek isteyebileceklerini belirtmişlerdir, ancak bazı katılımcılar ise yeni işlerinden memnun olduklarını ve asla bir daha öğretmenlik yapmak istemeyeceklerini vurgulamışlardır.

Sonuçlar, öğretmenlerin meslekte tek bir konuda değil, birçok hususta düzenleme yapılması gerektiğini düşündüklerini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, bu hususların birbirleriyle ilişkili oldukları görülmüştür. Örneğin, katılımcılar, eğitimci kimliğine sahip okul yöneticilerinin liyakatle göreve gelmesi gerektiğini, ancak bu yöneticilerin öğretmenleri güçlendirip motive edeceğini, velilerin öğretmenlere psikolojik şiddet uygulamasına izin vermeyeceğini, öğretmenlere yersiz müdahalelerde bulunmayarak öğretmen özerkliğini destekleyerek onları motive edeceğini, bu yöneticilerin niceliği değil niteliği öne çıkarmak için ders saatlerini belirli bir sayıda tutacağını ve özellikle özel okullarda maaş ve iş yükü dengesini koruyacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu örnekte de görüldüğü gibi, katılımcılar eğitim sistemini daha iyi noktalara taşımak ve niteliğini artırmak için tek değil, birçok hususta iyileştirmeler yapılması gerektiğini savunmaktadırlar.

Yapılan alanyazın taramasında, hala görev yapmakta olan öğretmenlerin meslekle ilgili sorunlarını, şikayetlerini ve mesleğin zorluklarını inceleyen araştırmaların bulguları, bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Örneğin, Akkol (2022), Trabzon ilindeki 10 okuldan rastgele seçilen 100 öğretmen ile nicel bir çalışma gerçekleştirerek, öğretmenlerin bakış açlarına göre eğitim sisteminin en önemli sorunlarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın bulguları,

öğretmenlerin maddi sorunlarını, mesleğin itibarının/saygınlığının azalmasını ve ders sayısı fazlalığını en önemli beş sorun arasında ortaya koymuştur. Bu bağlamda, bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleğe dönmek için iyileştirilmesi gerektiğini düşündüğü sorunlarla paralellik göstermiştir. Akkol'un (2022) çalışmasıyla benzer şekilde, Karataş ve Çakan (2018), Diyarbakır ilinde 105 öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretmenlerin bakış açısıyla en önemli sorunları incelemiştir. Buna göre, öğretmenlerin maddi sorunları ve ek iş yapma gerekliliği, mesleğin saygınlığının azalması, ücretli öğretmenlerin çalıştırılması, kalabalık sınıflar, velilerin eğitim öğretim süreçlerine sürekli müdahalede bulunması, okul yöneticilerinin göreve liyakatle gelmemesi ve yöneticilerin öğretmenlerle yaşadıkları problemler, öğretmenlerin görev sırasında yaşadıkları sorunlar arasında gösterilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları, paydaşlarla olan ilişkilerin ve iletişimin iyileştirmeye açık bir alan olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde, Cerev ve Coşkun (2020), Elazığ ilinde sekiz özel okulda çalışan 27 öğretmen ile yaptıkları çalışmada, diğer bulguların yanında, öğretmenlerin okul yöneticileri ve velilerle yaşadıkları sorunları vurgulamış; özel okul öğretmenlerinin birçoğunun deneyimlerine göre, yöneticilerin öğretmenler arasında ayırım yaptığı, çalışma koşullarını iyileştirmediği ve problem çözme odaklı olmadığı; velilerin ise öğretmenlere çeşitli konularda baskı yaptığı ve kendi çocuklarıyla daha fazla ilgilenilmesini istediği gözler önüne serilmiştir. Uyar ve Polat'ın (2023) Kocaeli ilinde 34 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışması ise okul yöneticilerinin güç istismarını incelemiş; yöneticilerin sözlü ve davranışsal olarak ya da yetkilerini kötüye kullanarak öğretmenlere istismarda bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları söz konusu öğretmenlerin verimli çalışmadıkları ve en kısa sürede bu okullardan ayrılmak istediklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, yöneticilerle yaşanan sorunların, öğretmenlerin mesleği bırakma isteğinde ya da meslekten ayrılan öğretmenlerin geri dönme ya da dönmeme niyetinde önemli bir faktör olduğu aşikardır.

Bu bağlamda, çalışmanın bulguları ve ilgili alanyazının ışığında, nitelikli öğretmenlerin mesleğe geri dönmesini teşvik etmek, aynı zamanda halihazırda görev yapmakta olan öğretmenlerin refahını artırmak ve meslekten ayrılmamalarını sağlamak için birtakım önerilerde bulunulabilir. Öncelikle, sınıf mevcudunun mümkün olduğunca belirli bir sayıda tutulması, öğretmenlerin ders saatinin azaltılması ve öğretmenlere destekleyici kaynak ve materyallerin sağlanması, öğretmenlerin iş yükünü dengeleyerek iş tatminlerini artırabilir. Öğretmenlerin özerkliğinin artırılması; gerekli denetimler yapıldıktan ve öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirdiklerine emin olduktan sonra, onlara kaynak çeşitlendirme ve ders işleyişinde bağımsız bir alan sağlanması ve güven duyulduğunun gösterilmesi, öğretmenleri yaratıcı anlamda cesaretlendirmeye ve mesleki bağlılıklarını artırmaya yarayabilir.

Okullara liyakatli yöneticilerin atanması ve bu yöneticilere etkili iletişim ve yöneticilik anlamında hizmet içi eğitimlerin sağlanması, öğretmenlerin aldığı desteği iyileştirerek iş tatminini ve motivasyonunu artırabilir. Okullarda, velilerle işbirliğini artıracak programların oluşturulması, velilerin, eğitim sürecine ve öğretmenlere duydukları güveni artırabilir, aynı zamanda velilere verilecek rehberlik sayesinde, öğretmenlerle etkili iletişimin nasıl kurulması gerektiği hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanabilir. Bu sayede, velilerin eğitim öğretim süreçlerinin hangi aşamalarına ve ne derece müdahil olabilecekleri kontrol edilebilir.

Öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi ve rekabetçi bir ücret politikasının uygulanması, alternatif meslek imkanlarına sahip nitelikli öğretmenlerin mesleğe dönmesini, aynı zamanda mevcut öğretmenlerin meslekte kalmasını sağlayabilir. Bu anlamda maddi kaygıları azalan öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının artması beklenebilir. Tüm bu önerilerle ilişkili olarak, öğretmenlerin toplumdaki itibarının artması gerekmektedir. Öğretmenlerin başarılarının takdir edilmesi, mesleğin saygınlığının geri kazandırılması, hem bir gereklilik, hem de diğer iyileştirmelerin bir sonucu olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın verileri, meslekten ayrılan 22 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Daha kapsamlı sonuçlar elde etmek için, çalışma daha büyük ve çeşitli bir örneklem ile gerçekleştirilebilir. Farklı coğrafi bölgelerden ve farklı okul türlerinden daha çok meslekten ayrılan öğretmenin katılımıyla çalışmanın tekrarlanması, bulguların geçerliliğini artırabilir. Öğretmenlerin mesleğe geri dönme motivasyonları ile ilgili karmaşık ilişkileri ve etkileşimleri daha derinlemesine incelemek için nicel çalışmalar ve çoklu değişken analizleri yapılabilir. Örneğin, iş yükü ile yöneticilerle iletişimin mesleğe geri dönme isteği üzerindeki etkisi gibi değişkenler araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Akkol, Z. (2022). Öğretmenlerin temel sorunları: Trabzon merkez ve Akçaabat ilçesi örneği. *Habitus Toplum Bilim Dergisi*, 3, 347-372. <https://doi.org/10.3102/0013189X231187890>
- Analı, K. C., & Şahin, A. (2020). Kırsal bölgelerde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sorunları. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(2), 396-414.
- Bastian, K. C., & Fuller, S. C. (2023). Educator attrition and mobility during the COVID-19 pandemic. *Educational Researcher*. <https://doi.org/10.3102/0013189X231187890>
- Başar, M. & Doğan, Z. G. (2015). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin yaşadığı sosyal kültürel mesleki sorunlar. *Route Educational and Social Science Journal*, 7, 375-398.
- Cerev, G., & Coşkun, S. (2020). Özel okul öğretmenlerin çalışma sorunları üzerine nitel bir araştırma: Elazığ ili örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi (FÜHAD)*, 7(13), 125-142.
- Eğitim-Sen (2018). Öğretmenlerin ekonomik ve mesleki sorunlarına bakış anketi. <https://egitimsen.org.tr/ogretmenlerin-ekonomik-ve-mesleki-sorunlarina-bakis-anketi-sonuclari/>
- GBAO. (2022). *Poll results: Stress and burnout pose threat of educator shortages*. Retrieved from: <https://www.nea.org/sites/default/files/2022-02/NEA%20Member%20COVID-19%20Survey%20Summary.pdf>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233-252. <https://doi.org/10.1007/BF027651>
- Kara, M. (2020). Eğitim paydaşlarının görüşleri doğrultusunda Türk eğitim sisteminin sorunları. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1650-1694.
- Karataş, K. & Çakan, S. (2018). Öğretmenlerin bakış açısıyla eğitim-öğretim sorunları: Bismil ilçesi örneği. *İlköğretim Online*, 17(2), 834-847.
- Koerber, N., Marquez-Mendez, M., Mensah, A., Fasching-Varner, K., & Schrader, P. G. (2023). Sustaining teacher needs: A systematic narrative review exploring teacher retention,

- attrition, and motivation. *Literature Reviews in Education and Human Services*, 2(2), 1-20. <https://www.tamuc.edu/wp-content/uploads/2023/08/Sustaining-Teacher-Needs.pdf>
- Marshall, C., & Rossman, G. (2016). *Designing qualitative research* (6. Baskı). Thousand Oaks: Sage.
- Neyişçi, N., Turabik, T., Gün, F., & Kısa, N. (2020). Öğretmen adaylarının perspektifinden Türk eğitim sisteminin sorunları ve olası çözüm önerileri. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2257-2270.
- Ingersoll, R. (2003). *Is there really a teacher shortage?* (Document R-03-4). Washington, DC: CPRE Research Reports.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33. <https://repository.upenn.edu/entities/publication/034ed84b-3261-45b1-b918-29434dd4c488>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research and evaluation models* (4. Baskı). Thousand Oaklands, CA: SAGE.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50, 4-36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3696>
- Türk Eğitim-Sen (2022). *Ekonomiye, mesleğe, eğitim yönetimine ve ÖMK'ya dair öğretmenler günü raporu*. <https://turkegitimsen.org.tr/storage/2022/11/Ogretmenler-gunu-rapor-21.11.2022-2.pdf>
- Uyar, B., & Polat, S. (2023). Eğitim yöneticilerinin güç istismarı. *Eğitim Yönetimi & Politikaları Dergisi*, 4(1), 27-40.
- Ünsal, S. (2018). Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111-130. <https://doi.org/10.19126/suje.379040>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Etik Onay

"Meslekten Ayrılan Öğretmenlerin Tekrar Eğitime Kazandırılması: Yasal Düzenlemeler ve İyileştirmeler" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi ve Editörünün" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun yazara ait olduğu ve çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğu bu çalışmanın yazarı tarafından taahhüt edilmiştir.

Araştırmanın Etik Kurul İzni

Araştırma kapsamında Orta Doğu Teknik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu (İAEK)'ndan (Karar Tarihi: 06.08.2021; Protokol No: 338-ODTU-2021) etik kurul onayı alınmıştır.