



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)




Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education



2023, 23(1), 159–189. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1172429>

Öğretmen İş Gücü Devir Hızının (Öğretmen Sirkülasyonunun) Avantaj ve Dezavantajları: Siirt Örneği

Advantages and Disadvantages of Teacher Labor Turnover Rate (Teacher Circulation): A Case of Siirt

Zarnigora USHUROVA¹ , Rasim TÖSTEN² , Fettah KAYRA³ 

Geliş Tarihi (Received): 08.09.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 20.03.2023

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2023

Öz: Bu çalışmanın temel amacı Siirt'te öğretmen iş gücü devir hızının -bir başka deyişle öğretmen sirkülasyonunun- olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymak ve bu doğrultuda önerilerde bulunmaktır. Bölgesel bir problem olarak görülen bu konu öğretmenleri olduğu kadar öğrencileri ve okul idarecilerini de zor durumda bırakmaktadır. Araştırma nitel yöntemli olup fenomenoloji deseniyle kurgulanmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmış olup Siirt İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı öğretmenler ve yöneticilerle (15 kişi) görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre, Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızı yüksektir. İşgücü devir hızının bazı olumlu yönlerine rağmen olumsuzlukları daha fazladır. Görüşmelerde, devir hızının yüksek olmasına ulaşım, sağlık ve güvenlik konularındaki problemlerin yanı sıra sosyokültürel etkinliklerin ve teşviklerin yetersizliği gibi sorunların neden olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılar, Millî Eğitim Bakanlığının bu konuda aldığı tedbirlerin yetersiz olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışmada, özellikle elde edilen bulgular ışığında iş gücü devir hızının azaltılması yönünde tavsiyelerde bulunulmuş, öğretmen atamaları ve eğitim planlamaları gibi konularda alınması gereken tedbirlerden söz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş gücü devir hızı, Eğitim, Eğitim problemleri, Siirt

&

Abstract: The main purpose of this study is to reveal the positive and negative effects of teacher workforce turnover -in other words teacher circulation- in Siirt and to make suggestions in this direction. This issue, which is seen as a regional problem, puts students and school administrators in a difficult situation as well as teachers. The research is based on the qualitative method and research design is a phenomenology. The data were collected with a semi-structured interview form and interviews were conducted with teachers and administrators (15 people) affiliated to Siirt Provincial Directorate of National Education. According to the findings, the teacher workforce turnover rate is high in Siirt province. Despite some positive aspects of the workforce turnover rate, the negative aspects are more. In the interviews, it was stated that the high turnover rate was caused by problems such as transportation, health and safety issues, as well as the lack of socio-cultural activities and incentives. The participants claimed that the measures taken by the Ministry of National Education in this regard were insufficient. In the study, especially in the light of the findings, recommendations were made to reduce the workforce turnover rate, and precautions to be taken on issues such as teacher appointments and educational planning were mentioned.

Keywords: Labor turnover rate, Education, Education problems, Siirt

Atıf/Cite as: Ushurova, Z., Tösten, R., & Kayra, F. (2023). Öğretmen iş gücü devir hızının (öğretmen sirkülasyonunun) avantaj ve dezavantajları: Siirt örneği. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 159-189 <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1172429>

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma, Zarnigora USHUROVA'nın Doç. Dr. Rasim TÖSTEN danışmanlığında yürütülen "Bölgesel Bir Eğitim Sorunu Olarak Öğretmen İşgücü Devir Hızı: Avantaj ve Dezavantajları" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Bu çalışma, ISARC (International Science and Art Research Center) tarafından 27-28 Kasım 2021 tarihleri arasında Diyarbakır'da düzenlenen 1. International Dicle Scientific Research And Innovation Congress'de sunulan "Risk Factors of Teacher Labor Turnover in Schools: A Qualitative Research" adlı bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş hâlidir.

¹ Sorumlu Yazar: Zarnigora USHUROVA, zarnigoraushurova@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0850-1187

² Doç. Dr. Rasim TÖSTEN, Siirt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, rasimtosten@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5135-7286

³ Arş. Gör. Dr. Fettah KAYRA, Siirt Üniversitesi, İşletme Bölümü, fettah.kayra@siirt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6954-9910

1.GİRİŞ

Okulun en önemli öğelerinden biri öğretmenlerdir. Gençleri yarınlara hazırlamak, kötü davranışlardan kurtarmak, kişiliklerini geliştirmek, devletin yürüttüğü politikaların gerektirdiği şekilde onların iyi birer vatandaş olarak yetiştirilmelerini sağlamak, öğrenmeyi, sorgulamayı ve bilim üretmeyi amaçlamış bir gençlik yetiştirmek hemen hemen her toplumda eğitimden beklenen niteliklerdir. Okulların verimliliğinde ise yönetici, ortam, program vb. etkenlerin yanında en önemli rol öğretmenlere düşmektedir (Ertürk, 2016, s. 2). Öğretmen verimliliğinde süreklilik ise önemli bir unsurdur. Eğitim sürecinin sağlam bir temelde devam etmesi; öğretmenlerin öğrencileriyle kesintisiz iletişimine, okulda kurumsal hafızanın oluşmasına ve bu hafızanın uzun süreli olarak devam etmesine bağlıdır (Özoğlu, 2011).

Bir kurumda iş gücünün değişme hızı yani devinimi, iş gücü devir hızı kavramıyla açıklanmaktadır. Yüksek bir iş gücü hareketliliğinin kurumlar için birçok olumsuz sonuca neden olacağı söylenebilir. Örneğin, okullarda öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olması hem düzenli bir eğitimi kesintiye uğratma hem de öğrenciler, öğretmenler ve okul yönetimleri için maddi ve manevi problemlere neden olma risklerini barındıracaktır. Düşük bir iş gücü devir hızı ise öğretmen ile öğrenciler arasında oluşacak bağların güçlendirilmesi konusunda avantaj sağlayacaktır.

Bu çalışmada, iş gücü devir hızı konusundan yola çıkılarak Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızının nedenleri ve etkilerini açığa çıkarmak amaçlanmış ve bu yönde daha önce alınan tedbirler irdelenerek elde edilen bulgular ışığında bazı öneriler sunulmuştur. Çalışmanın amacına ulaşmak için Siirt ilinde görev yapan öğretmen ve yöneticiler ile mülakatlar gerçekleştirilmiş ve yapılan çözümlenmeler doğrultusunda iş gücü devir hızının azaltılmasına yönelik tedbirlerden bahsedilmiştir.

Çalışmanın, hem eğitim hem de insan kaynakları konuları ile yakından ilişkili olup farklı disiplinleri konu edinmesi bakımından özgün bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, eğitimin en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin verimliliğine odaklanması da çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmuştur. Öğretmen başarısı, hem öğrencilerin hem de okulun başarısında çok önemli bir paya sahiptir. Makro açıdan değerlendirildiğinde öğretmen başarısı, sağlıklı ve verimli bir eğitim çıktısına, dolayısıyla ülkelerin kalkınmasına da vesile olmaktadır.

Araştırmada edindiğimiz bulgular ışığında İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri için önerilerde bulunulmuştur. Çalışma, aynı zamanda öğretmenlerin ilk atamalarında ve zorunlu hizmetleri sırasında karşılaşılabilecekleri sorunlar konusunda da bir rehberlik yapacaktır.

Araştırmacılar tarafından, iş gücü devir hızı konusunun genellikle işletme alanında çalışıldığı görülmektedir. Gerek kamuda gerekse öğretmenlerde iş gücü devir hızı konusu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla, bu çalışmanın ulusal literatüre de katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışmada önce, kuramsal çerçeveye değinilmiş; iş, emek, personel, iş gücü ve iş gücü devir hızı gibi bazı temel kavramlar açıklanmıştır. Ayrıca, öğretmen istihdam biçimlerinden bahsedilmiş ve iş gücü devir hızının çeşitli açılardan önemine değinilmiştir. Sonraki bölümde araştırma yöntemi ile ilgili bilgiler sunulmuş; çalışma grubu, veri toplama-çözümleme süreci ve araştırma yöntemi gibi çeşitli konular açıklanmıştır. Son olarak, görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuş, kapsamlı bir analiz yapılarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş gücü devir hızı konusunda bazı temel kavramlar

Emek (labor), bir şeyin oluşturulmasında ve üretilmesinde kullanılan güç; uzun, özverili ve yorucu çalışma olarak tanımlanabilir (Benligiray, 2016, s. 9). Türk Dil Kurumuna (TDK) göre, bir hizmet veya kuruluşun görevlileri, bir iş yerinde çalışanların tümü ise işgören ya da personel olarak adlandırılır (Türk Dil Kurumu, 2019). İş gücü ise, bir örgütün insan kaynağıdır. Görevi her ne olursa olsun örgüt icraatlarında yer alan tüm

kişileri ifade etmektedir. Bir işletmede çalışan kişilere, yaptıkları işin çeşidine bakılmadan kendilerine “personel” adı verilmektedir (Baykal, 2017).

İşgücü devri ise, belirli bir dönem içerisinde işletmenin personel kadrosunda çalışanların giriş ve çıkış hareketi olarak ifade edilmektedir (Baysal, 1984). Bir başka deyişle, belirli bir sürede personel giriş ve çıkış hareketliliğinin o dönemdeki ortalama personel sayısına oranıdır (Akduman vd., 2013, s.20). Yani, iş gücü devir hızı, bir organizasyondan ayrılan ve yerlerine başka kişilerin yerleştirildiği çalışanların sayısını veya oranını ifade eder (Mayhew, 2019). İşgücü devrinin diğer yaygın bir tanımı, “zaman içinde iş gücünde yetenek kaybı”dır. Bu durum; istifalar, işten çıkarmalar, emeklilikler, iş yeri değişiklikleri ve hatta ölümler dâhil olmak üzere herhangi bir çalışanın ayrılmasını içerir (Roder, 2019).

İşgücü Devri için Türkçe kaynaklarda “personel devri”, “insan gücü değişimi” “iş değiştirme hızı” ya da “işçi devri” gibi tanımlar kullanılırken, İngilizce kaynaklarda ise bu tanım “Labor Turnover” ya da “Turnover of labor” olarak yer almaktadır (Özer, 2007).

Bir işletmede iş gücü devir oranı yıllık olarak büyük değişiklikler göstermiyorsa gelecekteki çalışan talebinin belirlenmesi kolaylaşır. Bu oranın yüksekliği, örgüte belli bir canlılık getirmekle birlikte; işe alma maliyetlerini artırması ve çalışanların işe bağlılığını azaltması gibi olumsuz sonuçlar oluşturabilir (Özler, 2012, s. 48).

Bir personelin işten ayrılmasının örgüte maliyeti, ayrılan personel maaşının en az iki katıdır ve bu olumsuz etki her sektör için yaklaşık aynı ölçüde geçerlidir (Gün, 2016). Ayrıca, bir personelin işten ayrılması, örgütteki diğer personeller arasındaki iletişimin bozulmasına ve gerginliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İşe yeni başlayan personelin uyum sorunları yaşaması da örgütün verimliliğini olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Aydemin & Akdoğan, 2019). Bu nedenle, yöneticilerin; çalışanlarının işten ayrılma nedenlerinin altında yatan sebepleri değerlendirip onların işten ayrılmasının önünü kesmeleri örgütler için çok önemlidir (Günday & Keleş, 2017). Örneğin, çalışanlar, örgütü kendi kişisel nedenlerden dolayı, örgüt içi sorunlardan dolayı ya da -makro düzeyde alacak olursak- genel olarak ülke ekonomisinde süregelen sorunlardan dolayı çeşitli nedenlerle terk edebilmektedirler (Yavan, 2017).

2.2. İnsan kaynakları yönetimi ve eğitimdeki rolü

Çalışan sirkülasyonu yani iş gücü devir hızı insan kaynakları yönetimi alanının önemli bir çalışma konusudur. Dolayısıyla, öncelikle insan kaynakları yönetiminin tarihi ve genel özelliklerinin kısaca açıklanması da yararlı olacaktır.

“İnsan kaynakları” kavramı ilk defa 1817 yılında ünlü ekonomist Springer tarafından kullanılmıştır. Bu kavram zamanla Taylor ve Fayol başta olmak üzere klasik dönem yönetim araştırmacıları tarafından ortaya atılan düşüncelerle gelişim sağlamıştır (Tortop vd., 2013, s. 10-11).

İnsan kaynakları terimi bir örgütte veya organizasyonda görev yapan tüm çalışanları içermekle birlikte örgütün dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanılabilecek iş gücünü de kapsamaktadır (Ferecov, 2011).

İnsan Kaynakları Yönetimi temel olarak, çalışanların çalışma esnasında duydukları memnuniyet ve motivasyonlarının yüksek tutulmasını hedeflerken diğer yandan da örgütlerin çalışanlarını belirlenen hedefler doğrultusunda daha etkin biçimde nasıl yönetebileceği üzerinde durur (Dolgun, 2012, s. 1-2). Başka bir ifade ile İnsan Kaynakları Yönetimi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan işlevleri gerçekleştirecek yeterli sayıda ve alanında uzman olan çalışanın işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi ve motive edilmesidir (Eryaşa, 2015, s. 15). Ücretlendirme politikaları, prosedürleri, personele sağlanacak ek olanakların idaresi, bordro yönetimi, personel seçme ve eğitime farklı bir iş gücünü bulma ve örgütte kalmalarını sağlama, personel devir hızını kontrol altında tutma gibi konular da İnsan kaynakları bölümünün çalışma alanına girmektedir (Benligiray, 2016).

İşletmenin başarısı veyahut başarısızlığını etkileyen en önemli unsurlardan biri insan gücü diğer bir ifadeyle entelektüel sermayedir. Dolayısıyla, entelektüel sermayenin doğru bir biçimde planlanması insan kaynakları yönetiminin en önemli konularından biridir (Akduman vd., 2013). Tabii, insan kaynakları planlanması sadece işletmeler için değil aynı zamanda eğitim kurumları için de önemli bir faktördür. Eğitim kurumundaki insan gücünün planlanması gelecekte ihtiyaç duyulabilecek çalışan sayısını tahmin edebilmeyi mümkün kılabilir. Ayrıca, hâlihazırda görev yapan öğretmenlerin etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini de içermektedir. Bu konuda gün yüzüne çıkan problemler yüksek bir iş gücü devir hızına neden olabilmektedir.

Gelişmiş ülkelerin en önemli avantajlarından biri eğitilmiş insan gücüdür (Gelen & Özer, 2008). Öğretmenlik mesleği “mesleklerin mesleği” olarak ifade edilebilir (Işık vd., 2010). Öğretmen, devletin eğitim politikasını yürüten ve etkileyen, aynı zamanda öğrencileri geliştiren en önemli eğitim unsurlardan biridir (Sünbül, 2002). Dolayısıyla, öğretmenlik mesleği, bir devletin eğitim-öğretim ve bunun gerektirdiği yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleğidir (Taşkın, 2009). Bu mesleğin sürdürülebilir ve verimli bir şekilde yürütülmesi de ancak sağlıklı bir insan kaynakları yönetimi planlaması ile mümkündür.

2.3. Öğretmenlik mesleğinde istihdam biçimleri ve hizmet bölgeleri

2.3.1. Öğretmenlik mesleğinde istihdam biçimleri

Türkiye’de ilköğretim okullarında dört farklı statüde öğretmen istihdam edilebilmektedir. Bunlar; sözleşmeli, kadrolu, (tüm sözleşmeliler kadroya geçirildi), vekil ve son olarak ücretli öğretmenlerdir (Doğan vd., 2018).

Çalışan öğretmenlerin büyük bir kısmına denk gelen kadrolu öğretmenler, Millî Eğitim Bakanlığının öğretmen istihdamına ilişkin ana sınıfı oluşturan; asli ve sürekli eğitim-öğretim hizmeti yapmak üzere görevlendirilmiş ve memuriyet güvenceleri olan kişilerdir (Soydan, 2012).

Sözleşmeli öğretmenlik ise, 2005-2006 yılında hayata geçirilmiş bir diğer öğretmenlik türüdür (Polat, 2013). Sözleşmeli statüde çalışan bir öğretmen ne kadar hizmet etmiş olursa olsun, kadrolu öğretmenlik olarak çalışan öğretmenler gibi kıdem ve derece alamamaktadırlar (Karadeniz & Demir, 2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarına karşı, memnun olmayan öğretmen adayları davalar açmış olup, 2006 yılında Danıştay’ın yürütmeyi durma kararı vermesinin ardından tüm sözleşmeli öğretmenler kadroya geçirilerek sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmiştir (Polat, 2013).

Ücretli öğretmen devlet okullarında görev yaptığı okullarda girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmendir (Bayram, 2009). Dolayısıyla, ücretli öğretmenlik bir istihdam şekli değildir, öğretmen açığı ve öğretmen yetersizliği yaşanan okullarda ya da kadrolu öğretmenin okulda bulunmadığı zamanlarda (izinli, raporlu vb.) eğitim-öğretimin aksamalarını engellemek için ilçe millî eğitim müdürlüklerince görevlendirilmeleri yapılan öğretmenlerdir (Tunç & Taner, 2020). Ücretli öğretmenler de özlük hakları konusunda birçok problemle karşı karşıya kalmaktadırlar (Yılmaz, 2018).

Bir öğretmenin, geçici görev, izin ve disiplin cezası uygulaması veyahut görevden uzaklaştırma sebeplerinden ötürü görevinden geçici olarak uzaklaştırılması hâlinde yerine eğitim kurumu içinden veya diğer eğitim kurumlardan veyahut açıktan vekil olarak atanan öğretmenlere ise vekil öğretmen denilmektedir (Özer E. , 2008).

2.3.2. Zorunlu hizmet bölgeleri

Öğretmen sirkülasyonu Türkiye’nin genelinde özellikle de Doğu bölgelerinde önemli bir eğitim sorunudur. Bu durumun önüne geçebilmek için zorunlu hizmet gibi bazı tedbirler alınmıştır. Millî Eğitim Bakanlığının zorunlu çalışma bölgeleri ve buna bağlı zorunlu hizmet yılları uygulamasının, öğretmen devir hızını kontrol altına alma ve zorunlu hizmet bölgelerindeki hareketliliği dengelemek adına olduğu paylaşılan bilgilerden de anlaşılmaktadır.

Zorunlu hizmet uygulamasında birinci, ikinci ve üçüncü hizmet bölgeleri şu şekildedir (Kandemir, 2018);

Tablo 2. 1.

Birinci, İkinci ve Üçüncü Hizmet Bölgeleri

Birinci Hizmet Bölgesi İlleri	İkinci Hizmet Bölgesi İlleri	Üçüncü Hizmet Bölgesi İlleri
Adana	Mersin	Adıyaman
Afyonkarahisar	İzmir	Artvin
Aksaray	Karabük	Bayburt
Amasya	Karaman	Çankırı
Ankara	Kayseri	Elazığ
Antalya	Kırıkkale	Erzincan
Aydın	Kırklareli	Giresun
Balıkesir	Kocaeli	Gümüşhane
Bartın	Konya	İstanbul
Bilecik	Kütahya	Kahramanmaraş
Bolu	Manisa	Kastamonu
Burdur	Muğla	Kırşehir
Bursa	Osmaniye	Kilis
Çanakkale	Sakarya	Malatya
Çorum	Samsun	Nevşehir
Denizli	Sinop	Niğde
Düzce	Tekirdağ	Ordu
Edirne	Trabzon	Rize
Eskişehir	Uşak	Sivas
Gaziantep	Yalova	Şanlıurfa
Hatay	Zonguldak	Tokat
Isparta		Yozgat

Millî Eğitim Bakanlığına göre, zorunlu çalışma yükümlülüğü bölgelere göre şu şekilde belirlenmiştir (MEB, 2015):

Birinci hizmet bölgesindeki illerde en az 5 ila 7 yıl arasındadır.

İkinci hizmet bölgesindeki illerde en az 4 ila 6 yıl arasındadır.

Üçüncü hizmet bölgesindeki illerde en az 3 ila 5 yıl arasındadır.

Yukarıdaki verilere göre, öğretmen ilk atamalarında, KPSS sınavından elde edilen puanlar ve yapılan tercihlere göre Millî Eğitim Bakanlığı tarafından, öğretmen yerleştirme gerçekleştirilmektedir. Yukarıda adı geçen illerde hizmet eden öğretmenlere bir yıllık süre içerisinde verilen puanlar aşağıda verilmiştir (Kandemir, 2018).

Tablo 2.2.

Hizmet Bölgesi İllerinde Alınacak Puanlar

Hizmet Alanları	Birinci Hizmet Bölgesi İllerinde Alınacak Puanlar	İkinci Hizmet Bölgesi İllerinde Alınacak Puanlar	Üçüncü Hizmet Bölgesi İllerinde Alınacak Puanlar
1	10	12	14
2	11	13	16
3	12	14	18
4	14	18	22
5	16	20	26
6	18	22	30

Bu puanların dağılımına bakıldığında hizmet bölgelerinin oluşturulmasının; çalışma koşulları, çalışma zorlukları, gelişmişlik düzeyi vs. birçok faktör etkili olmaktadır. Dolayısıyla MEB’de öğretmen hareketliliğinde teşvik edici unsurları da devreye sokarak zorunlu hizmet bölgelerini cazipleştirmeyi; böylelikle iş gücü devir hızının doğuracağı olumsuzluklar konusunda tedbir almayı amaçlamaktadır.

Tablo 2.2’de yer alan bilgiler incelendiğinde, gelişmişlik düzeyi düşük olan şehirlerde öğretmenlere daha yüksek puan verildiği görülmektedir. Dolayısıyla, daha az gelişmiş bölgelerdeki öğretmen iş gücü devir hızının gelişmiş bölgedeki illere göre daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, zorunlu hizmet kanununun varlığı da bu bölgelerde öğretmen devir hızının yüksek olmasının en önemli göstergelerinden biridir.

Bununla birlikte, Millî Eğitim Bakanlığı özellikle Doğu ve Güney Doğu yani dezavantajlı bölgelere öğretmen istihdamının sağlanması için (sözleşmeli, kadrolu, ücretli vb.), çeşitli öğretmen atama politikaları yürütmektedir (Kurt & Demirbolat, 2019).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma ile ilgili genel bilgiler

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemi ve fenomenoloji (görüngü bilimi/olay bilimi) deseni uygulanmıştır. Nitel araştırmalar, özel durumun “gerçekliğini” yansıtmakta, sonuçlarla kuram üretilmesine yardımcı olmakta, farklı faktörlerin anlaşılmasına ve araştırma sonuçlarının uygulanabilirliği özelliklerini taşımaktadır (Öztürk, 2020). Çözümleme sürecinde ise betimsel analiz ve içerik analizi uygulanmıştır. Betimsel analizler daha yüzeysel analizler olup genellikle sayısal verileri içerirken, içerik analizi verilerin daha kapsamlı ve derin bir biçimde çözümlenmesine ve temalaştırılmasına dayanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 89). Temalaştırma süreci, kodlardan kategorilere ve kategorilerden de temalara ulaşma yoluyla gerçekleştirilmektedir.

Araştırma, eğitim bilimleri ve işletme alanları ile ilgili olup disiplinler arası bir çalışma özelliğini taşımaktadır. Çünkü iş gücü devir hızı, insan kaynakları yönetiminin önemli çalışma konularından biri olmakla birlikte kurumlarda çalışan iş gücü sirkülasyonunu konu edinmesi bakımından her kurumu ve çalışan her kesimi ilgilendiren önemli bir kavram olarak önümüze çıkmaktadır. Bu konunun eğitim kurumları açısından araştırılması da önem arz etmektedir. Araştırmada, Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızının nedenleri ve etkileri ortaya konulmuş ve bu yönde daha önce alınan tedbirler irdelenerek katılımcılardan elde edilen veriler göz önünde bulundurularak bazı öneriler sunulmuştur.

3.2. Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Siirt ilinde görev yapan 12 öğretmen, 1 okul müdürü, 1 okul müdür yardımcısı ve İl Millî Eğitim Müdürlüğünde çalışan 1 uzman olmak üzere toplam 15 kişidir. Nitel araştırmalarda mülakat yoluyla veri toplamada genel olarak bazı problemler ortaya çıkabilmektedir. Kişiler genellikle çeşitli nedenlerden dolayı katılım sağlamaktan kaçınmakta ve bu konuda olumsuz görüş bildirmektedir. Araştırmanın başında 2 ilkokul ve 4 ortaokul olmak üzere toplamda 6 okul ziyareti yapılmış, öğretmenlere çalışma hakkında bilgi verilip katılım sağlamaları talep edilmiş, fakat tümünden olumsuz geri dönüş alınmıştır. Sonrasında, veri toplama hususundaki problemler nedeniyle görüşme yapılacak kişilere kartopu örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Kişilerin araştırmaya katılma hususundaki endişeleri nedeniyle bu yola başvurulmuştur.

Gerçekleştirilen mülakatla ilgili bilgiler aşağıdaki şekildedir:

Tablo 3.1.

Mülakat Bilgileri

Rumuz	Görev	Mülakat Tarihi	Veri Toplama Şekli	Süre
K1	Okul Müdürü	02.06.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	16 dk. 12 sn.
K2	Öğretmen	27.05.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	13 dk. 8 sn.
K3	Siirt İl Millî Eğitim Müdürlüğü Uzmanı	25.04.2021	Yüz Yüze Görüşme	11 dk. 10 sn.
K4	Öğretmen	02.06.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	14 dk. 3 sn.
K5	Okul Müdür Yardımcısı	23.06.2021	Yüz Yüze Görüşme	17 dk. 20 sn.
K6	Öğretmen	31.05.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	12 dk. 12 sn.
K7	Öğretmen	27.05.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	14 dk. 42 sn.
K8	Öğretmen	06.05.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	17 dk. 13 sn.
K9	Öğretmen	29.05.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	15 dk. 36 sn.
K10	Öğretmen	27.04.2021	Yüz Yüze Görüşme	23 dk. 31 sn.
K11	Öğretmen	25.04.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	18 dk. 12 sn.
K12	Öğretmen	25.04.2021	Yüz Yüze Görüşme	10 dk. 45 sn.
K13	Öğretmen	16.05.2021	Yüz Yüze Görüşme	13 dk. 41 sn.
K14	Öğretmen	30.05.2021	Telefon Görüşmesi Kaydı	14 dk. 17 sn.
K15	Öğretmen	21.06.2021	Yüz Yüze Görüşme	10 dk. 39 sn.

3.3. Veri toplama aracı

Araştırmada, veriler yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmacıların çalışmak istediği konu ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan literatür taraması yapılmış ve “Öğretmen İş Gücü Devir Hızının (Öğretmen Sirkülasyonunun) Avantaj ve Dezavantajları”na ilişkin 8 soru hazırlanmıştır. Sorular literatür taraması ışığında uzun çözümlenmeler sonucu hazırlanmış, araştırılan konunun bağlamı da göz önünde bulundurularak insan kaynakları alanında yetkin bir uzman (Dr. Öğr. Üyesi) tarafından da kontrol edilmiştir. Hazırlanan görüşme soruları alan uzmanları ile de paylaşılmış ve olumlu görüş alınmıştır. Ayrıca, herhangi bir etik ihlalden kaçınmak için Siirt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığına başvuruda bulunulmuş ve sorular konusunda olumlu yönde karar alınmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan 8 sorudan elde edilen bulgularla, Siirt ilinde, öğretmen iş gücü devir hızının okullarda oluşturduğu risk faktörlerine, nedenlerine ve bu risk faktörlerinin azalmasına yönelik öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

Katılımcılara yöneltilen sorular aşağıda sunulmuştur:

- Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının yönetsel, akademik, öğrenci, bölgesel kalkınma ve diğer kapsamlarda avantajları var mıdır? (varsa) Nelerdir?
- Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının yönetsel, akademik, öğrenci, kalkınma ve diğer kapsamlarda dezavantajları var mıdır? (varsa) Nelerdir?
- Öğretmen iş gücü devri sizi (şahsen) olumlu veya olumsuz etkiledi mi?
- Siirt ilinde okullarda iş gücü devir hızı yüksek midir? (evet ise) Nedenleri nelerdir?
- Öğretmen iş gücü devir hızının azalması yönünde ne gibi çalışmalar yürütülmektedir?
- Öğretmen iş gücü devir hızının azaltılması yönünde neler önerebilirsiniz?
- Öğretmen atamaları ve planlamaları konusunda problemler var mıdır? (varsa) Nelerdir?

- Öğretmen atamaları konusunda şu ana kadar uygulanan politikaları değerlendirebilir misiniz?

3.4. Verilerin toplanması ve çözümlenmesi

Çalışma grubu ile planlanan görüşmeler yüz yüze, Zoom Meeting (Dijital toplantı gerçekleştirmek amacıyla kişilerin diledikleri isimlerle bir araya gelerek çoklu veya iki kişi olmak üzere görüntülü sohbet gerçekleştirmesini sağlayan uygulama) programı ve telefon görüşmeleriyle gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar tamamlandıktan sonra mülakat kayıtları deşifre edilmiştir.

Nitel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması nicel araştırmalardan farklı bir şekilde yürütülmektedir. Örneğin, veri setinin çeşitlendirilmesi, araştırma verilerinin ve bulgularının farklı araştırmacılarca incelenmesi ve kontrol edilmesi, elde edilen verilerin katılımcılar tarafından doğrulanması, bu verilerin uzun bir süre muhafaza edilmesi gibi uygulamalar nitel araştırmalarda kullanılan uygulamalardır (Creswell, 2020). Bu araştırmada da derinlemesine görüşmelerin yanı sıra doküman analizinden de yararlanılmış ve konu ile ilgili kaynaklar taranarak görüşmelerde elde edilen bulgular desteklenmiştir. Veri seti, çalışmanın araştırmacıları tarafından farklı açılardan bakılarak değerlendirilmiş, katılımcılarla uzun bir süre iletişim sağlanmış, elde edilen veriler katılımcılarla paylaşılarak onaylanmış ve veriler muhafaza edilmiştir. Kod, kategori ve temalaştırma süreci araştırmacılar tarafından koordine bir şekilde yürütülmüş ve araştırmacılar; kod, kategori ve tema oluşturma sürecinde mutabık kalmışlardır. Ayrıca, veriler üzerinde uzun bir süre çalışılmış, bulgular detaylı ve genellikle doğrudan alıntılarla sunulmuş ve söz konusu alıntılar farklı görüşleri de içerecek şekilde sunulmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlemesinde, içerik analizi türlerinden olan tümevarım analizi kullanılmıştır. Tümevarım, kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Mülakat verileri yazıya geçirildikten sonra tekrarlanan veya araştırmacılar tarafından önemli olduğu düşünülen kısımlar kodlanmıştır. Birbirleri ile ilgili kodlar kategorileştirilmiş, son olarak da ilgili kategoriler tema hâline getirilmiştir. Oluşturulan hiyerarşik tema-kategori-kod modeli Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2.

Hiyerarşik Tema-Kategori-Kod Modeli

Öğretmenlerde İşgücü Devir Hızının Okullarda Oluşturduğu Risk Faktörleri					
A) Öğretmen İşgücü Devir Hızının Oluşturduğu Etkiler			B) Öğretmen İşgücü Devir Hızının Nedenleri, Azalması Yönünde Yürütülen Çalışmalar ve Öneriler		
Avantajlar	Dezavantajlar	Özel Etkiler	Siirt İlinde Öğretmen İşgücü Devir Hızının Nedenleri	Yürütülen Çalışmalar	Öneriler
-Motivasyon	-Belirsizlik	-Tecrübe	-Sağlık Alanının Az	-Sözleşmeli	-Ulaşım
-Verimlilik	-Güven Problemi	-Memlekete	Gelişmişliği	Öğretmenlik	Sorunlarının
-Sosyal Çevre	-Öğrencilerin	Dönme İmkânı	-Zorunlu	-İl İçi Tayinleri	Çözülmesi
-Değişim	Düzeninin	-Öğretmen	Görevlendirmeler	3 Yıl Sonra	-Ek Ücret
-Öğrenci	Bozulması ve	Yetersizliği	-Kayırmacılık	İsteme Hakkı	-Yıllık Ek
Vizyonunu	Akademik	-İletişim	-Sözleşmeli	-Yıllık Hizmet	Hizmet Puanı
Tanuma	Başarısızlık	Kurmada	Öğretmenlerin	Puanlarının	-Lojman
-Memlekete	-Öğrencilerde	Sorunlar	Evlenmesi	Yükselmesi	İmkânların
Dönme Fırsatı	Psikolojik	-Öğretmenlerin	-Memleket Hasreti	-Zorunlu	Sunulması
-İdare Deneyimi	Sorunlar	Düzeninin	-Memurlarda Olan	Görevin	-Bölgesel
-Önyargıların	-Örgütsel	Bozulması	Olanakların	Olması	Kalkınma
Kırılması	Bağlılığın	-Öğrenci	Olmaması	-Atamaların	-Bölgede
-Kültürel	Azalması ve	Başarısızlığı	-Lojman	Yılda Bir Defa	Güvenliğin
Zenginlik ve	Aidiyet Sorunu	-Okul İkliminin	İmkânlarının	Yapılması	Artırılması
Bölgeye	-Çevre ile uyum	Olumsuz	Yetersizliği		-Sosyal ve
Ekonomik Katkı	Sorunu	Etkilenmesi	-Materyal Eksikliği		Kültürel
	-Düşük Verimlilik	-Kurumsal	-Olumsuz Fiziksel		Aktivitelerin
	-Öğretmen	Hafızanın	Koşullar		Olması
	Yetersizliği	Etkilenmesi	-Güven Problemi		-İş Tatmini
	-Okul İkliminin	-Okulun	-Uzaklık		-Zorunlu
	Etkilenmesi	Başarısızlığı	-Ulaşım Sorunu		Görevin
	-Yüksek Maliyet	-Kültürel	-Sosyoekonomik		Yükseltilmesi
	-Bölgesel	Farklılıklar	Problemler		-Zorunlu
	Kalkınma Sorunu		-Sosyokültürel		Görevin
			Aktivitelerin		Düşürülmesi
			Yetersizliği		

3.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Siirt Üniversitesi Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 08.03.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 74

4. BULGULAR

Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere dayanarak öğretmenlerde iş gücü devir hızının okullarda oluşturduğu risk faktörleri konusunda 2 tema oluşturulmuştur. Bunlar; “Öğretmen iş gücü devir hızının oluşturduğu etkiler” ve “Öğretmen iş gücü devir hızının nedenleri, azalması yönünde yürütülen çalışmalar ve öneriler” dir. Her bir tema ise 3 ana kategoriye ayrılmıştır.

4.1. Öğretmen iş gücü devir hızının oluşturduğu etkiler

Bu tema; “Öğretmen iş gücü devir hızının avantajları”, “Öğretmen iş gücü devir hızının dezavantajları” ve “Öğretmen iş gücü devir hızının katılımcılar üzerindeki özel etkileri” olmak üzere 3 ana kategoriye ayrılmaktadır.

4.1.1. Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının avantajları

Elde edilen verilere göre, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının öğretmenler açısından, yönetim açısından ve bölgesel açıdan bazı avantajları bulunmakla birlikte 4 katılımcı bu durumun hiçbir avantajının olmadığını belirtmiştir. Oluşturulan kodlar ve açıklamaları şu şekildedir:

Tablo 4.1.

Öğretmen İşgücü Devir Hızının Yüksek Olmasının Avantajları

Alt Kategori	Kodlar	F	Katılımcılar
Öğretmen İçin	Yüksek Motivasyon	7	K1, K3, K4, K10, K11, K12, K13
	Verimlilik	5	K1, K3, K4, K12, K13
	Sosyal Çevrenin Gelişmesi	3	K2, K9, K12
	Değişime Açık Olunması	1	K10
	Öğrencilerin Vizyonu ile Tanışma Fırsatı	1	K12
Yönetim İçin	Kendi Memleketlerine Dönme Fırsatı	2	K5, K15
	İdare Açısından Deneyim Fırsatı	1	K5
Bölge İçin	Önyarguların Kırılması	1	K5
	Kültürel Zenginlik ve Bölgeye Ekonomik Katkı	4	K5, K9, K12, K14
Avantajı Yok	Avantaj Yok	4	K6, K7, K8, K14

Tablo 4. 1’de bahsi geçen kodların açıklamaları ve ilgili çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a) Yüksek motivasyon

Katılımcıların görüşlerine göre, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının avantajlarından ilki, yeni atanan öğretmenlerin yüksek motivasyonudur. Genellikle ilk atanan öğretmenler genç ve dinamik oldukları için meslektaşlarına yardım etme, okulun düzenlediği çalışmalarda aktif rol alma ve bir iz bırakma isteğine sahiptirler. Bu konuda K12; “...İlk atananların hepsi genellikle genç ve dinamik oluyor, hepsi de ilk atandıkları için motivasyonu yüksek oluyor, o yüzden avantajlı olduğunu düşünüyorum.” demiştir.

b) Verimlilik

Elde edilen verilere göre, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının avantajlarından biri de, ilk defa atanan öğretmenlerin verimliliğidir. İlk atandıkları zaman, öğretmenler daha aktif olmakta ve okul ya da okul çevresi için faydalı olabilmek adına daha fazla verimlilik sağlamaktadırlar. Bazı katılımcılar motivasyon konusundan yola çıkarak, iş gücü devir hızının öğretmenler için avantaj olarak görülebileceğini ve verimliliğe neden olabildiğini ifade etmiştir. K13, bu soruya ilişkin; “...Öğretmenler kendini ait hissettikleri yerlere tayin isteyip çalıştıkları zaman, kendilerini oraya ait hissettikleri için, derslerde daha fazla motive oluyorlar, okulla daha çok içli dışlı oluyorlar, kendilerini işlerine daha çok verdikleri için daha fazla verimli olabiliyorlar.” cevabını vermiştir.

c) *Sosyal çevrenin gelişmesi*

Öğretmen iş gücü devir hızının diğer bir avantajlarından biri de, yeni atanan öğretmenlerin yeni arkadaşlık kurlmaları ve tanıdık çevrenin gelişmesidir. Öğretmenlerin görev yeri değişikliklerinde -yeni görev yerinde- yeni kişiler tanınmaları ve arkadaşlık etmeleri bir avantaj olarak görülmüştür.

d) *Değişime açık olunması*

Bulgulara göre; bir okulda uzun süre çalışan öğretmenler öğrenciler için verimsiz olabilmektedir. Bunun nedeni ise öğretmenlerin kendilerini geliştirememeleri, yeniliğe açık olamamaları ve Türkiye'nin farklı illerinde farklı kültürde olan öğrenci profilleri ile tanışma fırsatı bulamamaları gibi birçok faktör öğretmen verimliliğini düşürebilir. K10 katılımcısı bu konuda şunları belirtmiştir:

"Aslında bunun tek avantajı olabilir, o da çok uzun süreli yani kalıcı öğretmenler çocuklar için verimsiz oluyorlar. Çünkü kendilerini geliştiremiyorlar, yeniliğe açık olamıyorlar, bu öğretmen iş gücü devir hızının tek bir avantajıdır. 10-15 yıl aynı okulda devam eden öğretmenlerin kendilerini yeniliğe kapatması ile alakalı, çocuklara faydalı olamayacağını düşünüyorum..."

e) *Öğrenci vizyonu ile tanışma fırsatı*

Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının diğer bir avantajı ise, öğretmenlerin yeni öğrenciler ile tanışma fırsatlarıdır. Yeni yerde göreve başlayan öğretmen yeni tanıştığı öğrenciler vasıtasıyla eğitim ve öğretimde farklı deneyimler kazanabilmektedir. Katılımcılardan K12 bu konuda şu ifadeleri kullanmıştır: *"...Öğrencilerin profilleri çeşitli ve farklı, örneğin veli profilleri de farklı ve bu bence bir avantajdır..."*

f) *Kendi memleketlerine dönme fırsatı*

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre, iş gücü devir hızının yüksek olmasının avantajlarından biri de, zorunlu hizmet bittikten sonra kendi memleketlerine dönme fırsatı bulmalarıdır. Böylece öğretmenler kendi aileleri ile yakın olma fırsatı yakalamaktadırlar. Yapılan araştırmalarda (Billingsley, 1993; Turhan, 2016), öğretmen iş gücü devir hızına sebep olan etkenlerden biri, aileye yakın olma isteğidir.

g) *İdare açısından deneyim fırsatı*

Öğretmen iş gücü devir hızının avantajlarından bir diğeri, idare açısından deneyim fırsatı oluşturmalarıdır. Yeni okulda görevlerine başlayan öğretmenlerin zorunlu hizmet süresini bitirip gitmeleri, yönetim için çeşitli sorunlar oluşturmakta, bu durum idarecilere çeşitli açılardan deneyim kazandırmaktadır. K5 katılımcısı bu konuda şunları ifade etmektedir: *"...Sözleşmeli 4 yıllık öğretmenlerin görevlerinin dolması ve direkt gitmeleri, işte il içi tayinler sonucu 3 yılını dolduranların gitmesi, hâliyle öğretmen iş gücü devri oluşturuyor idare için yani. Hâl böyle olunca iş çıkarıyor okul idarecisi için, böyle olunca idareci farklı işleri yürütmüş oluyor..."*

h) *Önyargıların kırılması*

Bölge için öğretmen iş gücü devir hızının farklı bir avantajı ise Türkiye'nin Batısından Doğusuna gelen öğretmenlerin önyargılarının kırılmasıdır. Bu konuda K5'in ifadelerine bakalım:

"...Avantaj olarak baktığımızda, öğretmen açısından ve özellikle bölgesel açıdan düşündüğümüz zaman; Batıda yaşayanların Doğuda yaşayan insanlara karşı önyargısı oluyor. En azında zorunlu hizmet bölgesine geldikleri zaman, az da olsa önyargıları kırılıyor. Buranın insanını, doğasını ya da bölgeyi daha iyi tanıyorlar..."

i) *Kültürel zenginlik ve bölgeye ekonomik katkı*

Bazı katılımcılar (K5, K9, K12, K14) öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının kültürel alışverişi ve bölgenin ekonomik gelişimine katkısı olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre, Doğu bölgelerindeki illere atanan öğretmenler farklı kültürleri tanımakta, kültürel paylaşımlar yapmakta ve aynı zamanda birey olarak bölgenin ekonomisine katkı sağlamaktadırlar.

j) *Avantaj bulunmaması*

Bazı katılımcılar ise (K6, K7, K8, K14) öğretmen iş gücü devir hızının herhangi bir avantajının olmadığını belirtmiştir.

4.1.2. *Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının dezavantajları*

Tablo 4.2.

Öğretmen İşgücü Devir Hızının Yüksek Olmasının Dezavantajları

Alt Kategori	Kodlar	F	Katılımcılar
Öğrenci İçin	Belirsizlik	2	K1, K2
	Güven Problemi	2	K1, K6, K8, K10, K15
	Düzenin Bozulması ve Akademik Başarısızlık	9	K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K14
	Psikolojik Sorunlar	2	K2, K4
	Örgütsel Bağlılığın Azalması ve Aidiyet Sorunu	2	K3, K10
Öğretmen İçin	Meslektaşlarla, Çevreyle ve Öğrencilerle Uyum Sorunları	7	K3, K9, K10, K12, K13, K14, K15
	Verimliliğin Azalması	1	K11
Yönetici İçin	Öğretmen Yetersizliği	3	K1, K8, K13
	Okul İkliminin Etkilenmesi	1	K12
Bölge İçin	Yüksek Maliyet	1	K11
	Bölgesel Kalkınma Sorunu	3	K2, K3, K14
Dezavantajı Yok	Dezavantaj yok	1	K7

Öğretmen iş gücü devir hızının dezavantajları konusunda toplam 5 alt kategori mevcuttur.

Tablo 4. 2’de bahsi geçen kodların açıklamaları ve ilgili çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a) *Öğrencilerde Belirsizlik*

Öğretmenlerin sürekli değişimi, öğrencilerde bir belirsizliğin ortaya çıkmasına neden olup bu durum, okula yeni öğretmen gelene kadar devam etmektedir. K1 ve K2 katılımcıların görüşlerine göre, giden öğretmenin yeri hemen dolmamakta ve bu durum öğrencileri kötü etkilemektedir. Örneğin K2 şu ifadeyi kullanmıştır:

“...Diyelim ki bir sınıf öğretmeni gittiği zaman o sınıfın öğrencileri yeni öğretmen gelene kadar dağılırlar, yani 5 kişi bu sınıfa, 5 kişi diğer sınıfa şeklinde. Böylece öğrencilerin var olan bütün düzenleri bozulur. Diğer sınıflardaki öğretmenlerin de düzenleri bozulur ve böylece devir hızının yüksekliğinden kaynaklı olarak öğrencilerin akademik gelişimi geriler ya da yavaşlar...”

b) *Öğrencilerde güven problemi*

Öğrenciler günün yarısını öğretmenle geçirmekte ve öğretmenini o süreçte neredeyse ebeveyn gibi görmektedir. Bu nedenle, öğrenci öğretmenine alıştıktan sonra öğretmenin tayin isteyip gitmesi, çocukta olumsuz etki ve hatta travmalar oluşturabilmektedir. Öğretmenlerin sürekli değişmesi öğrencilerde yeni gelen öğretmenin de gideceği düşüncesini oluşturmakta ve öğrenciler açısından bir güven problemi oluşturmaktadır. 5 katılımcı bu duruma dikkat çekmiştir. Örneğin K8 katılımcısına göre; “...O küçük yaşta öğrencilerin ailesi dışında birine güvenmesi ve kendini anlatması o kadar zor ki, tam alıştırm derken bir anda öğretmen değişikliği yaşıyor. Her gelen öğretmenin anlatma tarzına alışması o yaştaki çocuklar için hiç de kolay değil...”

c) *Öğrencilerin düzeninin bozulması ve akademik başarısızlık*

Her öğretmenin kendine özgü anlatım biçimi vardır. Öğrenciler öğretmenin anlatım biçimine daha yeni alışmışken öğretmenin ayrılması öğrenciler için bu süreci baştan başlatmak demektir. Ayrıca yeni öğretmenin gelene kadar sınıflar diğer sınıflara dağıtılmakta ve dersler o şekilde görülmektedirler. Araştırmalar (Bruno & Negrete, 1983; Ronfeldt vd., 2013), öğretmen iş gücü devir hızının yükselmesinin

öğrencilerin başarısı üzerinde olumsuz etki oluşturduğunu göstermiştir. Örneğin; Taşdemirci'nin yürüttüğü bir araştırmaya göre (2005), birleştirilmiş sınıflı ilköğretim okullarının başarı düzeyi bağımsız sınıflı ilköğretim okullarının başarı düzeyinden daha düşüktür. Birleştirilmiş sınıflarda öğrencilerle bireysel olarak ilgilenmek zorlaşmakta ve bu durum öğrencilerin sınıfa uyum sağlayamamalarına neden olmaktadır. Bu konuda K1; "...Çocuklar sürekli öğretmen değiştiriyorlar, sürekli farklı yöntemlerle öğrenmeye çalışıyor, kendilerini onlara adapte etmeye çalışıyorlar ve tabii adapte olamıyorlar. Zaten ilkokul süreci 4 yıllık bir süreçtir, birinci sınıfta bile 2 öğretmen değişti mi o çocuğun psikolojisi alt üst oluyor..." şeklinde görüş bildirmiştir.

d) **Öğrencilerde psikolojik sorunlar**

Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olması öğrencileri çeşitli psikolojik sorunlarla da karşı karşıya bırakabilmektedir. Böyle bir durumda öğretmenin öğrencilerin güvenini kazandıktan sonra okuldan ayrılması çocuklarda terk edilme kompleksinin oluşmasına neden olabilir. K4'ün ifadelerine bakalım:

"...Dezavantajları hepimizin malumu üzere öğrencilerin üç ya da dört yılda bir öğretmenlerinin değişmesi öğrenciler açısından -psikolojik açıdan- yeni gelen öğretmenin görev süresini minimum miktarda doldurduktan hemen sonra gideceği fikrine yol açmakta; bu da öğrencilerin akademik düzeydeki başarılarını olumsuz etkilemektedir..."

e) **Öğretmenlerde örgütsel bağlılığın ve aidiyetin azalması**

Öğretmen iş gücü devir hızının yüksekliği aynı zamanda öğretmenlere ve okula da olumsuz yansımaktadır. Katılımcıların ifadelerine göre, öğretmenlerin zorunlu görev süreleri bitince gitmeleri, örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin mesleki bağlılığı da azalmaktadır. Örneğin; öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada (Gökaslan, 2018), öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük ve işe adanmışlık düzeylerindeki artışların işten ayrılma niyetinde azalmalara sebep olduğu saptanmıştır. K3 bu konuda şunları dile getirmiştir:

"...Özellikle öğretmenler; bu bölgeye yeni atanan öğretmenler sık sık buraya gelip, üç yıllık sürelerini doldurup buralardan gidiyorlar. Bu da bence biraz örgütsel bağlılığı düşürüyor. Yani okuldaki öğretmenlerin ya da arkadaşların aidiyetlerini düşürüyor, bununla birlikte fazla performans sergileyemiyorlar diye düşünüyorum..."

f) **Meslektaşlarla, çevreyle ve öğrencilerle uyum sorunları**

Diğer bir dezavantaj, öğretmenlerin kendi aralarında iletişim ve uyum sorunları yaşamasına neden olmasıdır. Katılımcılara göre, sürekli farklı insanları tanımak, onların yapılarını ve karakterlerini öğrenmeye çalışmak her açıdan zor ve yıpratıcı olabilmektedir. Öğretmenlerin çevre ile yaşadıkları sorunlar ise, veliler ve bölgenin insanları ile iletişim kurmada yaşadıkları sorunlardır. Öğretmenlerin sık değişimi öğrenciler üzerinde de olumsuz etki oluşturmaktadır. Örneğin, bir araştırmada (Öztürk, 2016), öğretmenlerin mesleklerini icra ettikleri ilk yıllarda amirlerle ilişkiler ve sınıf yönetimi konularında bazı zorluklar yaşadıkları görülmüştür. K12 fikrini şu şekilde ifade etmiştir: "...Yine akademik açıdan bakarsak, öğretmenlerin öğrencilerle, velilerle ve bölgenin insanları ile dil sıkıntıları oluyor. Yine bu sirkülasyon nedeniyle, meslektaşların okul içi uyum sorunu yaşayabiliyor..."

g) **Öğretmenin verimliliğinin azalması**

Daha önce bahsedildiği üzere, öğretmen devir hızının yüksek olması öğretmenlerin kendi aralarında, çevre ile ve öğrencilerle uyum sorunları yaşamasına neden olmaktadır. Negatif enerji ile çalışan öğretmenin bu durumu yaptığı işe de yansımakta ve verimini düşürmektedir.

h) **Okullarda öğretmen yetersizliği** Okul yöneticisi için öğretmen iş gücü devir hızının oluşturduğu risklerden ilki öğretmen eksikliğidir. Okuldan ayrılan öğretmenin yerine bazen aylarca öğretmen

gelmekte ve okul, sınıf ve öğrenciler öğretmensiz kalmaktadır. Bu durum, öğrencilerin akademik başarısına da olumsuz etkilemektedir. Örneğin, bir araştırmada, öğretmen kadrosu konusunda belirsizlik ve özellikle yıl içerisinde öğretmenlerin sürekli değişimi incelenmiş, bu durumun eğitim – öğretim sürecinde büyük sorunlara yol açtığı tespit edilmiştir (Karataş & Çakan, 2018). Katılımcılardan K1, K8 ve K13 giden öğretmenlerin yerinin hemen dolmamasına ve bu durumun bazen öğretmen yetersizliğine neden olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin K1'e göre; "...Giden öğretmenin yeri dolmuyor ve bu gibi şeylerde öğrenci ve okul öğretmensiz kalınca maalesef eğitim ve öğretim çok kötü etkileniyor..."

i) **Okul ikliminin etkilenmesi**

Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olması, okul iklimini olumsuz etkileyebilmektedir.

j) **Yüksek maliyet**

Öğretmen iş gücü devir hızı hem bireysel hem de kurumsal açıdan birçok maliyete yol açmaktadır. Örneğin, yeni atanan öğretmenin kiralık ev bulmak zorunda kalması maliyet oluşturmaktadır. Aynı zamanda bir kurum için yeni eleman istihdam etmek de maliyetlidir. Örneğin, yurt dışında yürütülen bir çalışmada (Barnes vd., 2007), öğretmen iş gücü devir hızının maliyeti araştırılmış ve bu maliyeti düşürmek için öğretmen iş gücü devir hızını ve maliyetlerini yıllık olarak takip etmek, ihtiyaç duyulan okullarda bu konuda hedef belirleme stratejileri oluşturmak gibi öneriler sunulmuştur.

k) **Bölgesel kalkınma sorunu**

Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olması aynı zamanda bölgenin esnafına da olumsuz yansımaktadır. Katılımcılara göre, bir öğretmenin veya bir memurun bölgede yaşaması, bir esnafın ekonomik açıdan olumlu şekilde etkilenmesidir. Bölge ekonomisinin dolaylı olarak etkilendiğini söylemek mümkündür. Örneğin K14 bu konuda şunları ifade etmiştir: "...Bölgesel kalkınmada şöyle bir şey var, bir memurun veya öğretmenin o bölgede kalması demek, ekonomik açıdan da bir şeylerin dönmesi demek. Bu, maddi açıdan o bölgeye, ilçeye, köye tabi ki avantajları olur ama bu öğretmenin gidişi tabi ki bölgeye zarar olarak geri dönecektir..."

l) **Dezavantajın olmaması**

Araştırmaya katılan 15 kişiden 1 katılımcıya göre, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının herhangi bir dezavantajı bulunmamaktadır.

4.1.3. Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının katılımcılar üzerindeki etkileri

Katılımcıların büyük bir bölümü iş gücü devir hızının yüksek olmasının kendilerini çeşitli açılardan etkilediğini belirtmiştir. Bununla beraber 3 katılımcı bu durumdan etkilenmediklerini ifade etmiştir.

Tablo 4.3.

Öğretmen İşgücü Devir Hızının Katılımcılara Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Alt Kategori	Kodlar	F	Katılımcılar
Etkilemedi	Etkilemedi	3	K7, K12, K14
Olumlu Etkiledi	Giden Öğretmenin Tecrübesi	1	K11, K15
	Memlekete Dönme İmkânı	1	
Olumsuz Etkiledi	Öğretmen İçin		Öğretmen Yetersizliği Meslektaşlarla İletişim Problemleri
	Öğrenci İçin		Öğretmenlerin Düzeninin Bozulması
			Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi
	Okul için		Okul İklimini Olumsuz Etkilemesi
		Okulun Kurumsal Hafızasını Etkilemesi	
		Okulun Başarısızlığı	
Bölge İçin	Kültürel Farklılıklar ve Kişileri Tanımada Yaşattığı Sorunlar	1	K11

Tablo 4. 3'te bahsi geçen kodların açıklamaları ve ilgili çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a) Giden öğretmenin tecrübesi

Katılımcılardan bir kişi öğretmen devir hızının olumlu bir sonucu olarak okuldan ayrılan öğretmenin yılların tecrübesini ve mesleki deneyimini yeni gelen öğretmene aktarabileceğini belirtmiştir. Ancak bu durumun pek de bir avantaj olarak görüleceği söylenemez.

b) Memlekete dönme imkânı

Katılımcılardan 1 kişi, memleketine dönme imkânı oluşturduğu için iş gücü devir hızının yüksek olmasının kendisini olumlu etkilediğini dile getirmiştir.

c) Öğretmen yetersizliği

Öğretmen açısından bakacak olursak, öğretmen iş gücü devir hızı en çok öğretmenleri olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin zorunlu hizmet süresi bittikten sonra dönem ortasında veyahut sonunda okuldan ayrılmaları, uzun bir süre yeni öğretmenin gelmemesine ve okulda öğretmen eksikliğine neden olmaktadır. K6 bu konuda;

“Beni şahsen olumsuz etkiledi. Şöyle ki; sirkülasyon hızı yüksek olduğu için dönem arasında veya ortasında giden öğretmenler olurdu, yerine hâliyle ücretli öğretmen alınırdu. Tabii ücretli öğretmen hemen gelmiyordu, neredeyse bir ay boşta kalıyordu bu sınıf ve hâliyle ben bu iki sınıfı aynı anda idare etmek zorunda kalıyordum. Bu durum hem beni hem de öğrencilerimi olumsuz etkiliyordu.”

şeklinde fikir belirtmiştir.

d) Meslektaşlarla iletişim problemleri

Katılımcılardan 6 kişi, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının meslektaşları ile iletişim kurmada kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcılara göre, yeni atanan öğretmenin tanınması ve ona alışılması ve hatta arkadaşlık bağı kurulduktan sonra zorunlu hizmet görevi bitişiyse beraber okuldan ayrılması, iki taraf için de şok etkisi oluşturmaktadır. Örneğin K9'a göre;

“... Atanmış olarak gelen öğretmen en az dört yıl zorunlu hizmet süresince aynı okulda bulunacağı için ekibe daha çabuk ve daha iyi adapte olacağını düşünüyorum. Fakat ücretli öğretmen olarak gelen öğretmen bir sonraki atamada gideceği ve yerine birinin atanacağı düşüncesiyle eğitim ekibine katılması daha güç olmakta ve bu da eğitim açısından diğer ekip arkadaşlarının yükünü hafifletmek yerine daha da artırmaktadır.”

e) Öğretmenlerin düzeninin bozulması

Öğretmenler görevlerine başladıktan sonra, norm kadro fazlası sebebiyle farklı okullara atanmakta, dolayısıyla öğretmenlerin düzeni bozulmaktadır. Katılımcılara göre, atandığı okuldan ayrılmak ve zorunlu olarak farklı okulda görevlendirilmek, öğretmen için kaldığı evi taşımaya, edindiği arkadaşlarla ve öğrencilerle vedalaşmasına neden olmaktadır. K13, öğretmen iş gücü devir hızının kendisini nasıl olumsuz etkilediğini şu sözlerle anlatmıştır:

“...Bu dönem eylül ayında Şirvan'a atandım. Okulumu gittim, daha göreve başlamadan ben norm kadro fazlası durumundaydım ve öğrencilerle tanışmadan beni görevden aldılar ve farklı bir okula geçtim. Sonra tam öğrencilere alışmışken beni başka yere görevlendirdiler. Bu konu beni olumsuz etkiledi, çünkü bir alışkanlık sürecini geçiriyorsun bir anda farklı okul... Şu anda her 6-7 ayda bir -her sezon- farklı bir okulda çalışıyorum, bu tabii benim başarıyı olumsuz etkiliyor, başarıya etki ettiği zaman öğrencinin de başarıyı etkiliyor tabii ki de.”

f) Öğrenci başarısı üzerindeki etkisi

Katılımcılara göre, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek oluşu öğrencilerinin başarıları üzerinde olumsuz etkilere neden olmuştur. Yurt dışında yapılan birçok araştırma da (Adnot vd., 2017; Hanushek vd., 2016) öğretmen iş gücü devrinin yüksek oluşunun öğrenci ve okul kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu

göstermiştir. Örneğin; K2'ye göre; “Beni şahsen olumsuz etkiledi çünkü sınıflar sürekli dağıldı. Dağılınca da o öğrencilerin düzeni bozuldu, benim sınıfıma gelen öğrencilerin de düzeni bozuldu...”

g) Okul iklimini olumsuz etkilemesi

Öğretmen iş gücü devir hızının okul iklimini de olumsuz etkilediği kanısına varılmıştır. Katılımcılara göre, okul ikliminin sağlıklı oluşması için uzun süreli çalışan öğretmenlere ihtiyaç vardır, ancak bir okulda öğretmen iş gücü devir hızı yüksek ise, sağlıklı bir okul ikliminin oluşması zorlaşmaktadır.

h) Okulun kurumsal hafızasını etkilemesi

Bir örgütün, işletmenin veya okulun kurumsal hafızasının oluşması için uzun süreli çalışanlara ihtiyaç vardır. K3 bu konuda şunları ifade etmiştir:

“...İdareci kimliğimle baktığım zaman beni açıkçası olumsuz yönde etkiledi. Çünkü bir öğretmene alıştıysanız, bir öğretmen geliyor, çocuklara okuma yazma öğretiyor ve ikinci dönemde öğretmen gidiyor ve biz giden öğretmenin yerine ücretli öğretmeni görevlendirmek zorunda kalıyoruz ve bu da hem veliyi hem öğrenciyi hem de okul iklimini olumsuz etkiliyor. Okulun kurumsal hafızasının oluşmasına olumsuz etki ediyor...”

i) Okulun başarısızlığı

Okulda öğretmenlerin değişimi, öğrencilerde okul başarısızlığına neden olurken, öğrencilerin başarısızlığı da okulun başarısına olumsuz etki etmektedir. Örneğin; North Carolina’da gerçekleştirilen bir araştırmada (Henry & Redding, 2020, s. 332) ders dönemi içerisinde öğretmen devir hızının yüksek olduğu okullardaki öğrenci başarısının, ders dönemi sonunda öğretmen devir hızının yüksek olduğu okullarda okuyan öğrencilerin başarılarına göre daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

j) Kültürel farklılıklar ve kişileri tanımada yaşadığı sorunlar

Öğretmenlerin görev yerlerini sık değiştirmeleri; bölgeye, bölgenin kültürüne, bölgenin hava şartlarına ve bölgenin insanlarına uyum sağlamayı zorlaştırmaktadır. Örneğin bir araştırmaya göre (Güvendir, 2017), Doğu ve Güneydoğu Bölgelerindeki illere zorunlu ilk atama yoluyla atanan ve göreve ilk defa başlayan İngilizce öğretmenlerinin atandıkları bölgedeki sosyokültürel yapıya ve mevcut olan bölgesel koşullara alışmada sorunlar yaşadıkları saptanmıştır.

4.2. Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının nedenleri, bu konuda yürütülen çalışmalar ve öneriler

Bu tema; “Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının nedenleri”, “Bu konuda yürütülen çalışmalar” ve “Konu hakkındaki öneriler” olmak üzere 3 ana kategoriye ayrılmaktadır.

4.2.1. Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının nedenleri

Siirt ilinde okullarda iş gücü devir hızının yüksek olmasının nedenleri konusunda elde edilen bulgular ışığında 2 alt kategori oluşturulmuştur. Bu kısımda, iş gücü devir hızının yüksek oluşunun öğretmenler açısından ve bölgesel açıdan nedenleri ortaya konulmuştur. Diğer araştırma sorularına nazaran, bu defa öğretmenlerden Siirt odaklı görüşler alınmıştır. Oluşturulan kodlar ve açıklamaları şu şekildedir:

Tablo 4.4.

Siirt İlinde Öğretmen İşgücü Devir Hızının Yüksek Olmasının Nedenleri

Alt Kategori	Kodlar	F	Katılımcılar
Öğretmen İçin	Sağlık Alanının Az Gelişmişliği	1	K1
	Zorunlu Görevlendirmeler	7	K2,K6,K7,K8,K10,K11,K14
	Kayırmacılık	2	K3,K15
	Sözleşmeli Öğretmenlerin Evlenmesi	1	K3
	Kendi Memleketlerine Dönme İsteği	2	K7,K9
	Diğer Memurlardaki Gibi Olanakların Olmaması	1	K8
	Lojman İmkânlarının Yetersizliği	2	K10, K14
	Eğitim Materyallerinin Yetersizliği	3	K6,K10,K14
	Okulların Fiziksel Koşullarının Kötü Olması	4	K2,K6,K9,K10
	Güven Problemi	4	K1,K4,K9,K15
Bölge İçin	Siirt'in Diğer Şehirlere Uzak Olması	3	K1,K8,K14
	Siirt'in Köy ve Kırsalda Bulunan Okullara Ulaşım Sorunu	2	K12,K14
	Sosyoekonomik Durumun Kötü Olması	5	K4,K6,K8,K9,K10
	Sosyokültürel Hayatın Yetersizliği	7	K1,K5,K7,K9,K10,K11,K12

Tablo 4. 4'te bahsi geçen kodların açıklamaları ve ilgili çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a) Sağlık alanının az gelişmiş olması

Siirt'in sağlık imkânlarının ve sağlık teknolojilerinin yetersizliğinden dolayı öğretmenler komşu illere gitmek zorunda kalmaktadırlar ve uzun vadede öğretmenlerin Siirt'ten gitmeleri söz konusu olmaktadır. Benzer bir çalışmada (Palavan & Donuk, 2016), günümüz şartlarında kırsal kesimde görev yapan öğretmenlerin sorunları, öğretmen görüşlerine göre analiz ederek belirlenmiş ve öğretmenlerin yararlanacağı sağlık hizmetlerinin kırsal kesimde kısıtlı olduğu vurgulanmıştır. K1'in bu konudaki görüşleri şu şekildedir: "...Siirt'te sağlık imkânlarının büyük şehirlerdeki gibi çok gelişmemesi, farklı sağlık teknolojilerinin olmaması insanları bu konuda Siirt dışına yönlendirmeye sebep olmuştur..."

b) Zorunlu görevlendirmeler

Öğretmen görüşlerine göre, Siirt ilinin iş gücü devir hızının yüksek olmasının sebeplerinden bir diğeri de öğretmenlerin zorunlu görevlendirilmiş olmalarıdır. Katılımcıların çoğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin tercihleri arasında yer almadığını ve kendilerinin söz konusu bölgelere zorunlu olarak atandıklarını ifade etmiştir. Bu sebepten ötürü zorunlu hizmet süresi bittikten sonra, öğretmenler istedikleri illere tayin istemektedirler.

c) Kayırmacılık

Siirt ilinde görev yapan öğretmenlerin ifadelerinden yola çıkılarak, Siirt'te kayırmacılık ya da nepotizm gibi sebeplerden ötürü, öğretmenlerin burada kalmak istemedikleri kanısına varılmıştır. 2015 yılında yapılan bir araştırmaya göre, ülkede siyasi iktidarlar değişse de "torpil" değişmeyen kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle toplumda sıklıkla duyabileceğiniz "bir tanıdığın olacak..." cümlesi oldukça manidardır (Tolga, 2015). Bu konuda K15'in ifadelerine bakalım:

"...Burada bir de olaylar tanıdığın varsa yürüyor. (...) Ben buraya ilk geldiğimde çok sevmişim buraları, sonra bir baktım ki adalet üstünde yürümüyor işler, o yüzden bu da bir gitme nedeni gözükebilir. Siirtli isen ya da Siirt'in herhangi bir ilçesinden isen senin hep bir avantajın vardır. Benimle aynı zamanda gelen öğretmenin, herhangi bir işleminin benden önce hızlı bir şekilde yürümesi hiç de hoş bir şey değil. Böyle olunca da insanlar buralardan soğuyor."

d) Sözleşmeli öğretmenlerin evlenmesi

Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının başka nedeni ise, sözleşmeli öğretmenlerin evlenip, bu durumu kullanarak tayin hakkına sahip olmalarıdır.

e) Kendi memleketine dönme isteği

Öğretmen görüşlerine göre, öğretmenler Siirt'te kalmak istememeleri kendi memleketlerine geri dönmesi ve aileleri ile yakın olma isteği ile ilgilidir. Bulgulara göre, ayrıca, öğretmenlerin ailelerine yakın olma isteği ekonomik açıdan rahatlama amacı ile de yakından ilgilidir.

f) Diğer memurlarda olan olanakların olmaması

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlere; örneğin, güvenlik mensuplarına (polis, asker vs.) yapılan ek ödenekler gibi imkânlar sağlanmamaktadır. Katılımcılara göre, Siirt ilinde uzun süre görev yapmaları için bu tarz iyileştirmelerin sağlanması gerekmektedir. K10 bu konuda;

“...Diğer mesleklerde; örneğin polislere, akademisyenlere ve öğretim görevlilerine bildiğim kadarıyla Doğu bölgesinde görev yapıyorlarsa ekstra ücret ödeniyor ama bu, öğretmenlerde yok. Sanki biz yapmak zorundaymışız gibi, evet zorundayız ama bunun için bizi olumlu etkileyecek şeyler olabilir. Örneğin ekstra ücret gibi... Çünkü burada gerçekten zor şartlar altında yaşıyoruz...”

şeklinde fikir belirtmiştir.

g) Lojman imkânlarının yetersizliği

Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının sebeplerinden biri de öğretmenlere sunulan lojman imkânlarının yetersiz olmasıdır. Özellikle Siirt'in kırsal bölgelerinde görev yapan öğretmenler, kendilerine sunulan lojmanların fiziki koşullarının kötü olduğunu (küf, rutubet vs.), sağlık problemleri yaşadıklarını ve bu sebepten ötürü Siirt'te kalmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bulgulara göre, öğretmenler bu tür sağlık sorunlarıyla karşılaşmamak için kendi imkânları ile yüksek ücretlerle kiralık dairelerde kalmakta ve bu durum öğretmenleri ekonomik açıdan zor durumda bırakmaktadır. Yürütülen araştırmalar (Gündüz, 2008; Taşkaya vd., 2015), öğretmenlerin yaşama ve çalışma koşullarının öğretmenlerin mesleki başarıları üzerinde etkili olduğunu işaret etmektedir.

h) Eğitim materyallerinin yetersizliği

Siirt ili köylerinde görev yapan öğretmenler, okullarda eğitim materyallerinin yetersiz olduğunu ve bu durumun öğrencilerin başarısı ve öğretmen motivasyonu üzerinde olumsuz etkisi olduğunu dile getirmişlerdir. Bu konuda gerçekleştirilen diğer bazı araştırmalar da (Anılan vd., 2015; Sidat & Bayar, 2018) eğitim materyallerinin eksikliğinin eğitim seviyesinin düşmesine neden olduğunu ileri sürmektedir.

i) Okulların fiziksel koşullarının kötü olması

Okullarda öğretmen iş gücü devir hızının, okulun fiziki koşullarından da etkilendiği ortaya çıkmıştır. Elde edilen verilere göre, köylerde görev yapan öğretmenler, çalıştıkları okulların küf, rutubet tutması gibi fiziksel problemlerinden ötürü zorunlu hizmet süresi bitirip gitmek istemektedirler. Örneğin, bir araştırmada (Güder, 2019), köy okulunda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları öğretmenlik deneyimleri konu edinilmiş ve köy okullarının fiziki koşullarının kötü olmasının (örneğin; ısınma, su, elektrik, uygun olmayan sınıf ortamları ve materyal eksiklikleri) eğitim/öğretim sürecini olumsuz etkilediği dile getirilmiştir. Bu konuda K10 fikirlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“...Bazı okullar neredeyse yıkılmak üzere ve bu koşullarda bir eğitim vermeye çalışıyoruz. Açıkçası bu durum bizim hayatımızı tehlikeye atıyor. Deprem olma durumunda başımız çok büyük tehlikeye girebilir. Onun dışında rutubet, toz, topraktan da rahatsız olabiliriz, yani astım vs. Birçok öğretmenin bu tarz hastalıkları olabilir, o yüzden sıkıntılı.”

j) Bölgede güven problemi

Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yaşanan terör olayları nedeniyle öğretmenler, Siirt ilinin bazı bölgelerinde kendilerini güvende hissetmemekte ve bölgede bu konuda daha fazla tedbirin alınması gerektiğini düşünmektedirler. Benzer şekilde, bir araştırmada (Özdemir & Erol, 2021), öğretmen adaylarının Doğu ve Güneydoğu Anadolu'ya atanma konusundaki görüşlerine başvurulmuş ve elde edilen bulgulara göre, öğretmen adaylarının kaygı yaşadığı sorunlardan birinin terör olayları olduğu görülmüştür. K1 bu konuda şunları ifade etmiştir: "...Bunun dışında bölgenin yıllarca terör etkisinde kalması nedeniyle huzurun hâkim olamaması insanları bir göç fırtınasına dâhil etmiştir ve insanlar büyük şehirlere, Batıya doğru göç etmişlerdir..."

k) Siirt'tin diğer illere uzak olması

Öğretmen görüşlerine göre, Siirt ilinin diğer illere nazaran ulaşım açısından uzak olmasıdır. Siirt ilinin, Batıdan gelen öğretmenler için çok uzak olması ve yolların tehlikeli olması nedeniyle öğretmenler mecburen uçak seferlerini seçmek zorunda kalmaktadırlar. Bu tür ulaşım problemleri, bölgede görev yapan öğretmenler için maddi sorunlara yol açabilmektedir.

l) Siirt ilinde ulaşım sorunu

Daha önce bahsedildiği gibi öğretmenlere sunulan lojman imkânlarının kötü olmasından ötürü çoğu öğretmen merkezde ikamet etmek zorunda kalmakta ve görev yaptıkları okullara ulaşım sorunu yaşamaktadırlar. Bazıları, okullara ulaşabilmek için feribotla yolculuk yapmak zorunda kalmaktadırlar. Benzer bir çalışmada da (Özdemir vd., 2015), Şırnak ilinde görev yapan öğretmenlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları eğitimsel ve çevresel sorunlara ilişkin görüşlerine başvurulmuş ve ulaşım sorununun önemli bir madde olarak öne çıktığı görülmüştür.

Siirt ilçelerinde ve kırsalda olan okullara ulaşım konusunda K14'ün ifadeleri şöyledir:

"...Hani saatlerce yollarda kalıp, her gün gidiş geliş yapıp, feribota binip baraj geçip tekrar arabaya binip gidip gelen arkadaşlar biliyorum ben, açıkçası insanlar bunları yaşamak istemiyor. Bunun için de çok da suçlayamıyorum (insanları), şahsen ben bile yeri geliyor -buralı olmama rağmen- zorlanıyorum şu Eruh yolunda. Düşünebiliyor musunuz, bir yol yapıyorlar, yıllardır hâlâ o yol yapıyor, hani bitirse o yolu bir 20 dakika daha mesafe azalsa, sırf bizim ilçemiz için belki her şey daha iyi olabilecek."

m) Sosyoekonomik durumun kötü olması

Siirt ilinin sosyoekonomik durumunun kötü olması ve bölgesel kalkınma problemleri öğretmenlerin ilde kalma isteğini azaltmaktadır.

n) Sosyokültürel hayatın yetersizliği

Siirt'te sosyokültürel hayatın yetersizliği öğretmenler için büyük önem taşımaktadır. Katılımcılara göre, Siirt ilinde sinema salonları ve gösterime giren filmlerin az olması, tiyatro gösterilerinin olmaması, gezilebilecek parkların ve piknik alanların yetersizliği önemli hususlardandır. K10 bu konuda şu ifadeleri kullanmıştır: "...Onun dışında tiyatro yok, sinema alanlarımız çok kısıtlı. Sosyal aktivitelerin olmaması. Biz çok genciz ve daha yeni atandık. Açıkçası biraz eğlence istiyoruz, konser istiyoruz, festival istiyoruz ve Siirt'te bunların hiç biri yok, ne şenlik var ne de başka bir şey..."

4.2.2. Öğretmen iş gücü devir hızının azaltılması yönünde yürütülen çalışmalar

Öğretmen iş gücü devir hızının azalması yönünde ne gibi çalışmalar yürütüldüğü konusunda birçok fikir dile getirilmiştir. Oluşturulan kodlar ve açıklamaları şu şekildedir:

Tablo 4.5.*Öğretmen İşgücü Devir Hızının Azaltılması Yönünde Yürütülen Çalışmalar*

Kodlar	F	Katılımcılar
Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamaları	7	K1,K2,K3,K4,K5,K13,K14
İl İçin Tayinleri 3 Yıl Sonra İsteme Hakkı	1	K1
Yıllık Hizmet Puanlarının Yükseltilmesi	4	K2,K9,K10,K12
Zorunlu Görevin Olması	2	K5,K14
Yılda Bir Defa Atamanın Yapılması	1	K8
Bilgim Yok	3	K6,K7,K15

Öğretmen iş gücü devir hızının azalması yönünde ne gibi çalışmalar yürütüldüğü konusunda birçok fikir dile getirilmiştir. Oluşturulan kodlar ve açıklamaları şu şekildedir:

Tablo 4. 5'te bahsi geçen kodların açıklamaları ve ilgili çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamaları

Bazı katılımcılar, öğretmen iş gücü devir hızının yükselmesinin önüne geçmek için, 2016 yılında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının getirildiğini ifade etmişlerdir. Millî Eğitim Bakanlığının yürüttüğü bu çalışma, katılımcılar tarafından yeterli ve başarılı bulunmamış, bu yönde yeni uygulamaların ve düzenlemelerin getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. K3'e göre;

"Aslında devir hızının azaltılması yönünde Bakanlık bir çalışma yaptı. Önceden oraya kadrolu olarak atama yapılırdı, işte öğretmenler evlilik gibi çeşitli mazeretler sunarak buradan gitme gibi bir durum olurdu ve Bakanlık onun önüne geçmek için 4+1 süresini 3+1'e düşürdü ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını getirdi. Bu uygulamayla da öğretmenlerde iş gücü devir hızının azaltılması sağlandı. Bu çalışmalar var ama yetersiz."

b) İl için tayinleri 3 yıl hizmet sonrası isteme hakkı

Öğretmenlerin il içi görev değiştirme hakları ancak zorunlu görev süresinin 3 yılı doldurmasıyla mümkün olmaktadır.

c) Yıllık hizmet puanlarının yükseltilmesi

Bazı katılımcılar, öğretmen iş gücü devir hızının azaltılması için Millî Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere yıllık hizmet puanlarının yükseltildiği bilgisine sahip olduklarından bahsetmişlerdir. K2 bu konuda; *"Benim bildiğim kadarı ile 2 tür çalışma yürütülmektedir. Birincisi; okulların hizmet puanları yükseltildi ve okullarda çalışan öğretmenlere ek puan verildi, veriliyordu..."* diyerek bu gibi teşviklerden bahsetmiştir.

d) Zorunlu görevin olması

Bazı katılımcılar, öğretmen iş gücü devir hızının azalması amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı tarafından, 3 bölgeye atanan öğretmenler için zorunlu hizmet süresinin uygulanması konusunda bilgi sahibidirler.

e) Atamaların yılda bir defa olması

Daha önce öğretmen atamaları yılda iki kez yapılmasına rağmen, son zamanlarda Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen atama koşullarını değiştirmiş bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler için, bu tür bir uygulama, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yüksek öğretmen iş gücü hızının azalması yönünde faydalı bir çalışmadır.

f) Bilgim Yok

3 katılımcı (K6, K7, K15) öğretmen iş gücü devir hızının azaltılması yönünde yürütülen çalışmalar hakkında herhangi bir bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir.

4.2.3. Öğretmen iş gücü devir hızının azaltılması yönünde öneriler

Öğretmen iş gücü devir hızının azaltılması yönünde katılımcılar farklı birçok öneri sunmuştur. Bu soruya ilişkin 3 alt kategori belirlenmiştir.

Tablo 4.6.

Öğretmen İşgücü Devir Hızının Azaltılması Yönünde Öneriler

Alt Kategori	Kodlar	F	Katılımcılar
Öğretmen İçin	Ulaşım Sorununun Çözülmesi	3	K1,K4,K14
	Ek Ücret	9	K2,K3,K6,K8,K9,K10,K11,K13,K15
	Yıllık Ek Hizmet Puanının Artırılması	2	K2,K6
	Lojman İmkanlarının Sunulması	8	K3,K4,K5,K8,K10,K11,K12,K14
Bölge İçin	Bölgesel Kalkınma ve Gelişme	6	K4,K5,K9,K10,K11,K12,K13
	Bölgede Güvenliğin Artırılması	2	K4,K10
	Sosyal ve Kültürel Aktivitelerin Artırılması	6	K1,K9,K10,K12,K13,K14
Yönetim İçin	Öğretmenlerde İş Tatmini	1	K11
	Zorunlu Hizmetin Yükseltmesi	2	K3,K5
	Zorunlu Hizmetin Düşürülmesi	1	K9

Tablo 4. 6'da bahsi geçen kodların açıklamaları ve ilgili çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a) Ulaşım Sorununun Çözülmesi

Katılımcılara göre, köylerden merkeze veyahut il ya da ilçe merkezlerine ulaşım yollarının iyileştirilmesi öğretmen devir hızını azaltacaktır. Köy okullarının lojmanlarının fiziki koşullarının kötü olması nedeniyle öğretmenler merkezde kalmak zorundadırlar. Ayrıca, okula her gün okul servisi ile gidip gelmeleri gerekmektedir. Birçok öğretmen gününün önemli bir kısmını yolda geçirmekte, bu durum öğretmenlerin verimliliğini, motivasyonunu ve işe bağlılığını azaltmaktadır. Örneğin bir araştırmada (Analı & Şahin, 2020), kırsal bölgelerde görev yapan ve mesleğe yeni başlamış sınıf öğretmenlerinin mesleki süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar incelenmiş ve ulaşım sorunlarının önemli bir problem olduğu belirtilmiştir. K4 ulaşım problemi konusunda şunları dile getirmiştir: "...Gerçek şu ki bölgemiz kalkınma konusunda ülkemizin çoğu illerine nazaran geri kalmış durumdadır. Bu konuda özellikle köylerde görev yapan öğretmenleri düşünürsek köylerin il ve ilçe merkezlerine olan ulaşım yollarının iyileştirilmesi olumlu yönde etkileyecektir..."

b) Ek ücret

Katılımcılar, öğretmen iş gücü devir hızının azalması için öğretmenlere ek ücret ödenmesi gerektiğinden bahsetmişlerdir. Katılımcıların bazıları ise kırsal bölgelerde mevcut olan terör olaylarından ötürü endişe etmekte ve bu konuya bağlı olarak özlük hakları açısından iyileştirmeler talep etmektedirler. Katılımcılara göre, diğer mesleklerde olduğu gibi -polis, asker vs.- doğu tazminatının olması, öğretmen iş gücü devir hızını azaltabilecektir. Yürütülen bazı araştırmalarda da (Bulut & Coşkun, 2018) bu durumu doğrulayıcı sonuçlara ulaşılmıştır. 15 katılımcıdan 9 katılımcı ek ücret konusunu önermiştir. Örneğin K15'e göre; "İzmir'de deniz kıyısında bir okulda görev yapan öğretmen ile Pervari'de teröristlerle çatışma ihtimali olan bir yerde görev yapan öğretmenin aynı maaşı alması çok da mantıklı gelmiyor açıkçası bana. Bu yönde bir öneri olabilir."

c) Yıllık ek hizmet puanlarının artırılması

15 katılımcıdan 9 kişi, iş gücü devir hızının azalması için öğretmenlere sunulan yıllık hizmet puanlarının yükseltilmesini önermişlerdir. 3. hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenlere diğer 2 hizmet bölgesine nazaran daha fazla puan verilmektedir; ancak katılımcılara göre, bu durum yeterli bir tedbir değildir. Yıllık hizmet puanının yükseltilmesi öğretmenler için teşvik edici bir durum olarak dile getirilmiştir.

d) Lojman imkânlarının sunulması

15 katılımcıdan 8 kişi öğretmen iş gücü devir hızının azalması için, lojman imkânlarının sunulmasını önermişlerdir. Öğretmenlerin çoğu, Siirt merkezinde bulunan konutlarda kalmak zorunda olup, her gün ilçe okullarına gidip gelmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durumun düzeltilmesi, öğretmen iş gücü devir hızının azalmasına yardımcı olabilir. Örneğin, bir çalışmada (Taşkaya vd., 2015), sınıf öğretmenlerinin karşılaştığı problemlerin çok çeşitli olduğu ve barınma sorununun da önemli bir problem olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Örneğin K10'a göre;

"...Köylerde öğretmenlere lojman imkânı var ama lojmanlar çok kötü olduğu için öğretmen orda kalmak istemiyor ve bu yüzden öğretmen oradan gidiyor, tayin istiyor, çünkü öğretmeni orda tutacak bir şey yok. (...) (Öğretmenin) Kaldığı odanın ortak olması yani kendi odasının olmaması... Odaların sobayla ısındığını, hatta yanmadığını, lojmanların sürekli su kaçırdığını, küf tuttuğunu düşünsenize. Hani bu durumda öğretmen de burada kalmak istemez. Bu da öğretmen iş gücü devir hızının yükselmesini sağlıyor..."

e) Bölgesel kalkınma ve gelişme

Bölge açısından bakacak olursak, öğretmenlerin görüşlerine göre, Siirt ilinin küçük ve az gelişmiş olmasının yanı sıra, parkların, spor salonların sayısının az olması, müzelerin hiç olmaması nedeniyle öğretmenler Siirt ilinde kalmak istememektedirler. Ayrıca, merkez içi ulaşım sorunlarının olması gibi problemlerin giderilmesi durumunda öğretmen iş gücü devir hızı azalacaktır. K10 bu konuda şunları dile getirmiştir:

"...Yaşanılan şehirlerin koşullarının da iyileşmesi, aktivite olarak gelişmesi, sosyal ve kültürel aktivitenin olması... Siirt aslında çok küçük şehir ve az gelişmiş olduğu için yapılacak şeyler çok kısıtlı ve insan gerçekten burada kalmak istemiyor. Giden öğretmenleri de anlamaya çalışıyorum, burada kalmak da çok zor..."

f) Bölgede güvenliğin artırılması

Katılımcılar, öğretmen devir hızının azalması yönünde ilçe ve köylerde güvenliğin artırılmasını önermişlerdir. Türkiye'de ve özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde terör örgütü ile süregelen çatışmalar, bu bölgelerde görev yapan öğretmenlerin kendi can güvenliğine zarar geleceği endişesi taşımalarına neden olmaktadır. Basında yer alan terör olayları öğretmenleri daha da çok endişeye sevk etmektedir.

g) Sosyal ve kültürel aktivitelerin artırılması

Elde edilen nitel görüşme verilerine göre, öğretmen iş gücü devir hızının azalması için sosyal ve kültürel aktivitelerin artırılması gerektiği öne sürülmüştür. Öğretmenlerin daha önce bu gibi etkinliklere katılma fırsatı varken, bölgede bu tür etkinliklerin az olması iş gücü devir hızını artırmaktadır. Bu konuda K1'in ifadelerine bakalım:

"...Özellikle Doğu ve Güneydoğuda, Siirt gibi az gelişmiş illerde ve bunların ilçelerinde, köylerinde öğretmeni burada tutabilecek iyileştirmeler yapılabilir. Farklı etkinlikler, farklı sosyal aktiviteler ya da bu öğretmenlerin ihtiyacı olabilecek konularda gerçekten destekler sağlanabilir, eğer bunlar sağlanırsa iş gücü devir hızı azaltılabilir."

h) Öğretmenlerde iş tatmini

Katılımcılara göre, öğretmen iş gücü devir hızının azalması için, yani görev yaptıkları okulda uzun süre çalışabilmeleri için, öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Araştırmalar (Gençer, 2020; Gökaslan, 2018; Ingersoll, 2001), örgütsel desteğin, katılımcılığın, işe adanmışlığın, öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyetlerini azalttığını, tükenmişliğin ise işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir.

i) Zorunlu hizmet süresinin yükseltilmesi / düşürülmesi

Bazı katılımcılara göre, öğretmen iş gücü devir hızının azalması için zorunlu hizmet süreleri yükseltilmelidir. Katılımcılara göre, zorunlu görev süresi arttırılırsa, öğretmenin okulda kalma süreci artacaktır. Fakat çoğu katılımcı bu durumun tam tersi olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu yönde görüş belirten çoğu katılımcıya göre, öğretmenlerin zorunlu görev süresi azaltılırsa devrim azalacağından öğretmen iş gücü devir hızı da azalacaktır.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma, öğretmen iş gücü devir hızının eğitim alanında oluşturduğu olumlu ve olumsuz etkileri (Bruno & Negrete, 1983; Ingersoll, 2001; Ronfeldt vd., 2013; Hanushek vd., 2016; Adnot vd., 2017; Henry & Redding, 2020; Taşdemirci, 2005; Karataş & Çakan, 2018) ortaya çıkarmak maksadıyla yapılmıştır. Genel olarak olumsuz görüşlere rağmen katılımcıların bazıları öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasının avantajlı olduğunu savunmuştur. Örneğin, ilk defa atanan bir öğretmenin yüksek motivasyonla çalışarak verimli olacağı ve sosyal çevresinin genişleyeceği gibi avantajlar ileri sürülmüştür. Ayrıca, okul yönetimi için de sorun çözmeye yönelik olarak deneyimin artmasına neden olacağı belirtilmiştir. Bölge bazında avantajlı durum ise, öğretmenlerin Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesine atandıktan sonra önyargılarının ortadan kalkmasıdır. Yine bazı katılımcılara göre, öğretmen iş gücü devir hızının yüksek oluşu bölge ekonomisine katkı sağlamaktadır.

Katılımcıların çok büyük bir bölümü ise öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasından duydukları rahatsızlığı dile getirmişlerdir. Bu durum, ilgili literatürü (Barnes vd., 2007; Bruno & Negrete, 1983; Ingersoll, 2001; Ronfeldt vd., Taşdemirci, 2005; Öztürk, 2016; Gökaslan, 2018; Gençer, 2020; Güvendir, 2017) desteklemektedir. Öğretmenler, bu durumdan en çok öğrencilerin zarar gördüğünü belirtmişlerdir. Bu durum, örneğin; belirsizliğe, çevreye ve öğretmene karşı güvensizliğe, öğrenci başarılarının olumsuz etkilenmesine ve çeşitli psikolojik sorunların görülmesine neden olmaktadır. Bulgulara göre, bu oranın yüksek oluşu, öğretmenlerin kendi meslektaşları, yaşadıkları çevre ve öğrencilerle uyum sorunu yaşamalarına ve verimliliklerinin düşmesine neden olmaktadır. Katılımcılara göre, sürekli yeni insanları ve yeni kültürleri tanımak ve adapte olmaya çalışmak öğretmen için çoğu defa yorucu ve yıpratıcı bir süreç olmaktadır. Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek oluşu öğretmenlerin okullara olan örgütsel bağlılığının azalmasına ve aidiyet sorunlarının oluşmasına ve iletişim problemlerine de neden olmaktadır. Okul yöneticileri ise bu konuda; okullarda öğretmen yetersizliği, okul ikliminin olumsuz etkilenmesi gibi problemlerle karşılaşmışlardır. Bu durumun, okulların kurumsal hafızasını ve okulun başarısını da olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. İşgücü devir hızının yüksek olması bölgeyi de olumsuz etkilemektedir. Uzun süre çalışan öğretmenlerin bölge için ekonomik kaynak oluşturduktan sonra ayrılmaları bölgesel kalkınmayı da olumsuz etkilemektedir.

Katılımcıların ifadelerine göre; Siirt ilinde öğretmen iş gücü devir hızına neden olan faktörler; ilin sağlık alanında az gelişmiş olması, sosyal ilişkilerde çoğu defa kayırmacılığın (dost ahbab ilişkileri) etkili olması, barınma imkânlarının kötü olması, şehir içi veya ilçeler arası ulaşım sorunlarının olmasıdır. Konu hakkındaki bulguların çoğu ilgili literatür (Gündüz, 2008; Tolga, 2015; Taşkaya vd., 2015; Özdemir vd., 2015; Palavan & Donuk, 2016) ile paralellik göstermektedir. Katılımcılar, kendilerine, Doğu illerinde görev yapan diğer memurlara sağlanan imkânların sunulmadığını ve bu yüzden bölgede kalmak istemediklerini belirtmişlerdir. Ailelerine ve memleketlerine dönme isteği de öğretmenlerin bölgeden ayrılma isteklerinde öne çıkan faktörlerdendir. Öğretmen iş gücü devir hızının yüksek olmasına neden olan diğer faktörler ise, güvenlik endişesi, sosyoekonomik durumun kötü olması, sosyal imkânlardaki sınırlılığın fazla olması, okullarda eğitim materyallerinin yetersizliği ve okulların fiziki koşullarının kötü olmasıdır.

Katılımcılar -öğretmen iş gücü devir hızının azalması konusunda birtakım tedbirlerin varlığına rağmen- alınması gereken bazı tedbirlerden söz etmişlerdir. Buna göre; ulaşım sorunlarının çözülmesi, ek ücret verilmesi, barınma (lojman) imkânlarının iyileştirilmesi, yıllık hizmet puanlarının yükseltilmesi gibi

öneriler sunulmuştur. Katılımcılara göre, öğretmen iş gücü devir hızının azalması; bölgenin gelişmesi ve güvenliğin artırılması ile de yakından ilgilidir. Ayrıca, bölgede sosyokültürel aktivitelerin düzenlenmesi, katılımcıların kendilerini daha huzurlu ve mutlu hissetmelerine, dolayısıyla iş gücü devri hızının azalmasına neden olacaktır.

Araştırmanın ikinci alt amaçlarından olan, öğretmen iş gücü devir hızının okullarda oluşturduğu risk faktörlerini aza indirmek amacıyla şu öneriler sunulabilir:

- Öğretmenlere ekonomik desteğin artırılması.
- Öğretmenlerin yıllık hizmet puanlarının artırılması.
- Öğretmenlere sunulan barınma (lojman) imkânlarının iyileştirilmesi.
- Diğer memurlarda olduğu gibi teşvik edici imkânların (ek ücret, lojman vs.) sağlanması.

Öğretmenlerde iş gücü devir hızının okullarda oluşturduğu risk faktörlerini ortadan kaldırmak için öğretmenlerin görev yaptıkları ilin sosyal ve ekonomik koşullarının da iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda şu öneriler sunulabilir:

- Siirt ilinde öğretmenlere güvenli çalışma ortamının sağlanması.
- Siirt ilinde sağlık alanının daha fazla geliştirilmesi ya da bu kayguları önleyici unsurların artırılması,
- Siirt ilinin genel (merkez) ve özel anlamda (kırsal) ulaşım sorunlarının giderilmesi.
- Siirt ilinde sosyokültürel aktivitelerin düzenlenmesi.
- Okulların fiziki altyapı sorunlarının giderilmesi.
- Okullarda eğitim materyallerini eksikliğini giderilmesi

Yukarıda ifade edilen önerilerin işlevsel hâle getirilme önerisi, sadece Siirt ili için geçerli değildir. Bu koşulların bölgedeki diğer iller için de geliştirilmesi ve iyileştirilmesi, öğretmenlerde yüksek iş gücü devir hızının önüne geçerek risk faktörlerini azaltacaktır.

Çalışma doğal olarak bazı sınırlılıklara sahiptir. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler sadece araştırmada yer alan öğretmen ve yöneticilerin bakış açılarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla gelecekte yürütülecek olan çalışmalarda -örneğin- öğrenci ya da öğrenci velilerinin fikirlerine başvurulması da faydalı olacaktır. Bir başka sınırlılık zaman faktörüdür. Çalışma konusu uzun yıllara yayılarak ve diğer iller dâhil edilerek makro boyutta da incelenebilir. Bölgeler arası iş gücü devir hızı açısından karşılaştırmalar yapılarak farklılıklar ve nedenleri açığa çıkarılabilir. Son olarak mekânsal açıdan sınırlılık söz konusudur. Pandemi nedeniyle görüşme yapılan kişilerin görev yaptıkları okullar yerinde görülüp incelenememiş ve daha detaylı araştırmalar yapılamamıştır.

Kaynakça

- Adnot, M., Dee, T., Katz, V., & Wyckoff, J. (2017). Teacher Turnover, Teacher Quality, and Student Achievement in DCPS. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 54–76.
- Akduman, G., Erdoğan, O., & Yüksekbilgili, Z. (2013). Ciro ve Personel Devir Hızı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 203-211.
- Analı, K. C., & Şahin, A. (2020). Kırsal Bölgelerde Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Mesleki Sorunları. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(2), 396 - 414.
- Anılan, H., Kılıç, Z., & Demir, Z. M. (2015). Kırsal Alanda Öğretmen Olmak: Sınıf Öğretmenlerinin Bakış Açısı. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(11), 149-172.
- Aydemin, C., & Akdoğan, A. (2019). Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1625 - 1637.
- Barnes, G., Crowe, E., & Schaefer, B. (2007). *The Cost of Teacher Turnover in Five School Districts: A Pilot Study*. Washington: ERIC. 07 24, 2021 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED497176.pdf> adresinden alındı.
- Baykal, N. (2017). *Personel Nedir? İnsan Kaynakları*. Türkiye. 03 27, 2021 tarihinde <https://www.makaleler.com/personel-nedir> adresinden alındı.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Baysal, A. C. (1984). İşletmelerde İşgücü Devri Sorunu. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 81-95.
- Benligiray, S. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Billingsley, B. S. (1993). Teacher Retention and Attrition-in Special and General Education: A Critical Review of the Literature. *The Journal of Special Education*, 27(2), 137-174.
- Bulut, K., & Coşkun, H. (2018). Kırsal Kesime Atanan Türkçe ve Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Uyum Süreci. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 159-185.
- Bruno, J. E., & Negrete, E. (1983). Analysis of teacher wage incentive programs for promoting staff stability in a large urban school district. *The Urban Review*, 15(3)139- 149.
- Creswell, J. C. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. (Çev: M. Bütün ve S. B. Demir). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Doğan, S., Demir, S. B., & Turan, N. (2018). Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 371-390.
- Dolgun, U. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş. T. Akgeyik, U. Dolgun, B. Çiftçi, D. E. Özler, D. Kağncıoğlu, F. Özbek, . . . C. Serinkan içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 1-2). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Eryaşa, C. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım Yöntemleri: Denizcilik Sektöründe Gemi Adamlarına Yönelik Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi.
- Ferecov, R. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı. R. Ferecov içinde, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme ve Uygulama* (s. 57). Bakü, Azerbaycan: Qafqaz Üniversitesi Yayınları.

- Gelen, İ., & Özer, B. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- Gençer, G. Ç. (2020). Öğretmenlerin işten Ayrılma Niyetlerinde İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğin Rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 276-294.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüslük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 25-46.
- Güder, S. Y. (2019). Dikenli Gül: Türkiye’de Kırsal Kesimde Okul Öncesi Öğretmeni Olmaya İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 921-941.
- Gün, G. (2016). Otel İşletmelerinde İşgören Devir Oranı: Bitlis İlinde Bir Çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 1-20.
- Günday, F., & Keleş, H. (2017). Örgütsel Stresten İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 681 - 694. DOI: 10.18092/ulikidince.321927.
- Gündüz, B. H. (2008). Öğretmenlerin Sözleşmeli İstihdamı ve Durumlarına İlişkin Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 40-60.
- Güvendir, E. (2017). Göreve yeni başlayan İngilizce Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (51), 74 - 94.
- Hanushek, E. A., Rivkin, S. G., & Schiman, J. C. (2016). Dynamic Effects of Teacher Turnover on the Quality of Instruction. *Economics of Education Review*, 55(2016), 132- 148.
- Henry, G. T., & Redding, C. (2020). The Consequences of Leaving School Early: The Effects of Within-Year and End-of-Year. *Education Finance and Policy*, 15(2), 332-356.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher Turnover, Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Işık, A., Çiltaş, A., & Baş, F. (2010). Öğretmen Yetiştirme ve Öğretmenlik Mesleği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 53 - 62.
- Kandemir, A. (2018). Hizmet bölgeleri, hizmet alanları ve hizmet puanları ne demektir. Ağustos 26, 2020 tarihinde Memurlar.net: <https://www.memurlar.net/haber/722794/hizmet-bolgeleri-hizmet-alanlari-ve-hizmet-puanlari-ne-demektir.html> adresinden alındı.
- Karadeniz, Y., & Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education*, 29(2), 55- 77.
- Karataş, K., & Çakan, S. (2018). Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Eğitim – Öğretim Sorunları: Bismil İlçesi Örneği. *Elementary Education Online*, 17(2), 834-847.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. (2019). Atama Türleri Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Benlik Algılarının İncelemesi. *International Journal of Social Science*, 3(2), 29-46.
- Mayhew, R. (2019). *Employee Turnover Definitions & Calculations*. Ağustos 12, 2020 tarihinde smallbusiness.chron.com: <https://smallbusiness.chron.com/employee-turnover-definitions-calculations-11611.html#:~:text=Employee%20turnover%20refers%20to%20the,to%2Dhire%20for%20budget%20purposes>. adresinden alındı.
- MEB (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği-2015 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>, 17 Nisan 2015.
- Özdemir, F., & Erol, M. (2021). Öğretmen Adaylarının Doğu ve Güneydoğu Anadolu’ya Atanmaya İlişkin Görüşleri. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 6(5), 71-85.

- Özdemir, M., Civelek, Ş., Çetin, Y. E., Karapınar, N., & Özel, D. (2015). Öğretmenlerin Eğitimsel Çevresel ve Sosyal Sorunları (Şırnak İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* (26), 163-181.
- Özer, E. (2007). *Akreditasyon belgesine sahip özel hastanelerdeki yöneticilerin liderlik tarzlarının, hemşirelerin işten ayrılma nedenleri üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Özer, E. (2008). *Kadrolu ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerin Birbirleri ve Meslekleri Hakkında Görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli İl Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Özler, D. E. (2012). İnsan Kaynakları Planlaması. T. Akgeyik, U. Dolgun, B. Çiftçi, D. E. Özler, D. Kağncıoğlu, M. F. Özbek, . . . C. Serinkan içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 48). Bursa: Ekin Yayıncı.
- Özoğlu, M. (2011). Türkiye'nin Öğretmen "Yetiştirme" Politikaları. *21. Yüzyılda TÜRKİYE'nin Eğitim ve Bilim Politikaları Sempozyumu*, (s. 143-155).
- Öztürk, H. (2020). *Nitel ve Nicel Araştırma Nedir? Aralarındaki farklar nelerdir?* Ağustos 26, 2020 tarihinde <https://haldunozturk.com/nitel-ve-nicel-arastirma-nedir-aralarindaki-farklar-nelerdir/> adresinden alındı.
- Öztürk, M. (2016). Köy ve Kasabalarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleğin İlk Yılında Yaşadıkları Güçlükler. *Elementary Education Online*, 15(2), 378-390.
- Palavan, Ö., & Donuk, R. (2016). Kırsal Kesimde Görev Yapan Öğretmenlerin Sorunları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 109 - 128.
- Polat, S. (2013). Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28), 67-88.
- Roder, N. (2019). *What Is Employee Turnover (and Why It Matters)*. Ağustos 12, 2020 tarihinde <https://www.zenefits.com/what-is-employee-turnover-and-why-it-matters/> adresinden alındı.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4-36.
- Sidat, E., & Bayar, A. (2018). Köy Okullarında Yaşanılan Problemlere Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(3), 253 - 261.
- Soydan, T. (2012). Eğitimin Yapısal Dönüşümü Bağlamında Öğretmenlerin İstihdamı: İstihdam Biçimi Farklılıkları Üzerine Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Sünbül, A. M. (2002). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. C. Bayrak, M. Yılman, I. Erdoğan, Ş. Ada, A. Dağlı, M. Ergün, . . . Ş. Tan içinde, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (s. 246). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Taşdemirci, E. (2005). Birleştirilmiş Sınıflar İle Bağımsız Sınıflarda İlk Okuma Yazma Öğretiminde Karşılaşılan Sorunların Karşılaştırılması İncelemesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 1-26.
- Taşkın, B. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları: Kocaeli İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi.
- Tolga, D. (2015). Eğitimde Tartışılması ve Çözümlemesi Gereken Güncel Sorunlar: Şike, Kopya, Torpil ve Doping. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(1), 313-328.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, A. M. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

- Taşkaya, S. M., Turhan, M., & Yetkin, R. (2015). Kırsal Kesimde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları (Ağrı İli Örneği). *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 198-210.
- Tunç, B., & Taner, S. G. (2020). Kamusal Eğitim ve Eğitim Hakkı Bağlamında Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Journal of Advanced Education Studies*, 2(1), 22-44.
- Turhan, M. (2016). *Öğretmen Sirkülasyonu Sorunsalının Q Metodu İle İncelenmesi (Van İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu. (2019). Personel. Ankara, Kavaklıdere, Türkiye. 03 27, 2021 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt Psikolojisinde İşten Ayrılma Eğiliminin Kavramsal Değerlemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 57 - 72.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

One of the most important elements of the school is the teachers. Preparing young people for the future, saving them from bad behavior, developing their personalities and ensuring that they become good citizens are the duties expected from educational institutions in almost every society. In the efficiency of these institutions, besides the factors such as the administrator, environment and program, the most important role falls to the teachers (Ertürk, 2016, p. 2). The success of teachers is closely related to the concept of continuity. Continuity is an important factor in teacher productivity. Because, this concept has a direct impact on the success of students. The continuation of the educational process on a solid basis depends on the uninterrupted communication of teachers with their students, the formation of institutional memory at school and the long-term continuation of this memory (Özoğlu, 2011).

The rate of change, that is, the movement of the workforce in an institution, is explained with the concept of workforce turnover rate. A high labor mobility causes many negative consequences for institutions. For instance, a high workforce turnover rate for teachers in a school prevents regular education. Beside, it reduces productivity by causing many problems for students, teachers and school administrations. A low workforce turnover rate, on the other hand, creates an environment of trust between teachers and students and brings a successful education process.

Teacher circulation is an important educational problem that concerns the whole of Turkey, especially in the Eastern and Southeastern Anatolia Regions. In order to prevent this problem, it is necessary to conduct research on this subject and to offer suggestions in this direction.

Based on this subject, this study aimed to reveal the causes and effects of teacher workforce turnover rate in Siirt city center and rural areas, and presented some suggestions in the light of the findings obtained from the participants.

2. METHOD

In this research, qualitative research method and phenomenology design were applied. In the analysis process, descriptive analysis and content analysis were applied. MAXQDA Analytics Pro software was used in the process of classifying and analyzing the data. The study group of the research is a total of 15 people working in Siirt, including 12 teachers, 1 school principal, 1 assistant school principal and 1 expert working in the Provincial Directorate of National Education. In the research, data were collected by semi-structured interview method. A literature review was made from domestic and foreign sources related to the subject that the researchers wanted to study and 8 questions were prepared on the subject. The prepared interview questions were also shared with the field experts and positive opinions were received. In addition, in order to avoid any ethical violations, an application was made to the Siirt University Ethics Committee Presidency and a positive decision was taken on the questions. The planned meetings with the working group were carried out face-to-face, using the Zoom program, and phone calls.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

Despite generally negative opinions, some of the participants argued that a high teacher workforce turnover rate is advantageous. For example, it has been suggested that a teacher who is appointed for the

first time will be productive by working with high motivation and his social circle will expand. In addition, it was stated that the experience of the school administration in problem solving would increase. The advantageous situation on the basis of the region is that the prejudices of the teachers disappear after they are assigned to the Eastern and Southeastern Anatolia Regions. Again, according to some participants, the high rate of teacher workforce turnover contributes to the regional economy.

A large majority of the participants expressed their discomfort with the high rate of teacher workforce turnover. According to teachers, students suffer the most from this situation. This situation, for example, causes uncertainty, distrust towards the environment and the teacher, student failure and various psychological problems. According to the findings, the fact that this rate is high causes teachers to have problems in harmony with their colleagues, the environment they live in, and their students, and decrease their productivity. According to the participants, constantly trying to get to know and adapt to new people and new cultures is often a tiring process for the teacher. The high rate of teacher workforce turnover also causes a decrease in teachers' organizational commitment to schools, problems of belonging and communication problems. School administrators, on the other hand, faced problems such as teacher shortage in schools and the negative impact of school climate. It has been determined that this situation negatively affects the institutional memory of the schools and the success of the school. The high labor turnover rate also negatively affects the region. The fact that long-term teachers leave after creating an economic resource for the region also negatively affects regional development.

According to the statements of the participants, the factors that cause the teacher workforce turnover in Siirt province are the underdevelopment of the province in the field of health, the fact that nepotism is often effective in social relations, poor accommodation opportunities, transportation problems within the city or between the districts. The participants stated that they were not provided with the opportunities provided to other civil servants working in the Eastern provinces and therefore they did not want to stay in the region. The desire to return to their families and hometowns is one of the prominent factors in the teachers' desire to leave the region. Other factors that cause the high rate of teacher workforce turnover are security problems, poor socioeconomic status, limited social opportunities, insufficient educational materials in schools, and poor physical conditions of schools.

The participants mentioned some precautions that should be taken despite the existence of some measures to reduce the teacher workforce turnover rate. Accordingly, suggestions such as solving transportation problems, paying additional fees, improving accommodation opportunities, increasing annual service points were presented. According to the participants, the decrease in the teacher workforce turnover rate is closely related to the development of the region and increasing the security. In addition, organizing socio-cultural activities in the region will cause the participants to feel more peaceful and happy, thus reducing the rate of labor turnover.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Siirt Üniversitesi Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 08.03.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 74

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1. yazarın çalışmaya katkı oranı %50, 2. yazarın çalışmaya katkı oranı %25 ve 3. yazarın çalışmaya katkı oranı %25'tir. Araştırmacıların, araştırmanın hangi aşamalarına katkıda buldukları aşağıda sunulmuştur.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, verilerin toplanması, verilerin düzenlenmesi ve analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, raporlaştırma.

Yazar 3: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, raporlaştırma.

DESTEK ve TEŞEKKÜR BEYANI

Çalışmanın araştırma kısmının oluşturulmasında değerli görüşleri ile katkı sunan tüm katılımcılara ve desteklerinden ötürü Siirt İl Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine teşekkür ederiz.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışmada herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.