

Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetinin Altında Yatan Sebeplerin Belirlenmesi

Ayça İNCE¹ , Öznur TULUNAY ATEŞ² 

Öz

Bu araştırmada öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ve bunun altında yatan nedenler incelenmiştir. Çalışma, amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilen ve Isparta İl merkezinde görev yapmakta olan 30 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri incelendiğinde devlet okulunda çalışan öğretmenlerin mesleği bırakma niyetinin altında yatan en önemli nedenler “veli baskısı” ve “maaş yetersizliği”, özel okul öğretmenlerinin mesleği bırakma niyetinin altında yatan en önemli neden ise “veli baskısı” olarak belirlenmiştir. Devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin işi bırakma niyeti bulunmasına rağmen bırakmalarının altında yatan en önemli nedenin “geçim sıkıntısı” olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya dâhil olan devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “veli eğitimleri” ve “maddi düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Özel okul öğretmenlerinin bunların dışında karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri arasında “devlet-özel okul farklılıklarına dair düzenlemeler” bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: İşten ayrılma niyeti, öğretmen, iş bırakma, eğitim.

Geliş: 9 Eylül 2024, **Kabul:** 26 Ekim 2024, **Yayın:** 25 Aralık 2024

Determining the Reasons Underlying Teachers' Intentions to Leave Work

Abstract

In this study, teachers' intentions to leave their jobs and the underlying reasons for this were examined. The study was conducted with 30 teachers working in the city center of Isparta, who were selected using the criterion sampling method, one of the purposeful sampling types. When the intentions of teachers to leave the profession were examined in the research, the most important reasons underlying the intention of teachers working in public schools to leave the profession were determined to be "parent pressure" and "insufficient salary", while the most important reason underlying the intention of private school teachers to leave the profession was determined to be "parent pressure." It has been determined that the most important reason why public and private school teachers do not quit their jobs despite their intentions to do so is "financial hardship." The most important suggestions for solutions for these reasons encountered by public and private school teachers participating in the study were determined as "parent education" and "financial arrangements." Among the most important solution suggestions for the reasons that private school teachers encounter apart from these are "regulations regarding state-private school differences."

Keywords: Intention to quit, teacher, work stoppage, education.

Received: 9 September 2024, **Accepted:** 26 October 2024, **Published:** 25 December 2024

¹ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Burdur, Sorumlu Yazar, ayca_ince_97@outlook.com

² Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Burdur, otates@mehmetakif.edu.tr

Giriş

İnsan ömrünün büyük bir kısmını işte geçirir. İşten ayrılmak kadar, işten ayrılmak istemeye rağmen ayrılamamanın nedenleri ve sonuçları birey ve toplum için önem taşır. İşten ayrılma, özellikle de bazı meslekler söz konusu olduğunda daha da hassas bir yaklaşım gerektirir. Bu meslekler içinde yoğun istihdam oranına sahip olan ve geleceğe şekil verdiği ifade edilen öğretmenliğin yer aldığı bir gerçektir. Bu durum Türkiye’de giderek büyük bir sorun haline gelmektedir. Yapılan bir habere göre emekli olma, istifa etme, göreve son verilmesi, muvafakat, vefat, müstafi ve devlet memurluğundan çıkarılma sebepleriyle MEB’den 2012’de 8.800, 2013’te 7.877, 2014’te 7.975, 2015’te 10.988, 2016’da 44.144, 2017’de 19.217, 2018’de 8.982, 2019’da 15.019, 2020’de 15.021, 2021’de 15.063, 2022’de 5.771 ve 2023’de 23.670 öğretmen ayrılmıştır (Sgkrehber, 2024).

Günümüzde birey ve örgütler baş etmek zorunda kaldıkları sorunların yanında, hızlı değişimler de yaşamaktadır. Yaşanan bu değişimler karşısında kimi örgütler güçlenmekte kimi örgütler de yok olma tehlikesi ile karşı karşıya gelmektedir. Bu durum örgüt içi ve örgütler arası rekabet şartlarını git gide artırmaktadır. Artan rekabet koşulları ise, çalışanlar için donanımlı olmayı, örgütler için ise donanımlı çalışanlara sahip olmayı daha da önemli hale getirmektedir. Örgütler finansal gereksinimlerini başka biçimlerde giderebilse de beklentileri karşılayabilecek çalışan gereksinimini gidermek çok daha güç olmaktadır. Hayat koşulları ve çalışma şartlarının zorlaşması bütün toplumlarda etkisini göstermektedir ve örgütler de sahip oldukları insan kaynakları çerçevesinde bu durumdan direkt etkilenmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016). Günümüz koşullarında örgütlerin sürdürülebilir olması ve rekabet konusunda avantaj sağlayabilmesi için bünyesinde nitelikli özelliklere sahip bireylerin bulunması bir koşuldur. Ayrıca artık bu da tek başına yeterli olmamakta ve sürekliliğin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014). Çünkü var olan verimli çalışana kaybetmek kurumların gücünü eksilten ve imajını sarsan bir faktördür (Uludağ, 2019).

Örgütte işgücü kaybının birçok olumsuz etkisi olabilmektedir. Örneğin yeni başlayan çalışanlar başlangıçta örgüte dinamizm katarak, farklı fikirler ve enerji getirebilir. Ancak, gönüllü olarak örgütten ayrılan çalışanlar, kalan çalışanlar ve örgüt için psikolojik ve ekonomik maliyetler yaratabilir (Boateng vd., 2015). Bunun yanında örgütlerdeki çalışanların türlü sebeplerle örgütten soğuması ve işten ayrılma niyetinde olması; örgütte bir şeylerin doğru yönetilmediğinin göstermektedir. (Uludağ, 2019). Bir örgüt içerisinde işten ayrılma eğilimleri artmışsa örgütteki kişiler için olumsuz bir havanın varlığından söz edilebilmektedir. Böyle bir örgütten verim, performans ve başarı beklenmesi güçtür (Yavan, 2017). Performansla doğrudan negatif ilişkili olması nedeniyle işten ayrılma niyeti örgütler için olumsuz algılanabilir. Bir çalışanın işten ayrılma niyeti yalnızca kendisinin performansını olumsuz etkilemekle kalmaz aynı zamanda örgütün diğer üyelerinin pozitifliğini de bozma potansiyeline sahiptir (Halawi, 2014). Ayrıca örgütlerin de iş gücü devrinin artması ile birlikte verimli iş görenin kaybedilmesinin yanı sıra yeniden işe alma ve eğitim giderlerinin yükselmesi gibi problemlerle karşı karşıya kalması olasıdır (Anafarta, 2016). İş bırakmanın sebepleri engellendiğinde çalışan devri azalacak, işi bırakan çalışanların yerine başka çalışan bulma zorluğu giderilecek ve yeni çalışanın yetiştirilmesi için harcanan zaman ve çalışan kaybı da sorun olmayacaktır (Çamlıbel, 2010). Görüldüğü gibi çalışanların iş bırakma sebeplerinin önüne geçilebilmesi örgüte birçok fayda sağlamaktadır. Ancak çalışanların işi bırakma sebeplerini engelleyebilmek için öncelikle bu sebeplerin belirlenmesine ihtiyaç vardır.

Çalışanların iş bırakma nedenleri incelendiğinde bunun altında yatan nedenlerin örgütlerine karşı olumsuz düşünceler olduğu görülmektedir. Bu nedenle Akdoğan ve Aydemir’in (2019) de dikkat çektiği gibi çalışanların örgütlerine dair sahip olacakları bütün olumsuz niyet ve davranışlarının örgüt açısından yıkıcı etkileri olacağı için bu konuya ilişkin çalışmalar yapılması önemlidir. Örgütler açısından bakıldığında işi bırakma gibi işten ayrılma niyeti de negatif örgütsel davranışlar arasında görülmektedir. Çünkü işten ayrılma niyeti ile birlikte de çalışanın performansı azalmaktadır (Çini, vd., 2020). İşten ayrılmaya yönelik eğilimin süreç içerisinde nasıl ortaya çıktığı ve bu durumu etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edildiğinde bu eğilimin yok edilmesi için gayret gösterilmesine imkân doğabilecektir (Avcı ve Küçükusta, 2009). Örgütlerde işten ayrılma niyetinin eyleme dökülmesini önlemek ve bu niyeti gidermek amacıyla yöneticilerin işten ayrılmaya sebep olabilecek etkenleri belirleyerek tedbir almaları gerekmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2019). Dolayısıyla işten ayrılma eylemi ile işten ayrılma niyetinin arasındaki farkları tespit ederek kavramı tam olarak anlayabilmek tedbir alabilmek açısından gereklidir.

İşten ayrılma niyeti, bir kişinin çalıştığı kurumdan veya işinden ayrılmasının ilk aşaması olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti çalışanların farklı sebeplerden dolayı işten ve örgütten ayrılmayı düşünmeleri ve planlamalarıdır (Belete, 2018). Köklü’nün (2023) bir çalışanın var olan işinden ayrılmaya dair fikirleri ve planları olarak tanımladığı işten ayrılma niyeti, Akdoğan ve Aydemir’e (2019) göre ise iş görenin işi bırakmaya dair duygu ve düşünceleri olarak nitelendirilebilir. Bekmezci ve Gürbüz (2012) ise, işten ayrılma niyetinin çalışanların örgütten ayrılmaya yönelik düşüncelerini ifade ettiğini belirtmektedir. Genel olarak bakıldığında işten ayrılma niyetinin, iş görenlerin çalışma şartlarından tatmin olmadıklarında sergiledikleri yıkıcı ve aktif aksiyonlar biçiminde de açıklandığı görülmektedir (Erul, vd., 2014). Çalışanların örgütsel veya kişisel sebeplerden dolayı işten ayrılma kararı vermesi işten ayrılma niyetini göstermektedir. Bu karar eyleme geçirilmemiştir fakat büyük oranda eyleme dönüşme potansiyelindedir (Karabıyık ve Kurtulmuş, 2016). Diğer yandan eyleme geçirilmeyen ve sadece bir niyet olarak kalan durumlarda söz konusudur.

Çalışanlar işten ayrılma niyetinde olsalar bile bu kararın eyleme dönüşmesini engelleyen çeşitli etkenler olabilmektedir. Örneğin işsizliğin yoğun yaşandığı bir istihdam ortamı ve mali krizlerin varlığı çalışanların alternatif çalışma imkânlarını olumsuz etkileyebilir ve işten ayrılma eyleminin azalmasına sebep olabilir (Bekmezci ve Gürbüz, 2012). Bireylerin var olan şartları işten ayrılma niyetinin davranışa dökülmesinde farklılıklar oluşmasına sebep

olabilmektedir. Bunun yanında genç ve bekâr bir çalışanın üstlerinin kaba bir tavrı ile karşılaştığında işten ayrılmaya yönelik eğilimi evli, yaşlı büyük ve bakması gereken bir ailesi bulunan bir çalışanın eğilimine göre daha fazla olabilir (Uludağ, 2019).

Öğretmenlerin mesleğini bırakma veya okulunu değiştirme kararını almasının en önemli bilişsel dayanaklarından birisi de işten ayrılma niyetidir (Coşkun vd., 2021). Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ise türlü sebeplerle öğretmenin bilinçli, istekli ve kararlı bir biçimde işinden ayrılmaya yönelik niyetini gösteren bireysel bir çıktı olarak açıklanabilir (Karabıyık ve Kurtulmuş, 2016). Eğitim alanında çalışan bireyler fazla veya az iş yükü, mesailer, az maddi getiri, yetersiz fiziksel şartlar gibi sebeplerle stres altında yaşamlarını sürdürmektedir (Erol ve Savaş, 2017). Öğretmenlerin işleri çok fazla çaba ve sabır gerektirir. Bunun yanında öğretmenler, değişen eğitim politikaları, istenmeyen öğrenci davranışları, öğretmenleri anlayamayan ve çalışmalarında tam olarak desteklemeyen yöneticiler, meslektaşlarından destek alamamaları, veli beklentileri ve iş yükü gibi çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Anmanatrakul vd., 2021). Ders vermek dışında da sorumlulukları olan öğretmenlerin, öğrencileri, velileri, meslektaşları ve yöneticileri ile kurdukları ilişkilerde sergiledikleri duygusal emek davranışları, zaman içerisinde yıpranmalarına ve tükenmelerine yol açarak işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olabilir (Moç, 2018). Öğretmenlerin okullarda rahat hissetmemeleri, işlerine dair hayal kırıklıkları yaşamaları ve işten soğumaları da işten ayrılma niyetini doğurabilmektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016). Belirtilen sebeplerle işten ayrılma niyeti içerisinde giren öğretmenlerin örgütlerinde ise olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınması olasıdır.

Bütün örgütler çalışanlarının işten ayrılma niyetinin yüksek olmasından negatif anlamda etkilenebilir fakat okulların bu durumdan daha fazla etkileneceği yadsınamaz. Çünkü zihninde işten ayrılma niyeti bulunan bir öğretmenin verimli çalışması ve öğrencilerine gerekli kazanımı sağlaması zor gözükmemektedir (Karabıyık ve Kurtulmuş, 2016). Öğretmenlerin işten ayrılması sadece öğretmenler için değil öğrenci ve okullar için de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu durum öğrenci için öğretmenin kaybı anlamına gelmektedir. Öğretmen kaybının ise öğrenci başarısı ve okul üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Arnup ve Bowles, 2016). Bu nedenle bir öğretmen isten ayrılma niyetine sahip olduğu anda kendisi, okulu ve öğrencileri için yıkıcı etkilerin başlayacağı söylenebilir. Okula ve mesleğe dair olumlu tutum ve eylemlerdeki azalma öğretmenlere ilişkin ciddi problemlerden birisidir. Çünkü bir okulun amaçlarına ulaşmasında öğretmenlerin kurumuna ve mesleğine ilişkin tutumları çok önem arz etmektedir. (Uştu ve Tümkeya, 2017). Belirtildiği gibi bir öğretmenin sadece işten ayrılma niyetinin bulunması bile kurumunu olumsuz etkilemektedir. Nitekim her öğretmen bu niyetini eyleme dönüştürememektedir.

Maddi ve manevi kaygılarla iş bırakma kararını uygulayamayan ve okulu ile bağı zayıflayan öğretmenler iş yeri değişikliği gibi kararlar alabilmektedir. Bu da okullarda zorunlu sebepler dışındaki iş gücü hareketliliklerine sebep olmaktadır. Okullarda iş gücü hareketliliğinin yüksek olması verilen eğitimin düzenini bozmak ve tüm paydaşlar için maddi manevi sorunlara sebep olmak gibi riskler taşımaktadır (Kayra vd., 2023). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılığın yüksek olması hem eğitim sürecinin nitelikli işlemesine hem de demokratik bir toplumun oluşmasına katkı sağlayabilir (Aslan ve Bakır, 2014). Dolayısıyla öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarının artırılması hedeflenerek kuruma ve topluma daha iyi hizmet verilebileceği söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde bütün paydaşlar için memnuniyetin sağlanabilmesinin kişilere, örgütlere ve maddi kaynaklara ciddi bir getirisi olabilir (Akdoğan vd., 2017). Bu nedenle öğretmenlerde işten ayrılma incelenmesi gereken önemli bir konudur. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin anlaşılması, politika yapıcılarının ve yöneticilerin öğretmenlerin çalışma ortamlarını iyileştirecek uygulamaları hayata geçirmelerine ve dolayısıyla öğretmenlerin mevcut işte kalma niyetlerini artırmalarına olanak tanır. İyi öğretmenleri elde tutmak, ülke çapında öğretmen ve okul kalitesini artırmanın anahtarıdır (Boden McGill ve Sedivy Benton, 2012). Öğretmenlerin işi bırakma niyetleriyle ilgili faktörleri belirlemek, araştırmacıların öğretmenlerin meslekte kalma kararlarını etkileyen süreçleri anlamalarına ve politika yapıcılarının, yöneticilerin etkili öğretmenleri sınıfta nasıl tutacaklarını anlamalarına yardımcı olur (Klassen ve Chiu, 2011). Özellikle öğrenci ve öğretmenlerin nüfusun önemli bir kısmını oluşturduğu ülkelerde bu durumun anlaşılması oldukça önemli bir fark yaratabilir.

Öğretmenler Türkiye’de kamu çalışanları arasında büyük bir istihdam yoğunluğuna sahiptir. TÜİK 2024 yılı Ocak ayı verilerine göre (TÜİK, 2024) Türkiye’de istihdam edilen kişi sayısı 32 milyon 222 bin kişi, Milli Eğitim Bakanlığı Geçmişten Günümüze Sayılarıyla Eğitim (1923-2023) çalışmasına göre (MEB, 2024) ise 2022-2023 eğitim öğretim yılı öğretmen sayısı 1 milyon 154 bin kişi olarak belirlenmiştir. Günümüzde yaşam koşullarının ağırlaşması, mesleği bırakmanın hayat düzenini de bozması ve karar alırken aile faktörünü düşünmek zorunda olmak çalışanların neredeyse 1/25’ini oluşturan öğretmenlerin iş bırakma düşüncesine sahip olmasına rağmen bu kararı almasını engelleyebilir.

Öğretmenlerin işten ayrılmama sebepleri gibi ve ayrılma sebepleri de farklılık gösterebilmektedir. Öğretmenlerin işten ayrılma sebepleri Amerikan eğitim platformu (Teachthought, 2021) tarafından şu şekilde belirlenmiştir:

1. Yeni öğretim stillerine uyum sağlamak için zaman verilmemesi
2. Evde ve okulda iş içinde yüzmek
3. Yeni tanıtılan her programı öğrenmekte zorlanmak
4. Kendini değerli hissetmemek

5. Aileye yeterince vakit ayıramamak
6. Evrak işleri
7. Karşı Denge

Öğretmenlerin işi bırakma sebeplerini ve işten ayrılma niyetlerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların öğretmenlerin iş doyumları ile mesleği bırakmalarına dair etki derecesinin belirlemek (H. Yüksel ve M. Yüksel, 2014), okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerini tespit etmek ve çözüm önerileri geliştirmek (Erginer ve Köse, 2012), MEB'e bağlı resmi okullardan emekli olup veya istifa edip özel eğitim-öğretim kurumlarına geçen öğretmenler ile MEB'e bağlı resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek (Sönmezer Gürsel, 2007), meslekten ayrılan öğretmenlerin mezuniyet sonrası çalışma deneyimlerine ve meslekten ayrılma nedenlerine ilişkin görüş ve deneyimlerini incelemek (Keçeci, 2021), mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini belirlemek (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016), iş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini belirlemek (Kılıcı ve Onay, 2011), insan kaynakları uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek (Martin, 2011), örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek (Kaur vd., 2010), tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek (Erul vd., 2014) ve algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemek (Anafarta, 2016) gibi amaçlarla yapıldığı görülmektedir. Literatüre bakıldığında daha çok öğretmenlerin işi bırakma nedenlerine odaklanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmada Türkiye'deki öğretmenlerin iş bırakma eyleminde bulunmadığı ancak bu düşünceye sahip oldukları gözleminde hareket edilmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin işi bırakma sebepleri değil işi bırakma niyetlerinin olup olmadığı ve işi bırakma ya da bırakamama düşüncelerinin altında yatan sebeplerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Öğretmenlerin motivasyonu, iş tatmini ve mesleki bağlılıkları, öğrencilerin başarısı ve eğitimin kalitesi üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu için bu konuların incelenmesinin eğitim sisteminin sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki memnuniyetsizlik nedenlerini anlamak ve çözüm yolları geliştirmek, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilir ve eğitim kurumlarında daha istikrarlı ve verimli bir çalışma ortamı yaratabilir. Öğretmenlerin mesleki bağlılığını artırıcı önlemler alınmasının, uzun vadede eğitim kalitesinin yükselmesine ve öğrenci başarılarının artmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Mevcut çalışmanın, öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları ve stres faktörlerini tespit ederek öğretmenlerin mesleki koşullarının iyileştirilmesine yönelik girişimlere, öğretmenlerin performanslarını ve motivasyonlarını düşüren etkenlerin göz önünde bulundurulması noktasında rehberlik etmesi ve eğitim politikalarını şekillendiren karar vericilere yol gösterici olması beklenmektedir. Sonuç olarak öğretmenlerin işi bırakma niyetlerinin altında yatan sebeplerin, işi bırakma niyeti olmasına rağmen bırakamama sebeplerinin ve bu sebeplere yönelik çözüm önerilerinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışma, psikolojik, sosyolojik ve örgütsel faktörlerin öğretmenlerin iş yaşamındaki kararları üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olarak da eğitim bilimleri alanına önemli katkılar sağlayabilir.

Araştırmanın temel amacına aşağıdaki alt sorularla ulaşılmaya çalışılmıştır:

1. Mesleki yaşantınızda “keşke mesleği bırakabilsem...” dediğiniz durum ve olaylar nelerdir?
2. İş bırakmayı düşünmenize rağmen bırakamama sebepleriniz nelerdir?
3. Öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin ne kadar farkındaydınız?
4. Karşılaştığınız bu nedenler nasıl çözümlenebilir?

Yöntem

Araştırma Deseni

Araştırmada öğretmenlerin işi bırakma düşüncesinin altında yatan sebeplere dair görüşlerini belirleyebilmek adına nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması deseni, bir durumun derinlemesine incelenip betimlenmesi olarak tanımlanabilir (Okumuş ve Subaşı, 2017).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim öğretim yılında Isparta ilinin merkezinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada işi bırakma düşüncesine sahip olan öğretmenler ile görüşme yapabilmek için amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemine göre örneklem seçimi yapılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmada ele alınan soruları aydınlatacak zengin bilgi içeren durumların seçilmesini amaçlamaktadır (Tarhan, 2015).

Buna göre katılımcılara “İş bırakmayı hiç aklınızdan geçirdiniz mi?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya evet yanıtı veren öğretmenlerle araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiş özel okullarda çalışan 15, devlet okullarında çalışan 15 öğretmen olmak üzere 30 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri.

Değişkenler	Alt Kategoriler	Devlet Okulu (N)	Özel Okul (N)
Cinsiyet	Kadın	10	9
	Erkek	5	6
Okul Kademesi	Okul Öncesi	3	3
	İlkokul	5	6
	Ortaokul	4	4
	Lise	3	2
Kıdem	10 yıldan az	3	9
	10-15 yıl	4	4
	15 yıldan çok	8	2
Yaş	20-30 yaş	2	7
	31-40 yaş	6	6
	41-50 yaş	7	2
Sorumlu Olunan Ders Yüğü	10-20 arası	9	5
	20 ve üzeri	6	10
Branş	Türkçe Öğretmenliği	1	1
	Sınıf Öğretmeni	3	2
	Psikolojik Danışman	1	2
	Müzik Öğretmenliği	1	2
	Beden Eğitimi Öğretmenliği	2	1
	Kimya Öğretmenliği	1	1
	Matematik Öğretmenliği	2	1
	Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği	1	1
	İngilizce Öğretmenliği	2	3
	Okul Öncesi Öğretmenliği	1	1

Tablo 1'e göre katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların çoğunu kadınların (N=19) oluşturduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı okul kademesinin çoğunlukla (N=11) ilkokul olduğu; mesleki kıdemlerinin ise çoğunlukla (N=12) 10 yıldan az olduğu görülmektedir. Yaş açısından bakıldığında öğretmenler çoğunlukla (N=12) 31-40 yaş aralığındadır. Sorumlu olunan ders yükü açısından bakıldığında öğretmenler çoğunlukla (N=16) 20 ve üzeri ders yüküne sahiptir. Branş açısından bakıldığında öğretmenler çoğunlukla Sınıf öğretmeni (N=5) ve İngilizce öğretmeninden (N=5) oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırmada öğretmenlerin işi bırakma niyetinin altında yatan sebeplerin belirlenmesi amacıyla veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel araştırmanın amaçlarından biri insan deneyimine dair daha derin anlayışlar aramaktır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler bu amaca ulaşmak için kullanılan en yaygın yöntemlerden biridir (Bearman, 2019).

Çalışmada ilk olarak öğretmenlerin iş bırakma düşüncesinin nedenleri ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Bu taramalar sonucunda benzer araştırmalarda kullanılan sorular kılavuz alınarak öğretmenlerin iş bırakma düşüncelerinin altında yatan sebeplere dair görüşlerinin ortaya çıkarılması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Öğretmenlerin iş bırakma düşüncelerinin altında yatan sebeplerin ortaya çıkarılması için hazırlanan taslak yarı yapılandırılmış görüşme formunda Eğitim Yönetimi alanında üç uzmandan görüş alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların yaş, kıdem, cinsiyet, branş, çalışılan okul kademesi, çalışılan okul türü ve sorumlu olunan ders yükü ile ilgili soruları içeren kişisel bilgi formu yer almıştır. İkinci kısımda ise öğretmenlere bu mesleği bırakmayı düşündüren durumlara, mesleği bırakmak istemelerine rağmen bırakamama nedenlerine, öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin ne kadar farkında olduklarına ve karşılaşılan bu nedenlere dair çözüm yollarına ilişkin dört soru yöneltilmiştir.

Yapılan araştırmada ilk olarak öğretmenlerin yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla görüşlerine başvurulmuştur. Daha sonra ise belirlenen sebepler bazı değişkenler açısından (yaş, kıdem, cinsiyet vs.) ele alınmıştır. Diğer yandan öğretmenlerden elde edilecek verilere göre öğretmenlik mesleğini seçmede etkili olan sebepler, işi bırakma düşüncesinin altında yatan sebepler, işi bırakamama sebepleri, karşılaşılan bu durumların nasıl çözülebileceği, bu sebeplerin öğretmenlik mesleğini seçerken ne kadar farkında olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Veri toplama sürecinde öncelikle gerekli izinler alınmış daha sonra çalışma grubundaki katılımcılar ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcılara önceden haber verilerek yapılmıştır. Katılımcılara gönüllü olur formu iletilerek imzalatılmıştır. Görüşmelerin katılımcıların rahat hissedebileceği bir mekân ve zaman diliminde gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca görüşmeden önce katılımcıların rahat olabilmesi için verdikleri bilgilerin tamamen gizli kalacağına, toplanan bilgilerin araştırma için kullanılacağına ve istedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabileceklerine dair bilgi verilmiştir. Görüşme esnasında katılımcılar ile uzun süreli etkileşim kurulmaya çalışılmış ve tahmini 35-40 dakika süren görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Son olarak görüşme sonunda toplanan veriler özetlenerek katılımcı teyidi alınmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, nitel araştırma tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır. Bu teknik, nesnel ve ölçülebilir bilgiler edinebilmek amacıyla başka başka araçları belirli kurallar çerçevesinde analiz etmeyi hedefleyen nitel araştırma yöntemlerinin bir tekniğidir (Metin ve Ünal, 2022). Araştırmada analizler 15 öğretmen özel okullardan 15 öğretmende devlet okullarından olmak üzere 30 öğretmenden elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen verilerin her bir araştırmacı tarafından içerik analizi yapılarak kod, kategori ve temalar oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmacılar tarafından ayrı ayrı oluşturulan kod, kategori ve temalar incelenerek karşılaştırma yapılmıştır. Bu noktada farklı kod, kategori ve temalar üzerinde uzlaşmaya varılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca elde edilen bulgular doğrudan alıntılar yoluyla desteklenmiştir. Doğrudan alıntılar kullanılırken katılımcılar kodlanarak gizlilik sağlanmıştır. Çalışma grubundaki özel okullarda çalışan öğretmenler ÖO1, ÖO2, ..., devlet okulunda çalışan öğretmenler ise DO1, DO2, ... şeklinde kodlanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda doğru bilgiye ulaşmada gerekli tedbirleri alma (geçerlik) ve araştırma verilerini başka araştırmacıların değerlendirmesine imkân sağlayacak şekilde tanımlama (güvenirlik) araştırmacının karşılanması beklenen önemli olgulardır (Şimşek ve Yıldırım, 2021). Literatürde nitel çalışmalarda geçerliliği ve niteliği artırmada üçgenleme, ek kodlayıcı, katılımcı onayı, gömülü kuram, araştırma ortamında uzun zaman geçirmek, ayrıntılı betimleme, olumsuz durum analizi ve kontrollü öznellik gibi çeşitli yaklaşımlar ele alınmaktadır (Yaşar, 2018). Araştırmada her bir katılımcı ile yaklaşık 35-40 dakika süren görüşmeler gerçekleştirilmiş ve uzun süreli etkileşim sağlanmıştır. Yapılan araştırmada farklı özelliklere sahip katılımcıların araştırmaya dâhil edilmesiyle veri çeşitlendirilmiştir. Katılımcılara çalışma boyunca gönüllülüğün esas olduğuna, elde edilen bilgilerin gizli kalacağına ve istediklerinde çalışmadan ayrılacaklarına dair açıklamalar yapılarak samimi ve içten cevaplar ulaşılmak için çabalanmıştır. Ulaşılan cevaplar görüşme bitiminde özetlenerek katılımcı teyidi alınmıştır. Katılımcı teyidi aracılığıyla ikilemler ve yanlış anlaşılmalara giderilmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde bir uzmandan bağımsız bir şekilde verileri kodlamasının istenmesiyle tutarlık sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini tespit etmek için Miles ve Huberman'ın (1994) üzerinde uzlaşmaya varılan kod miktarının toplan kod miktarına bölümü ile hesaplanan kodlayıcılar arası güvenilirlik oranı kullanılmıştır (Arastaman vd., 2018). Bu formülle hesaplanan kodlayıcılar arası güvenilirlik oranı %85 olarak belirlenmiştir. Bu oranın yaklaşık olarak %80 olması, hatta bazı durumlarda veri büyüklüğüne göre %90'ı geçmesi gerekmektedir (Miles ve Huberman, 1994, akt. Arastaman vd., 2018). Buradan yola çıkarak araştırmacının kodlayıcılar arası güvenilirlik oranının yeterli oranda olduğu söylenebilir. Ayrıca yarı yapılandırılmış görüşme formu için 3 farklı uzmandan fikir alınmıştır. Çalışmanın başından sonuna kadarki süreç bir uzman ile beraber yürütülmüştür. Araştırmada aktarılabilişliği sağlamak amacıyla amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak doğrudan deneyim sahibi kişiler ile görüşülmüş ve elde edilen veriler derinlemesine analiz edilmiş, bulgular kısmında doğrudan alıntılar ile desteklenerek okuyucuya ayrıntılı şekilde aktarılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile elde edilen bulgular tablolarla birlikte öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin sebeplerine yönelik bulgular, işten ayrılmak istemelerine rağmen ayrılmama sebeplerine yönelik bulgular ve çözüm önerilerine yönelik bulgular başlıkları altında ayrı ayrı verilmiştir. Öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmelere göre cevapların frekansları en çok bahsedilenden en az bahsedilene şeklinde ifade edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyetinin Sebeplerine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin mesleki yaşantınızda “keşke mesleği bırakabilsem...” dediğiniz durum ve olaylar nelerdir? sorusuna verdikleri cevaplara yönelik bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan nedenler.

Tema	Kategori	Kodlar	Özel Okul (f)	Devlet Okulu (f)
Meslek yaşantınızda “keşke mesleği bırakabilsem...” dediğiniz durumlar	Çalışma Koşullarına Bağlı Nedenler	Öğrenci Profili	4	3
		Adaletsiz Yönetim	1	1
		İş Yükü	4	2
		Veli İlgisizliği	1	1
		Yönetici Baskısı	5	1
		Veli Baskısı	16	4
	Psikolojik Nedenler	Yıldırma Politikaları	1	1
		Değersizlik Hissi	3	1
		Tükenmişlik	1	1
	Dışsal Nedenler	İtibar Kaybı	4	2
Maaş Yetersizliği		8	4	

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin yanıtlarına göre öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan nedenleri üç kategoride ele almak mümkündür. Çalışma koşullarına bağlı nedenler bakımından ele alındığında devlet okulunda çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan en önemli neden “veli baskısı” (f=4) olarak belirtilmiştir. Bunu “öğrenci profili” (f=3), “iş yükü” (f=2), “adaletsiz yönetim” (f=1), “veli ilgisizliği” (f=1) ve “yönetici baskısı” (f=1) takip etmektedir. Diğer taraftan çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin çalışma koşulları bakımından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli neden “veli baskısı” (f=16) olarak belirtilmiştir. Bunu “yönetici baskısı” (f=5), “iş yükü” (f=4), “öğrenci profili” (f=4), “adaletsiz yönetim” (f=1) ve “veli ilgisizliği” (f=1) takip etmektedir. Psikolojik nedenler bakımından ele alındığında devlet okulunda çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan nedenler “yıldırma politikaları” (f=1), “değersizlik hissi” (f=1) ve “tükenmişlik” (f=1) olarak belirtilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenler ise psikolojik nedenler açısından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni “değersizlik hissi” (f=3) olarak belirtmişlerdir. Bunu “yıldırma politikaları” (f=1) ve “tükenmişlik” (f=1) takip etmektedir. Son olarak çalışmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenleri dışsal nedenler bakımından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni “maaş yetersizliği” (f=4) olarak belirtmişlerdir. Bunu “itibar kaybı” (f=2) takip etmektedir. Benzer şekilde çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenleri de dışsal nedenler bakımından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni “maaş yetersizliği” (f=8) olarak belirtmişlerdir. Bunu “itibar kaybı” (f=4) takip etmektedir.

Tablo genel olarak incelendiğinde öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri üzerindeki etkenlerin frekanslarının çalışma koşullarına bağlı nedenler, dışsal nedenler ve psikolojik nedenler şeklinde sıralandığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetlerine yönelik çalışma koşullarına bağlı nedenler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Günden güne velilerin bizim ile kurduğu ilişki baskıcı bir hal alıyor. Bence özellikle özel okul öğretmenleri olarak velilerin her istediğini yerine getirmeye çalışıyoruz. Böyle şeyler beni meslekten soğutuyor.” (ÖO2).

“Öğrencilerin davranışlar problemlerinden dolayı mesleği bırakmayı düşündüğüm çok oldu. Yeni neslin çok farklı olduğunu hissediyorum ve zorlanıyorum. Öğretmene saygı giderek azalıyor.” (DO15).

Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetlerine yönelik psikolojik nedenler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Okulda idarem, veliler ve zaman zaman öğrenciler bana kendimi değersiz ve yetersiz hissettiriyor. Hiç takdir gördüğümü düşünmüyorum.” (ÖO13).

“Sürekli sorunlar için idare ile muhatap olmak zorundayız ama idare kaynaklı sorunların umursanmıyor. İdare harekete geçmek yerine sorunu çözmeyi zamana yayarak bir çeşit yıldırma politikası uyguluyor.” (DO7).

Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetlerine yönelik dışsal nedenler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Özel sektörde iş yükü çok olmasına rağmen maddi getirisi çok az. Maddi anlamda emeğimin karşılığını alamıyorum.” (ÖO8).

“Mesleğe verilen değer giderek azalıyor. Önceden öğretmenlik saygın bir meslekti. Ancak artık günden güne verilen değer ve gösterilen saygı azalıyor dolayısıyla artık sık sık emekliliği düşünüyorum.” (DO1).

Tablo 3’e bakıldığında “Teachthought” Amerikan eğitim platformunun belirlediği öğretmenlerin işten ayrılma sebepleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan nedenlerin 3 tanesinin ortak olduğu görülmektedir. Bunlar; iş yükü (f=6), değersizlik hissi (f=4) ve tükenmişlik hissi (f=2) olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin “Öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin ne kadar farkındaydınız?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin mesleği seçmedeki farkındalık düzeylerine dair bulgular.

Öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin ne kadar farkındaydınız?	Özel Okul (f)	Devlet Okulu (f)
Evet Farkındaydım	1	2
Hayır Farkında Değildim	11	9
Kısmen Farkındaydım	3	4

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya katılan devlet okulu öğretmenlerin yarıdan fazlasının (f=9) öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin farkında olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde çalışmaya katılan özel okul öğretmenlerinin de yarıdan fazlasının (f=11) öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin farkında olmadığı görülmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Bulunmasına Rağmen Bırakmama Sebeplerine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin “İşi bırakmayı düşünmenize rağmen bırakmama sebepleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin işi bırakma düşüncelerine rağmen bırakmamalarının altında yatan nedenler

Tema	Kategori	Kodlar	Özel Okul (f)	Devlet Okulu (f)
İşi bırakmayı düşünmenize rağmen bırakmama sebepleriniz	Maddi Etkenler	İş Bulamama Kaygısı	3	2
		Geçim Sıkıntısı	8	5
		Emeklilik Hakkı	1	2
	Mesleki Etkenler	Sigorta Primi	1	1
		Öğretmeye Duyulan Arzu	2	2
		Fazla Çocuk Sevgisi	3	2
		Mesleki Bağlılık	3	1
		Statü Kaybı	1	1

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin yanıtlarına göre öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri bulunmasına rağmen ayrılmamalarının altında yatan sebepler iki kategoride ele alınabilir. Maddi etkenler bakımından ele alındığında devlet okulu öğretmenlerinin işi bırakma niyeti bulunmasına rağmen bırakmamalarının altında yatan en önemli neden “geçim sıkıntısı” (f=5) olarak belirtilmiştir. Bunu “iş bulamama kaygısı” (f=2), “emeklilik hakkı” (f=2) ve “sigorta primi” (f=1) takip etmektedir. Maddi etkenler bakımından ele alındığında özel okul öğretmenlerinin işi bırakma niyeti bulunmasına rağmen bırakmamalarının altında yatan en önemli neden “geçim sıkıntısı” (f=8) olarak belirtilmiştir. Bunu “iş bulamama kaygısı” (f=3), “emeklilik hakkı” (f=1) ve “sigorta primi” (f=1) takip etmektedir. Diğer taraftan çalışmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin mesleki etkenler açısından işi bırakmamalarının en önemli nedenleri “fazla çocuk sevgisi” (f=2) ve “öğretmeye duyulan arzu” (f=2) olarak belirlenmiştir. Bunu “mesleki bağlılık” (f=1) ve “statü kaybı” (f=1) takip etmektedir. Çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin mesleki etkenler açısından işi bırakmamalarının en önemli nedenleri “fazla çocuk sevgisi” (f=3) ve “mesleki bağlılık” (f=3) olarak belirlenmiştir. Bunu “öğretmeye duyulan arzu” (f=2) ve “statü kaybı” (f=1) takip etmektedir.

Tablo genel olarak incelendiğinde öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri bulunmasına rağmen bırakmamalarının altında yatan nedenlerin frekanslarının maddi etkenler ve mesleki etkenler şeklinde sıralandığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri bulunmasına rağmen bırakmamalarına yönelik maddi etkenler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Ülkemizde günden güne artan bir ekonomik kriz var. Bende böyle bir ortamda maaşımdan vazgeçmeyi göze alarak mesleği bırakamıyorum.” (DO2).

“Ailem ile ara ara durum değerlendirmesi yapıyoruz. İşi bıraksam ne olacak? Ya başka bir iş bulamazsam. En sonunda hiç yoktan iyidir deyip devam ediyorum.” (ÖO4).

Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri bulunmasına rağmen bırakmamalarına yönelik mesleki etkenler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Öğrencilerle olmaktan, onlara bir şeyler öğretmekten ve farklı düşünmelerine ortak olmaktan büyük keyif alıyorum. Eğer bir gün mesleği bırakırsam bu artık onlara katkı sağlayamadığımdan olur.” (ÖO6).

“Toplumda statü yargıları var. Öğretmensin en azından biraz da olsa saygı görüyorsun. Öğretmenliği bıraksam işsiz birine kim saygı duyar ki.” (DO10).

Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin “Karşılaştığımız bu nedenler nasıl çözümlenebilir?” sorusuna verdikleri cevaplara göre oluşturulan bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin karşılaştıkları bu nedenlere dair çözüm önerileri

Tema	Kategori	Kodlar	Özel Okul (f)	Devlet Okulu (f)
Karşılaştığınız bu nedenlere dair çözüm önerileriniz	Çalışma Koşullarına Yönelik Çözümler	Motivasyonu Düşüren Uygulamalara	1	1
		Yönelik Düzenlemeler		
	Paydaşlara Yönelik Çözümler	İş Yüküne Dair Düzenlemeler	3	1
		Veli Eğitimleri	5	4
		Öğrencilere Yönelik Değerler Eğitimi	1	1
		Yönetici Eğitimleri	1	1
		Öğretmenin Yaptırım Gücünün Artırılması	1	2
	Sisteme Yönelik Çözümler	Lise Düzeyinde Zorunlu Eğitimin Kaldırılması	0	2
		Yönetime Yönelik Sıkı Denetim	2	1
		Sistemi Yeniden Yapılandırma	0	2
		MEB'in Öğretmenlere Dair Daha Olumlu Tutumlar Geliştirmesi	1	1
		İdare ve Veli Baskısına Yönelik Yaptırımlar	1	1
		Maddi Düzenlemeler	5	4
		Özlük Haklarına Dair Düzenlemeler	3	1
	Diğer	Devlet- Özel Okul Farklılıklarına Dair Düzenlemeler	5	0
		Yönetici Seçimine Dair Düzenlemeler	2	1
		İtibar Kaybına Yönelik Düzenlemeler	2	2

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin yanıtlarına göre öğretmenlerin karşılaştıkları bu nedenlere yönelik çözüm önerileri dört kategoride ele alınabilir. Çalışma koşullarına yönelik çözümler bakımından ele alındığında devlet okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “motivasyonu düşüren uygulamalara yönelik düzenlemeler” (f=1) ve “iş yüküne dair düzenlemeler” (f=1) olarak belirlenmiştir. Çalışma koşullarına yönelik çözümler bakımından ele alındığında özel okul öğretmenlerinin karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “iş yüküne dair düzenlemeler” (f=3) olarak belirlenmiştir. Bunu “motivasyonu düşüren uygulamalara yönelik düzenlemeler” (f=1) takip etmektedir. Çalışmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin paydaşlara yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “veli eğitimleri” (f=4) olarak belirlenmiştir. Bunu “öğrencilere yönelik değerler eğitimi” (f=1) ve “yönetici eğitimleri” (f=1) takip etmektedir. Çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin paydaşlara yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “veli eğitimleri” (f=5) olarak belirlenmiştir. Bunu “öğrencilere yönelik değerler eğitimi” (f=1) ve “yönetici eğitimleri” (f=1) takip etmektedir. Diğer yandan araştırmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin sisteme yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “maddi düzenlemeler” (f=4) olarak belirlenmiştir. Bunu “öğretmenlerin yaptırım gücünün artırılması” (f=2), “lise düzeyinde zorunlu eğitimin kaldırılması” (f=2), “sistemi yeniden yapılandırma” (f=2), “MEB’in öğretmenlere dair daha olumlu tutum geliştirmesi” (f=1), “yönetime yönelik sıkı denetim” (f=1), “idare ve veli baskısına yönelik yaptırımlar” (f=1), “özlük haklarına dair düzenlemeler” (f=1) ve “yönetici seçimine dair düzenlemeler” (f=1) takip etmektedir. Araştırmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin sisteme yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “maddi düzenlemeler” (f=5) ve “devlet-özel okul farklılıklarına dair düzenlemeler” (f=5) olarak belirlenmiştir. Bunu “özlük haklarına dair düzenlemeler” (f=3), “yönetime yönelik sıkı denetim” (f=2), “yönetici seçimine dair düzenlemeler” (f=2), “öğretmenlerin yaptırım gücünün artırılması” (f=1), “MEB’in öğretmenlere dair daha olumlu tutum geliştirmesi” (f=1), “idare ve veli baskısına yönelik yaptırımlar” (f=1) takip etmektedir. Son olarak çalışmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin diğer çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri ‘itibar kaybına yönelik düzenlemeler’ (f=2) olarak belirlenmiştir. Benzer olarak çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin diğer çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri de ‘itibar kaybına yönelik düzenlemeler’ (f=2) olarak belirlenmiştir.

Tablo genel olarak incelendiğinde öğretmenlerin karşılaştıkları bu sebepler için çözüm önerilerinin frekanslarının sisteme yönelik çözümler, paydaşlara yönelik çözümler, çalışma koşullarına yönelik çözümler ve diğer şeklinde sıralandığı görülmektedir. Öğretmenlerin karşılaştıkları bu sebepler için çözüm önerilerine dair çalışma koşullarına yönelik çözümler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Ben bir özel okul öğretmeni olarak birçok işi aynı anda yapmaya çalışıyorum. Hatta bazen öğrencilere bakıcılık yapıyor muyum gibi geliyor. Özel günlere ve yarışmalara öğrenci hazırlamak gibi birçok görevi derslerimin yanı sıra yürütmeye çalışıyorum. Özellikle özel okulda çalışan öğretmenler için iş yükü çok ağır. Bu duruma dair yasal düzenlemeler yapılmalı.” (ÖO2).

“Özellikle evrak işleri artık bizi okulda çok yıpratıyor. Ders hazırlıklarımız, sınav hazırlama gibi sorumlulukların yanına bir de giderek artan bir evrak işi yükleniyor. Devletin artık bürokrasiyi azaltarak daha pratik hale getirmesi gerekiyor.” (DO9).

Öğretmenlerin karşılaştıkları bu sebepler için çözüm önerilerine dair paydaşlara yönelik çözümler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Okullar artık bizleri zorlayan çocuklar ile dolu. Bu durumun düzelmesini istiyorsak, çocukların duyarlı, saygılı, sınırlarını bilen ve disiplinli bireyler olmasını istiyorsak öncelikle aileler eğitilmeli. Bu eğitimler ciddiye alınarak gerekirse aileler için zorunlu kılınmalı.” (DO14).

“Veliler artık her şeyi bildiğini zannediyor. Herkesin onların isteklerini yerine getirmeleri gerekiyormuş gibi davranıyorlar. Sınırlarını aşıp bizlere müdahale ediyorlar. Belli ki anne baba bilinçli hale getirilmeden hiçbir şey yoluna girmeyecek.” (ÖO11).

Öğretmenlerin karşılaştıkları bu sebepler için çözüm önerilerine dair sisteme yönelik çözümler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Devlet özel okul öğretmenlerinin de haklarını da güvence altına almalı. Taban maaş uygulaması da geri gelmeli. Özel okullardaki bu sömürü kültürü öğretmenleri bıktırıyor.” (ÖO1).

“Bana sorarsanız herkesin öncelikli problemi maddi yetersizlikler. Hatta öğretmenler olarak ülkede maddi açıdan ortalamanın altındayız bence. Öncelikle maddi ihtiyaçlarımızı karşılayacak düzeltmeler yapılmalı ki sıra sonra diğerlerine gelsin.” (DO6).

Öğretmenlerin karşılaştıkları bu sebepler için çözüm önerilerine dair diğer çözümler kategorisine örnek olarak iki öğretmenin görüşü şöyledir:

“Ülkenin önde gelen isimlerinin yaptığı talihsiz açıklamalar, maaş azlığı, öğretmenin sürekli veliye ezdirilmesi gibi sebeplerle çoktan saygınlığımızı kaybettik. Mesleğe eski saygınlığının geri kazandırılması gerekiyor.” (DO13).

“Eskiden öğretmenin işine karışılmazdı ve toplumda en büyük saygı öğretmene gösterilirdi. Şimdi öğretmeniz dediğimizde bize üzülen bakılıyor. Öğretmenleri şikâyet edebileceğiniz yollar artırılıyor ve giderek öğretmenlere yönelik yaptırımlar artırılıyor. Yok edilen meslek itibarını geri kazandırmak için devlet yasal düzenlemeler yapmalı.” (ÖO3).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Türkiye’deki öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan sebepler belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre bazı öğretmenlerin akademik ilerleme kolaylığı sebebiyle öğretmenlik mesleğini seçtiğini belirtmesi, bazı öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti bulunmasına rağmen sırf emeklilik ve sigorta hakkı kazanabilmek adına bırakmaması ve bazı öğretmenlerin bu duruma yönelik çözüm önerileri arasında MEB’in öğretmenlere dair daha olumlu tutumlar geliştirmesi gerektiğini belirtmesi araştırmanın çarpıcı sonuçlarından.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan nedenleri üç kategoride ele almak mümkündür. Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri üzerindeki en önemli etkenlerin çalışma koşullarına bağlı nedenler, dışsal nedenler ve psikolojik nedenler şeklinde sıralandığı görülmektedir. Çalışma koşullarına bağlı nedenler bakımından ele alındığında devlet okulunda çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan en önemli neden “veli baskısı” olarak belirtilmiştir. Benzer şekilde çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin de çalışma koşulları bakımından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli neden “veli baskısı” olarak belirtilmiştir. Devlet okulu öğretmenleri dışsal nedenler bakımından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni “maaş yetersizliği” olarak belirtmişlerdir. Benzer şekilde çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenleri de dışsal nedenler bakımından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni “maaş yetersizliği” olarak belirtmişlerdir. Psikolojik nedenler bakımından ele alındığında devlet okulunda çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan nedenler “yıldırma politikaları”, “değersizlik hissi” ve “tükenmişlik” olarak belirtilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenler ise psikolojik nedenler açısından öğretmenlik mesleğini bırakma niyetlerindeki en önemli nedeni “değersizlik hissi” olarak belirtmişlerdir. Uygun (2012) yaptığı çalışmada basına yansıyan öğretmen sorunlarını betimlemeye çalışmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin problemlerinin daha çok ekonomik sorunlar ve hukuki-özlük hakları sorunları boyutunda olduğu görülmektedir. Ekonomik sorunlar arasında öğretmenlerin geçim sıkıntısı ve maaşlarının azlığı vurgulanırken, hukuki-özlük hakları sorunları boyutunda da daha çok çalışma koşullarının güçlüğünden söz edilmiştir. Mevcut çalışmada da öğretmenlik mesleğini bırakma niyetinin altında yatan çalışma koşullarına dair en önemli neden maaş yetersizliği olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla mevcut çalışma Uygun’un (2012) gerçekleştirdiği çalışma ile benzerlik göstermektedir. Günümüzün ekonomik koşulları göze alındığında öğretmenlerin maaşlarını yetersiz bulmaları beklenen bir sonuç olarak görülmektedir. Bununla birlikte devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleği bırakma niyeti taşımasının nedenlerinin büyük oranda aynı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışma şartları farklı olmasına rağmen devlet okulundaki öğretmenlerde özel okul öğretmenleri gibi maaş yetersizliği ve veli baskısı problemi ile karşı karşıyadır. Bu durumda öğretmenlerin belki farklı derecelerde bu problemler ile karşı karşıya kaldığı ancak sonuç olarak aynı problemler sebebiyle işi bırakma niyeti taşıdığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmada, Amerikan Eğitim Platformu'nun (Teachthought) öğretmenlerin işten ayrılma sebeplerine dair çalışmasındaki bulgular ile mevcut çalışmadaki öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin altında yatan sebeplere ilişkin bulguların kıyaslaması da yapılmıştır. Amerikan Eğitim Platformu'nun öğretmenlerin neden işten ayrıldıklarına dair belirlediği sebepler ile Türkiye'deki öğretmen görüşleri arasında benzerlikler bulunmaktadır. Çünkü iş yükü, değersiz hissetmek ve tükenmişlik hissi (karşı denge) öğretmenlerin işi bırakma sebepleri/ işi bırakma düşüncesinin altında yatan sebepler arasında ortak olarak ifade edilmiştir. Ancak yapılan araştırma bulguları ve Amerikan Eğitim Platformu'nun ortaya koyduğu bulgular arasında farklılıklarda bulunmaktadır. Amerikan Eğitim Platformu'nun öğretmenlerin işi bırakma sebeplerini 7 madde olarak belirlemiştir. Amerikan Eğitim Platformu'nun “ yeni öğretim stillerine uyum sağlamak için zaman verilmemesi, yeni tanıtılan bir programı öğrenmekte zorlanmak, aileye yeterince vakit ayıramamak ve evrak işleri” şeklinde belirttiği sebepler yapılan çalışmadaki bulgular arasında yer almamaktadır. Yapılan çalışmanın bulgularına göre Türkiye’ de işi bırakma düşüncesinin altında yatan en önemli sebepler yönetici ve veli baskısı ve maaş yetersizliği olarak belirlenirken Amerikan Eğitim Platformu'nun çalışmasında bu bulgulara yer verilmemiştir. Buna göre Amerika’da ve Türkiye’de öğretmenlerin işi bırakmasına yönelik etkenler kıyaslandığında arasında ciddi farklılıklar olduğu sonucuna varılabilir.

Mevcut çalışmada öğretmenlere sorulan “öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin ne kadar farkındaydınız?” sorusuna verilen yanıtlara göre çalışmaya katılan devlet okulu öğretmenlerin yarıdan fazlasının öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin farkında olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde çalışmaya katılan özel okul öğretmenlerinin de yarıdan fazlasının öğretmenlik mesleğini seçerken bu sebeplerin farkında olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla özel okul veya devlet okulu olması fark etmeksizin öğretmenlerin mesleklerini seçerken karşılaştıkları zorlukların yeterince bilincinde olmadığı görülmektedir. Buna göre meslek seçimi sürecindeki uygulamaların yetersiz olduğu düşünülebilir.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri bulunmasına rağmen ayrılmamalarının altında yatan sebepler iki kategoride ele alınabilir. Öğretmenlerin mesleği bırakma niyetleri bulunmasına rağmen bırakmamalarının altında yatan en önemli nedenlerin maddi etkenler ve mesleki etkenler şeklinde sıralandığı görülmektedir. Maddi etkenler bakımından ele alındığında devlet okulu öğretmenlerinin işi bırakma niyeti bulunmasına rağmen bırakmamalarının altında yatan en önemli neden “geçim sıkıntısı” olarak belirtilmiştir. Özel okul öğretmenlerinin işi bırakma niyeti bulunmasına rağmen bırakmamalarının altında yatan en önemli neden ise yine “geçim sıkıntısı” olarak belirtilmiştir. Diğer taraftan çalışmaya dâhil olan devlet okulu ve özel okul öğretmenlerinin mesleki etkenler açısından işi bırakmamalarının en önemli nedeni ortak bir şekilde “fazla çocuk sevgisi” olarak belirlenmiştir. Bunun yanında devlet okulu öğretmenleri “öğretmeye duyulan arzuyu”, özel okul öğretmenleri ise “mesleki bağlılığı” mesleki etkenler açısından işi bırakmamalarının en önemli nedenleri arasında dile getirmişlerdir. Özel okul öğretmenleri ve devlet okulu öğretmenlerinin mesleği bırakmak istemelerine rağmen bırakamama sebepleri büyük oranda benzerlik göstermektedir. Geçim sıkıntısı ve fazla çocuk sevgisi özel sektör veya kamu fark etmeksizin öğretmenlerin işi bırakmamalarının gerekçesi olarak belirlenmiştir. Bu bulgular aynı zamanda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin altında yatan sebeplerle de ilişkilendirilebilir. İşten ayrılma niyetinin en önemli sebeplerinden biri benzer şekilde kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın maaş yetersizliği olarak belirlenmişti. Bununla beraber işi bırakmak istemelerine rağmen bırakamamalarının en büyük sebebi de geçim sıkıntısı olarak belirlenmiştir. Bu durumda öğretmenlerin kısır bir döngüye girdiği söylenebilir. Diğer yandan hem özel sektördeki hem de kamudaki öğretmenler mesleği seçmedeki en önemli sebebi kişisel özellikler olarak belirtmişlerdir. Kişisel özellikler olarak fazla çocuk sevgisi, öğretme arzusu, yetenekler gibi etkenlerde belirtilmiştir. Yine aynı şekilde mesleği bırakmak istemelerine rağmen bırakamama sebepleri arasında da bu etkenler bulunmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin mesleği seçme sebepleri ile mesleği bırakmak istemelerine rağmen bırakamama sebepleri paralellik göstermektedir.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin karşılaştıkları bu nedenlere yönelik çözüm önerileri dört kategoride ele alınabilir. Öğretmenlerin karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerilerinin sisteme yönelik çözümler, paydaşlara yönelik çözümler, çalışma koşullarına yönelik çözümler ve diğer şeklinde sıralandığı görülmektedir. Araştırmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin sisteme yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “maddi düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Araştırmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin sisteme yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “maddi düzenlemeler” ve “devlet-özel okul farklılıklarına dair düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Çalışmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin paydaşlara yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “veli eğitimleri” olarak belirlenmiştir. Benzer olarak özel okul öğretmenlerinin de paydaşlara yönelik çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “veli eğitimleri” olarak belirlenmiştir. Çalışma koşullarına yönelik çözümler bakımından ele alındığında devlet okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “motivasyonu düşüren uygulamalara yönelik düzenlemeler” ve “iş yüküne dair düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Çalışma koşullarına yönelik çözümler bakımından ele alındığında özel okul öğretmenlerinin karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “iş yüküne dair düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Son olarak çalışmaya dâhil olan devlet okulu öğretmenlerinin diğer çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “itibar kaybına yönelik düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Benzer olarak çalışmaya dâhil olan özel okul öğretmenlerinin diğer çözümler bakımından karşılaştıkları bu sebepler için en önemli çözüm önerileri “itibar kaybına yönelik düzenlemeler” olarak belirlenmiştir. Özdemir ve Kaplan (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmen adaylarının Türk Eğitim Sistemi sorunlarına ilişkin

görüşleri değerlendirilmiştir. Öğretmen adaylarının verdiği cevaplara göre en fazla verilen çözüm önerisi öğretmenlerin yetiştirilmesinde düzenlemeler yapılmalı olmuştur. Bu çözüm önerisini sırasıyla; uygulamaya yönelik eğitim yapılmalı, ezbercilikten kaçınılmalı, eğitim sistemi sürekli değişmemeli, liyakat sağlanmalı, maddi iyileştirmeler yapılmalı, öğretmene önem verilmeli, sistemin iyileştirilmesinde işbirliği yapılmalı, aileler bilinçlendirilmeli, Eğitim politikaları değiştirilmeli, sınav sistemi iyileştirilmeli, sistem tamamen yenilenmeli takip etmektedir. Bu çalışmanın öğretmenlerin yaşadığı problemlere yönelik çözüm önerileri kısmı ele alındığında mevcut çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Mevcut çalışmada da maddi düzenlemelere, veli eğitimlerine ve itibar kaybına yönelik düzenlemelere vurgu yapılmıştır. Ayrıca devlet ve özel okul öğretmenlerinin benzer çözüm önerilerinde bulunduğu görülmektedir. Devlet okulunda çalışan öğretmenlere ek olarak, özel okullarda çalışan öğretmenler devlet-özel okul farklılıklarına dair düzenlemeler yapılması gerektiğini de belirtmiştir. Dolayısıyla özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları bakımından devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha çok zorlandığı ve bu konuda farklılıkların düzenlenmesini bir çözüm olarak gördükleri söylenebilir. Devlet okulu veya özel okul fark etmeksizin öğretmenlerin mesleği bırakma niyetlerinin altında yatan sebeplerde ve mesleği bırakmak istemelerine rağmen bırakamamalarının altında yatan sebeplerde maddi etkenler göze çarpmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin maddi düzenlemelere dönük çözüm önerilerinde bulunması şaşırtıcı değildir. Bu durumda öğretmenlerin sorun olarak gördükleri ve öncelikli olarak çözüm önerdikleri konu maddi konular olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçların genellenebilmesi için farklı şehirlerde ve farklı paydaşların görüşlerine dayalı çalışmalar yapılabilir. Yapılan çalışmanın sonuçları göz önüne alınarak öğretmenlerin işi bırakma düşüncelerini olumlu yönde değiştirebilmek adına gerekli düzenlemeler yapılabilir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin öncelikli problemleri veli baskısı ve maaş yetersizliğidir. Buna paralel olarak çözüm önerilerinde de maddi düzenlemeler ve veli eğitimleri göze çarpmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin maaş beklentilerini karşılamak adına maddi iyileştirmeler yapılmalıdır. Diğer yandan öğretmenleri veli baskısından ve son yıllarda artış gösteren şiddete maruz kalma durumlarından korumak adına yasal düzenlemeler gerçekleştirilmeli ve öğretmen yanlısı bir tutum sergilenmelidir. Ayrıca öğretmenleri şikâyet konusu haline getirebilen, veli tehditlerine maruz bırakan CİMER gibi uygulamalardan vazgeçilmesi de öğretmenlerin haklarını korumak adına önemli bir adım olarak görülebilir. Bu yolla öğretmenlerin itibar kaybı ve değersiz hissetme gibi problemlerine de katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Etik Kurul İzni

Bu araştırmanın, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun GO 2023/529 sayılı kararı ile etik ilkelere uygun olduğu beyan edilmiştir.

Yazar Katkısı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması yoktur.

Kaynaklar

- Akdoğan, A. A., & Aydemir, C. (2019). Psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1625-1637.
- Akdoğan, S., Ateşoğlu, H., & Şen, E. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları, performans uygulamaları ve kurumsallaşmaya ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 572-593. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.313>
- Anafarta, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Anmanatrakul, A., Koul, R., Pinit, P., & Preechawong, S. (2021). Factors affecting the intention to quit from the teaching profession among vocational teachers. *Advanced Education*, 19, 69-78. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.240382>
- Arastaman, G., Fidan, İ. Ö., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kurumsal bir inceleme. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 37-75. <https://doi.org/10.23891/efdyyu.2018.61>
- Arnup, J., & Bowles, T. (2016). Should I stay or should I go? Resilience as a protective factor for teachers' intention to leave the teaching profession. *Australian Journal of Education*, 60(3), 229-244. <https://doi.org/10.1177/0004944116667620>
- Aslan, M., & Bakır, A. A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206. <https://doi.org/10.9761/JASSS2249>
- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Bearman, M. (2019). Eliciting rich data: A practical approach to writing semi-structured interview schedules. *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, 20(3), 1-11. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.002757698372666>
- Bekmezci, M., & Gürbüz, S. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Boateng, J. S., Kosi, I., Mensah, R., & Sulemana, I. (2015). Teacher motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical study in public second cycle schools in Tamale metropolis, Ghana. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1-8.
- Boden McGill, C. J., & Sedivy Benton, A. L. (2012). Significant factors for teachers' intentions to stay or leave the profession: Teacher influence on school, perception of control, and perceived support. *National Teacher Education Journal*, 5(2), 99-115.
- Coşkun, B., Katıtaş, S., Sipahioğlu, M., & Toprak, E. (2021). Öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti ve okul değiştirme niyeti ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Cappadocia Journal Of History And Social Sciences*, 17. <https://doi.org/10.29228/cahij.53848>
- Çamlıbel, Z. (2010). *İş gücü ve iş değiştirme niyeti ilişkisi: Konaklama işletmelerinde kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Sakarya Üniversitesi Açık Akademik Arşiv Sistemi. <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/92905>
- Çini, M. A., Erdirencelebi, M., & Ertürk, E. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52. <https://doi.org/10.30976/susead.712630>
- Erdirencelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 127-139.
- Erginer, A., & Köse, M. F. (2012). Okul yöneticiliğini tercih ve ayrılma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. *Qualitative Studies*, 7(4), 14-28.
- Erol, F., & Savaş, A. C. (2017). Eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 115-123. <https://doi.org/10.31461/ybpd.354488>
- Erul, E. E., Kelebek, P., & Yıldırım, M. H. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Halawi A. H. (2014) Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal* 10(10): 184-197.
- Karabıyık, H., & Kurtulmuş, M. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1324-1341. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3597>
- Kaur, S., Kuean, W. L., & Wong, E. S. K. (2010). The relationship between organizational commitment and intention to quit: The Malaysian companies perspectives. *Journal of Applied Sciences(Faisalabad)*, 10(19), 2251-2260. <https://doi.org/10.3923/jas.2010.2251.2260>

- Kayra, F., Tösten, R., & Ushurova, Z. (2023). Öğretmen iş gücü devir hızının (öğretmen sirkülasyonunun) avantaj ve dezavantajları: Siirt örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 159-189. <https://doi.org/10.17240/aibudefd.2023.-1172429>
- Keçeci, B. (2021). *Öğretmenlerin meslekte ayrılma nedenleri: Bir durum çalışması* [Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi]. YÖKTEZ Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kılıcı, S., & Onay, M. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- Köklü, F. (2023). Eğitim yönetiminde işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(30), 15-26. <https://doi.org/10.52096/usbd.7.30.02>
- Kurtulmuş, M., & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282385>
- Martin, M. J. (2011). Influence of human resource practices on employee intention to quit [Doktora Tezi, University of Virginia]. <https://vtechworks.lib.vt.edu/server/api/core/bitstreams/e100afce-eeda-44a7-aa33-c0044a5120c5/content>
- Metin, O., & Ünal, Ş. (2022). İçerik analizi tekniği: İletişim bilimlerinde ve sosyolojide doktora tezlerinde kullanımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 273-294. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227356>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis* (Second edition). SAGE Publications, Inc.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2023, 19 Aralık). Geçmişten günümüze sayılarla eğitim (1923-2023). <https://yuzuncuyilgalerisi.eba.gov.tr/galeriler/gecmisten-gunumuze-sayilarla-egitim-1923-2023-50> adresinden 17 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Moç, T. (2018). Duygusal emek davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Özel eğitim kurumlarında çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(13), 673-690. <https://doi.org/10.31623/iksd.107>
- Okumuş, K., & Subaşı, M. (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.
- Özdemir, F., & Kaplan, A. (2017). Öğretmen adaylarının bakış açısından Türk eğitim sisteminin sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri. *Electronic Turkish Studies*, 12(28), 577-592. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.12426>
- Sgkrehber, (2024, 27 Ağustos). Yıllara göre MEB'den ayrılan öğretmen sayısı. <https://sgkrehber.com/haber/yillara-gore-meb-den-ayrilan-ogretmen-sayisi-17414.html> adresinden 22 Eylül 2024 tarihinde alınmıştır.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sönmezer, M. G. (2007). Milli Eğitim Bakanlığında çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığında emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. <https://nek.istanbul.edu.tr/ekos/TEZ/43164.pdf>
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.
- Tarhan, Ö. (2015). Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının politik okuryazarlığa ilişkin görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 649-669. <https://doi.org/10.16992/ASOS.538>
- Teachthought. (2021, 22 Ekim). İyi öğretmenler neden ayrılır?. <https://www.teachthought.com/pedagogy/why-good-teachers-quit/> adresinden 17 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024, 11 Mart). İşgücü istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2024-53525> adresinden 11 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (Özel Sayı) , 2043-2056
- Uştu, H., & Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3), 1262-1274. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.330256>
- Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 72-91.
- Yaşar, M. (2018). Nitel araştırmalarda nitelik sorunu. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 55-73. <https://doi.org/10.21666/muefd.426318>
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 57-72
- Yüksel, H., & Yüksel, M. (2014). İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32).

Extended Abstract

Purpose

When we examine the literature, we see that the focus is mostly on the reasons why teachers quit their jobs. However, the research conducted was based on the observation that teachers in Turkey do not quit their jobs but have this thought. Therefore, the aim of this research is not to determine the reasons why teachers quit their jobs, but whether they intend to quit their jobs and the reasons underlying their thoughts about quitting their jobs.

The present study is expected to guide initiatives aimed at improving teachers' professional conditions by identifying the difficulties and stress factors faced by teachers, considering the factors that reduce teachers' performance and motivation, and guiding decision-makers who shape education policies. This study, which aims to determine the underlying reasons for teachers' intention to quit their jobs, the reasons why they cannot quit despite having the intention to quit, and suggestions for solutions for these reasons, can also make significant contributions to the field of educational sciences by helping us better understand the effects of psychological, sociological and organizational factors on teachers' decisions in their professional lives.

The main purpose of the research was to answer the following sub-questions:

1. What are the situations and events in your professional life that made you say, "I wish I could leave the job..."?
2. What are your reasons for not quitting your job even though you are thinking about quitting?
3. How aware were you of these reasons when choosing the teaching profession?
4. How can these issues be resolved?

Method

In this research, a case study design, one of the qualitative research methods, was used to determine the views of teachers on the reasons underlying their thoughts about quitting their jobs. The study group of this research consists of teachers who work in the city center of Isparta in the 2023-2024 academic year and who agreed to participate in the research voluntarily. The study group consisted of a total of 30 teachers, 15 of whom worked in private schools and 15 of whom worked in public schools, selected according to the criterion sampling method, one of the purposeful sampling types.

In this study, a semi-structured interview form was used as a data collection tool to determine the underlying reasons for teachers' intentions to quit their jobs. The semi-structured interview form used in this study consists of two parts. The first part included a personal information form that included questions about the participants' age, seniority, gender, branch, school level, type of school, and the course load they were responsible for. In the second part, teachers were asked four questions about the situations that caused them to consider leaving the profession, the reasons why they could not leave the profession despite wanting to, how aware they were of these reasons when choosing the teaching profession, and the solutions they encountered for these reasons.

Content analysis, a qualitative research technique, was used in this study. The analyses in the study were carried out using data obtained from 30 teachers, 15 from private schools and 15 from public schools. The reliability rate between the coders in this study was determined to be 85%.

Results

When the issues regarding the answers given by the teachers to the question of what are the situations and events in your professional life that made you say, "I wish I could leave the profession..." was examined, it was seen that the frequencies of the factors affecting the intentions of teachers to leave their professions were listed as reasons related to working conditions, external reasons, and psychological reasons.

According to the responses given to the question "How aware were you of these reasons when choosing the teaching profession?" asked to the teachers in the current study, it was seen that more than half of the public school teachers who participated in the study were not aware of these reasons when choosing the teaching profession. Similarly, it was seen that more than half of the private school teachers who participated in the study were not aware of these reasons when choosing the teaching profession. Therefore, it is obvious that teachers are not sufficiently aware of the difficulties they face when choosing their profession, regardless of whether it is a private or a public school. Accordingly, practices in the profession selection process are considered inadequate.

It is seen that there are three common reasons underlying the intention to leave the job of teachers determined by the American education platform "Teachthought" and the teachers in the current study. These were determined as workload ($f=6$), feeling of worthlessness ($f=4$), and feeling of burnout ($f=2$).

When the table created according to the answers given by the teachers to the question "What are your reasons for not quitting even though you are thinking about quitting your job?" was examined, it was seen that the frequencies of

the reasons underlying the teachers' intentions to quit the profession despite not quitting were listed as financial and professional factors.

When the table created according to the answers given by the teachers to the question "How can these issues be resolved?" was examined, it was seen that the frequencies of solution suggestions for these reasons encountered by the teachers were listed as solutions for the system, solutions for the stakeholders, solutions for the working conditions, and others.

Discussion, Conclusion, and Suggestions

According to the findings obtained from the research, the primary problems of teachers are parental pressure and inadequate salary. In parallel with this, financial arrangements and parental training stand out in the solution proposals. Therefore, financial improvements should be made to meet teachers' salary expectations. On the other hand, legal arrangements should be made, and a pro-teacher attitude should be displayed to protect teachers from parental pressure and exposure to violence, which has increased in recent years. In addition, abandoning applications such as CİMER, which can make teachers subject to complaints and expose them to parental threats, can be seen as an important step in protecting the rights of teachers. It is thought that this way, it can also contribute to the problems of teachers, such as loss of reputation and feeling worthless.