

**ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ
SESSİZ İSTİFA BAĞLAMINDA İNCELENMESİ**

EXAMINING TEACHERS' PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING IN THE CONTEXT OF QUIET QUITTING

Kenan ÖZMEN

74

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ SESSİZ İSTİFA BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

EXAMINING TEACHERS' PSYCHOLOGICAL WELL- BEING IN THE CONTEXT OF QUIET QUITTING

Kenan ÖZMEN

Anahtar Kelimeler:

Öğretmen,
Çalışma Hayatı,
Sessiz İstifa,
Psikolojik İyi Oluş,
Karma Yöntem.

Keywords:

Teacher,
Working Life,
Quiet Quitting,
Psychological Well-
Being,
Mixed Method.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin sessiz istifa kavramına yönelik bakış açılarını ve psikolojik iyi oluş hallerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda karma yöntem araştırma metodu tercih edilmiştir. Araştırmanın nicel boyutunda toplam 577 gönüllü öğretmen ile sessiz istifa ve psikolojik iyi oluş ölçekleri kullanılarak veriler toplanmıştır. Nitel boyutta ise araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak 30 gönüllü öğretmenden veri toplanmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin çözümlemesinde betimsel analizler ve parametrik testler kullanılırken, bireysel görüşmelerle elde edilen veriler içerik analiziyle çözümlenmiştir. Araştırmanın nicel bulguları; öğretmenlerin sessiz istifa durumunda psikolojik iyi oluş düzeylerinin azaldığını, psikolojik iyi oluş ölçeğinden elde edilen puanların medeni duruma göre farklılık gösterdiği ancak cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı, sessiz istifa ölçeğinde ise cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumları arasında herhangi bir anlamsal farklılığa rastlanmadığı tespit edilmiştir. Nitel boyutta öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından kutsal olarak değerlendirilmesine rağmen toplumdaki saygınlığının azaldığını ve öğretmenlerin karamsar bir ruh haline sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin sessiz istifa eğilimleri üzerine daha derinlemesine araştırmalar yapılması önerilmektedir.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine teachers' perspectives on the concept of quiet quitting and their psychological well-being. For this purpose, a mixed methods research approach was adopted. In the quantitative dimension of the study, data were collected from 577 volunteer teachers using the Quiet Quitting Scale and Psychological Well-Being Scale. In the qualitative dimension, data were collected from 30 volunteer teachers using a semi-structured interview form developed by the researcher. While descriptive analyses and parametric tests were employed to analyze the data obtained from the scale, the data derived from individual interviews were analyzed through content analysis. The quantitative findings of the research revealed that teachers' levels of psychological well-being decreased in cases of quiet quitting, the scores obtained from the psychological well-being scale varied according to marital status but did not differ by gender or educational level, and no significant differences were found on the Quiet Quitting Scale with respect to gender, marital status, and educational level. In the qualitative phase, it was found that although the teaching profession is considered sacred by society, its respect has diminished, and teachers have a pessimistic outlook. According to the results of the study, it is recommended that more in-depth research be conducted on teachers' tendencies toward quiet quitting.

¹ Doktor Öğretim Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, k.ozmen@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4179-9712.

Alıntılanmak için/Cite as: Özmen K. (2025) Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşlarının Sessiz İstifa Bağlamında İncelenmesi , Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34 (2), 1269-1287

GİRİŞ

Kötüleşen işgücü piyasası koşullarında, çalışanlar hoşlanmadığı işlerde sıkışıp kalmaktadır. Çalışanlar, bu tür durumlarda işlerini bırakamama endişesiyle karşı karşıya kalarak, çalışmak istemedikleri işlerde sessiz istifa (quiet quitting) yöntemini tercih etmektedir. Sessiz istifa, iş sorumluluklarından kademeli olarak ayrılma anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, sessiz istifa çalışanların genellikle işverenlerine belirli sınırlar koydukları ve iş gerekliliklerinin dışında ekstra çaba göstermedikleri bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Tsemach & Barth, 2023). Sessiz istifa, dünya genelinde ve farklı platformlarda giderek endişe kaynağı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Xueyun vd., 2024). GALLUP'ın 2023 Küresel İş Yeri Durumu raporuna göre, 2022 dünya genelinde işe bağlılık düzeyi %23 olarak belirlenmiş ve bu oran 2023'de aynı düzeyde kalmıştır. Ayrıca raporda, çalışanların %62'sinin işlerine duygusal olarak bağlı olmadığı; yani sadece işlerini yaparak, minimum düzeyde performans gösterdiklerini ve işlerinden ilham almadıkları tespit edilmiştir. Dahası, çalışanların %15'inin kötü bir yönetici tarafından yönetildiğini ve iş ortamlarının mutsuz edici olduğunu, bu nedenle de yeni bir iş arayışı içinde olduğu belirtilmiştir (GALLUP, 2023).

Öğretmenlerin sessiz istifa kararı genellikle kişisel, kurumsal ve dışsal faktörlerin karmaşık bir etkileşimiyle şekillenir. Bu faktörlerin derinlemesine anlaşılması, eğitim ortamlarında öğretmen devir hızını ele almak ve öğretmenlerin işlerinde kalma oranlarını artırmak için etkili stratejiler geliştirmenin önemini ortaya koymaktadır. Eğitim alanında, öğretmenler arasında "sessiz istifa" kavramı, yıpranma oranları, iş yükü ve iş tatmini gibi faktörler nedeniyle dikkat çekmektedir. "Sessiz istifa", yüksek sesle ya da açık bir şekilde duyurulmaksızın bir meslektan ya da işten üstü kapalı bir şekilde ayrılma anlamına gelmektedir. Bu olgu, yüksek iş gücü devir oranları, tükenmişlik ve COVID-19 pandemisi gibi olayların etkisi gibi dış faktörler de dâhil olmak üzere öğretmenlerin karşılaştığı çeşitli zorluklara yanıt olarak ortaya çıkmıştır (Tsemach & Barth, 2023).

Sessiz İstifa Kavramı Nedenleri ve Sonuçları

Öğretmenlerin istifası üzerine yapılan önceki çalışmalar,

bu olguya katkıda bulunan çeşitli faktörler tespit etmiştir. Araştırmalar, öğretmenlerin iş tatminsizliği ve öğrencilerden kopuk hissetme gibi kişisel özelliklerinin istifa etme niyetlerini etkileyebileceğini göstermiştir (Macovei vd., 2023). Meslektaşlardan ve yöneticilerden destek görmeme, iş yüklerinin fazla olması ve gerçekçi olmayan beklentiler, öğretmenlerin işten ayrılmaya karar vermelerinin önemli nedenleri olarak kabul edilmiştir (Khairuddin vd., 2016; Mieila vd., 2015). Ayrıca araştırmalar, okul yönetiminin desteği, öğrenci motivasyonu, disiplin sorunları ve öğretmenlerin karar alma süreçlerinde etkili olamaması gibi örgütsel faktörlerin öğretmenlerin işten ayrılmaları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır (Owings vd., 2005). Öğretmenlerin psikolojik durumu, özellikle de stres ve düşük öğretim kalitesinden kaynaklanan iş tükenmişliği, istifa kararlarıyla ilişkilendirilmiştir (Wang vd., 2022). COVID-19 krizinde öğretmenlerin karşı karşıya kaldığı stresi artırmış, potansiyel olarak hastalık izni, devamsızlık ve düşük iş performansı vakalarının artmasına yol açarak istifalara katkıda bulunmuştur (Ozamiz-Etxebarria vd., 2021). Bu çerçevede, öğretmenlerin işten ayrılmalarına neden olan faktörler yalnızca fiziksel istifa ile sınırlı kalmamaktadır. Son yıllarda literatürde giderek daha fazla yer bulan sessiz istifa kavramı, öğretmenlik mesleğinde de dikkat çeken bir olgu haline gelmiştir. Bu kapsamda Türkiye'de öğretmenlerin sessiz istifa kavramına yönelik düşüncelerini ölçmek için yapılan çalışmalarla karşılaşmak mümkündür (Yücedağlar vd., 2024; Yılmaz vd., 2024; Özen vd., 2024).

Son yıllarda, eğitim sektöründe sessiz istifa olgusu yalnızca bireysel tükenmişlik ya da iş tatminsizliği ile açıklanamamakta; aynı zamanda öğretmenlerin işyerlerinde anlam eksikliği, mesleki otonomi kaybı ve duygusal tükenmişlik gibi daha derin yapısal problemlerle ilişkilendirilmektedir (Formica & Sfodera, 2022). Sessiz istifa, öğretmenlerin doğrudan iş bırakmak yerine, görev tanımları dışına çıkmaktan kaçındıkları, duygusal ve bilişsel bağlılıklarını azaltarak mesleki rollerine daha mesafeli yaklaştıkları bir süreçtir. Bu durum, özellikle öğretmenlerin artan idari yükler, performans değerlendirme baskıları ve sınırlı profesyonel gelişim fırsatları gibi sistemik sorunlara karşı geliştirdiği bir tür savunma mekanizması olarak görülmektedir. Sessiz

istifa, öğretmenlerde sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda eğitim politikalarının, okul ikliminin ve liderlik yaklaşımlarının doğrudan bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Tsemach & Barth, 2023). Bu bağlamda, öğretmenlerin sessiz istifaya yönelmesi, yalnızca kişisel tercihlerinin bir sonucu değil, aynı zamanda eğitim sisteminin yapısal eksikliklerine verilen kolektif bir tepki olarak da anlaşılmalıdır.

Psikolojik İyi Oluş

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu; stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıkların bulunmamasını içeren çok önemli bir unsurdur (Kong, 2021). Araştırmalar, öğretmenlerin okul ortamlarından memnuniyetlerinin ve öznel psikolojik iyi oluşlarının, ruh sağlığı sorunları olan öğrencileri desteklemeye hazır olmalarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Sisask vd., 2013). Ayrıca, olumlu ve olumsuz duygular arasındaki dengeyi temsil eden pozitiflik oranı, öğretmenlerin işe bağlılıklarında ve genel olarak iyi olma hallerinde önemli bir rol oynamaktadır (Rusu & Colomeischi, 2020). COVID-19 salgını, öğretmenler üzerindeki psikolojik etkiyi vurgulayarak, onların ruh sağlığı ve refahını ele almanın önemini altını çizmiştir (Cheng & Lam, 2021). Araştırmalar, öğretmen liderliği, liderlere duyulan güven, öğretmen yeterliliği ve genel refah arasındaki bağlantıyı vurgulayarak öğretmen refahını şekillendirmede işbirliğine dayalı sürecin altını çizmiştir (Liu vd., 2023).

Öğretmen stresini ve tükenmişliğini hedef alan müdahaleler, öğretmenler arasında sıkıntıyı azaltma, refahı artırma ve işe bağlılığı artırma konusunda umut verici sonuçlar ortaya koymuştur (Carroll vd., 2021). Özellikle COVID-19 kilitlenmesi gibi zorlu dönemlerde öğretmenlerin iş motivasyonu ve iyi olma hali arasındaki ilişki, psikolojik iyi olma halinin sürdürülmesinde başa çıkma stratejilerinin önemini vurgulayan bir ilgi konusu olmuştur (Karamushka vd., 2021). Ayrıca, öğretmenlerin iyi olma hali, eğitimcilerin etkililiği ve öğrencilerin iyi olma hali için gerekli olan yeterlilik, akademik iyimserlik ve duygusal zeka ile ilişkilendirilmiştir (Song, 2022). Sonuç olarak, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu okul ortamı, işe bağlılık, liderlik ve kişisel başa çıkma stratejileri gibi çeşitli faktörlerden etkilenen çok yönlü bir kavramdır.

Öğretmenlerin iyi olma halinin ele alınması yalnızca eğitimcilerin ruh sağlığı için değil, aynı zamanda eğitimin genel kalitesi ve öğrenci çıktıları için de çok önemlidir.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Öğretmenlerin iyi olma halinin ve sessiz istifa olgusunu anlamak, eğitim çıktılarıyla doğrudan ilişkili olmaları nedeniyle çok önemlidir. Öğretmenlerin psikolojik olarak iyi olma hali daha yüksek iş tatmini, daha az tükenmişlik ve daha iyi öğrenci performansı ile ilişkilidir (Kidger vd., 2016; Braeunig vd., 2018). Buna karşılık, öğretmenler arasında depresyon ve tükenmişlik belirtileriyle karakterize edilen psikolojik sağlığın bozulması, işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olabilir ve sonuçta eğitim ortamını ve öğrenci sonuçlarını etkileyebilir (Fatima vd., 2019). Bu araştırma, okul faaliyetlerine katılımın azalması ve öğretmenlik görevlerinden genel olarak geri çekilme şeklinde ortaya çıkabilen (Yücedağlar vd., 2024) ve genel okul performansında düşüşe yol açan (Boyd vd., 2011; Unggara & Monika, 2021) sessiz istifanın eğitim sektöründeki sessiz ancak önemli etkisini vurgulamayı amaçlamaktadır. Eğitim sektörü, öğretmenlerin psikolojik refahının ve sessiz ayrılma olgusunun eğitim kalitesi üzerindeki etkisinin giderek daha fazla farkına varmaktadır. Öğretmenlerin psikolojik sağlığı, yalnızca kişisel ve mesleki tatminleri için değil, aynı zamanda öğrenci başarısına elverişli öğrenme ortamlarını teşvik etmedeki etkinlikleri için de ayrılmaz bir unsurdur. Psikolojik olarak sessiz istifa içerisinde olan öğretmenlerin deneyimlerini anlamak ve çalışma ortamlarındaki memnuniyetsizlikleri belirlemek önem arz etmektedir. Ancak bu olgu eğitim alanında yeterince incelenmemiştir (Yoğurtcu vd., 2024). Bu araştırma, bu iç içe geçmiş dinamikleri incelemekte ve öğretmen bağlılığını ve refahını sürdürmek için eğitim kurumları içinde sağlam destek sistemlerine duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulgular; sessiz istifanın eğitim sektöründeki etkilerinin anlaşılması ve öğretmenlerin işlerine duygusal bağlılıklarını sürdürebilmeleri ve psikolojik sağlıklarını koruyabilmeleri açısından etkili sosyal politikaların geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu araştırma, karma yöntem yaklaşımıyla tasarlanmış olup, geniş bir örneklemden elde edilen nicel sonuçlarla birlikte derinlemesine görüşmelerden elde edilen nitel

verileri bir araya getirerek, her iki tür veriyi sentezlemeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın temel araştırma sorusu şu şekilde belirlenmiştir:

Öğretmenlerin sessiz istifa durumları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin belirlenmesidir.

Bu temel soruya ek olarak araştırmada aşağıdaki alt sorulara da cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin sessiz istifa ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki düzeyleri nedir.

Öğretmenlerin sessiz istifa ve psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir.

Nitel araştırma kapsamında araştırma soruları ise şunlardır.

Öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları sorunları tanımlamak.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin toplumsal algılarını ve mesleki saygınlığa dair değerlendirmelerini ortaya koymak.

Öğretmenlerin mesleki yaşamlarına ilişkin psikolojik durumlarını ve ruhsal eğilimlerini ortaya koymak.

Bu temel sorulara ek olarak araştırmada aşağıdaki alt sorulara da cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin sessiz istifa ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki düzeyleri nedir.

Öğretmenlerin sessiz istifa ve psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmanın yöntemsel çerçevesi sunulmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın deseni, katılımcı özellikleri, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analiz yöntemleri ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Araştırma Deseni

Bu çalışma, öğretmenlerin sessiz istifa hakkındaki düşünceleri ve psikolojik iyi olma durumlarını belirlemek

amacıyla yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleğe yönelik görüşlerini derinlemesine anlamak için karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Johnson vd., (2007), karma yöntemi, nitel ve nicel araştırma metodlarının birlikte kullanıldığı bir araştırma türü şeklinde açıklamışlardır. Bu yöntem tercih edilerek nitel ve nicelin zenginliklerinden istifade edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma deseni olarak ise Creswell (2017, s. 220)'in önerdiği yakınsayan paralel karma yöntem deseni (NİC+NİT) tercih edilmiştir. Bu desende, nicel ve nitel veriler eş zamanlı olarak toplanır daha sonra veriler karşılaştırılarak ilişkilendirilir ve yorumlanır. Bu kapsamda, nicel ve nitel veriler eş zamanlı olarak toplanmış, analiz edilmiş ve bulgular karşılaştırılarak birleştirilmiştir. Nicel veriler öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve sessiz istifa düzeylerini sayısal olarak ortaya koyarken, nitel veriler bu bulguların arkasındaki nedenleri derinlemesine açıklamıştır. Bu yöntemsel yapı, karma yöntemin temel gerekliliklerinden olan veri bütünleştirme, karşılaştırma ve sentezlemeyi içermektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada etik kurallara riayet edilmiştir. Araştırmanın verileri toplanmadan önce Muş Alparslan Üniversitesi Etik Kurulundan 07/03/.2024 tarih ve 134724 sayılı yazısı ile “Etik Yönden Uygun Bulunmuştur” onay belgesi alınmıştır. Araştırmada karma yöntem kullanıldığı için iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır.

Nicel veriler:

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı (anket), öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini kapsayan bölümün haricinde iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin sessiz istifa konusu hakkındaki görüşlerini içeren ölçekten oluşurken, ikinci bölüm psikolojik iyi oluşa yönelik ölçekten oluşmaktadır. Birinci bölümde Boz vd., (2023, s. 24, 25) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği (SİÖ) yer almaktadır. SİÖ, hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (5) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek, 25 ters soru; iletişimsizlik, aidiyet, değersizlik, tutarsızlık, güvensizlik olmak üzere 5 alt faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan değerlendirmede Cronbach's Alpha katsayısı 0.969'dur. Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha değeri 0.772 olduğu tespit edilmiştir. İkinci bölümde

ise sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılan ölçme aracı bulunmaktadır. Bu ölçek, 7'li (kesinlikle katılmıyorum [1] ile kesinlikle katılıyorum [7]) likert tipi bir ölçektir. Ölçek, 8 maddeden oluşup alt boyutu bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0.80'dir. Bu çalışmada ise ölçeğe ait Cronbach's Alpha katsayısı 0.836 olarak tespit edilmiştir.

Nitel veriler:

Araştırmanın nitel verileri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Form birkaç aşamadan geçirilerek oluşturulmuştur. Birinci aşama, ilk önce araştırmanın amacı doğrultusunda yedi soru hazırlanmıştır. İkinci aşama, hazırlanan sorular eğitim ve nitel araştırmada uzman iki Doç.Dr. tarafından incelenmiştir. Bu uzmanlar, soruların netliği, konuyla ilgisi ve uygunluğu konusunda geri bildirimde bulunarak soru sayısını dörde indirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Üçüncü aşama, bu aşamada soru sayısı dörde indirilmiş ve pilot uygulama yapılmıştır. Son aşama, pilot uygulamadan sonra soru sayısı üçe indirilmiş ve forma son şekli verilmiştir. Form iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik verileri içerirken ikinci bölüm araştırma kapsamında üç sorudan oluşmaktadır. Formda yer alan araştırma soruları bulgular kısmında kategoriler ile birlikte verilmiştir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel verileri için: Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) 2022-2023 eğitim öğretim yılı itibarıyla 702.516

kadın, 451.867 erkek olmak üzere toplam 1.154.383 öğretmen çalışmaktadır (MEB, 2023). Bu öğretmen sayıları temel alınarak Raosoft Örneklem Büyüklüğü Hesaplayıcısı aracılığıyla yapılan örneklem hesaplamasında %95 güven aralığında 385 kişiye (254 kadın, 151 erkek) ulaşılmasının yeterli olacağı görülmüştür (Raosoft, 2004). %5 hata oranı (error margin) düşünüldüğünde 400 bireye ulaşılmasıyla örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada, Muş Merkez ve ilçelerde çalışan öğretmenler arasından tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemi ile 577 kişiye (302 kadın, 275 erkek) ulaşılmıştır. Katılımcılara ait diğer demografik veriler bulgular kısmında sunulmuştur.

Araştırmanın nitel verileri için: Nitel veriler için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda amaçlı örnekleme sıklıkla kullanılmakta ve katılımcılar araştırmanın amacına uygun şekilde seçilmektedir (Başkale, 2016). Araştırmanın nitel verileri için veri doygunluğu ve araştırma probleminin amacına uygunluk ölçüt alınmıştır. Veri doygunluğu nitel araştırmalarda veri toplama aşamasının sonlandırılması için kullanılan bir ölçüttür (Yağar, 2023; Akçay & Koca, 2024). Bu araştırmada nitel veriler için 30 katılımcıya ulaşılmıştır. Muş il merkezi ve ilçelerinden katılımcılarla yüz yüze görüşmelerin yanı sıra video konferans aracılığıyla da görüşmeler gerçekleştirilmiş ve ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin transkriptini oluşturmak için Microsoft Office Word programı kullanılmış ve toplam 42 sayfa doküman elde edilmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1.de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri.

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Hizmet süresi (Yıl)	Kadro durumu
Ö1	Erkek	40	Evli	15	Kadrolu
Ö2	Erkek	40	Evli	10	Kadrolu
Ö3	Kadın	24	Bekâr	2	Sözleşmeli
Ö4	Kadın	28	Evli	5	Kadrolu
Ö5	Erkek	38	Evli	12	Kadrolu
Ö6	Erkek	41	Evli	16	Kadrolu
Ö7	Kadın	23	Bekâr	1	Sözleşmeli
Ö8	Kadın	38	Evli	12	Kadrolu
Ö9	Kadın	38	Evli	13	Kadrolu
Ö10	Kadın	24	Bekâr	3	Sözleşmeli
Ö11	Erkek	31	Bekâr	5	Kadrolu
Ö12	Erkek	33	Bekâr	8	Kadrolu
Ö13	Kadın	34	Evli	12	Kadrolu
Ö14	Kadın	28	Evli	5	Kadrolu
Ö15	Erkek	30	Bekâr	10	Kadrolu
Ö16	Erkek	32	Evli	8	Kadrolu
Ö17	Erkek	29	Bekâr	7	Kadrolu
Ö18	Erkek	34	Evli	13	Kadrolu
Ö19	Kadın	29	Evli	5	Kadrolu
Ö20	Kadın	33	Evli	9	Kadrolu
Ö21	Kadın	31	Evli	8	Kadrolu
Ö22	Erkek	32	Evli	9	Kadrolu
Ö23	Erkek	33	Evli	11	Kadrolu
Ö24	Kadın	28	Bekâr	5	Kadrolu
Ö25	Kadın	37	Evli	13	Kadrolu
Ö26	Kadın	28	Evli	6	Kadrolu
Ö27	Erkek	30	Bekâr	7	Kadrolu
Ö28	Kadın	27	Evli	3	Sözleşmeli
Ö29	Kadın	28	Evli	2	Sözleşmeli
Ö30	Erkek	32	Evli	9	Kadrolu

Tablo 1 verilerine göre araştırmaya katılan katılımcıların 16'sı kadın ve 14'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu veri, araştırmanın cinsiyet açısından dengeli bir örnekleme stratejisi izlediğini göstermesi açısından önemlidir. Görüşülen katılımcıların mahremiyetinin gizli kalması amacıyla gerçek isimlerine yer verilmemiş, bunun yerine Ö1,Ö2,Ö3...Ö29,Ö30 kodları kullanılmıştır. Katılımcıların yaşları 23-41 yaşları arasında ve yaşlarının ortalaması

31.76'dır. Bu demografik özellik, katılımcı grubunun genç ve orta yaş aralığında olduğunu göstermektedir. Katılımcıların medeni durumları üzerine yapılan analize göre, toplamda 30 katılımcıdan 16'sının evli olduğu, 14'ünün ise bekâr olduğu görülmüştür. Hizmet süreleri ise 1-15 yıl arasında değişmektedir. Kadro durumları ise 25 katılımcı kadrolu 5 katılımcı ise sözleşmelidir.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Bu araştırmada karma yöntem kullanıldığı için geçerlilik ve güvenirliliği sağlamak için çeşitli işlemler yapılmıştır. Nicel verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerin güvenirlilik ve geçerlilik değerleri veri toplama araçları bölümünde detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Creswell (2021, s. 254) nitel araştırmalarda güvenirliliğin sağlanması için dış denetimin önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmada güvenirliliği sağlamak amacıyla dış denetimden yararlanılmıştır. Dış denetim kapsamında, kodlayıcılar arası uzlaşısı nitel araştırmalarda önemli bir güvenirlilik ölçütü olarak kabul edilmekte olup, literatürde %80'in üzerindeki uzlaşısı oranları güvenirlilik açısından yeterli düzeyde olarak değerlendirilmektedir (Saldaña, 2022:37). Kodlayıcılar arası uzlaşısı sağlamak amacıyla, kodlama süreci tamamlandıktan sonra nitel araştırma alanında uzman iki akademisyen tarafından bağımsız olarak kodlama yapılmıştır. Yapılan kodlamalar karşılaştırılmış ve kodlayıcılar arasında %90 oranında uyum sağlandığı tespit edilmiştir. Geçerlilik için Creswell (2021, s. 254) zengin betimlemeyi önermektedir. Buna göre, geçerliliğin sağlanabilmesi nitel kısmın detaylı bir şekilde açıklanmalı ve araştırma alıntılarıyla desteklenmelidir. Bu araştırmada da nitel kısım detaylı bir şekilde açıklanmış ve elde edilen veriler katılımcı alıntılarıyla desteklenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın nicel verilerinin analizi için SPSS 26.0 paket programı kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde ise MAXQDA 2020 Pro bilgisayar programı kullanılmıştır. Çalışmanın nitel kısmı içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Yıldırım & Şimşek (2005, s. 227, 230), içerik analizinde verilerin tema-kategori-kod üçlemesiyle sunulduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmada veriler tema-kategori-kod üçlemesiyle sunulmuş dolayısıyla tümevarımsal bir kodlama yöntemi kullanılmıştır. Veriler

çözümlemlenirken ilk önce kodlar belirlenmiş kodlardan yola çıkılarak kategorilere ulaşılmış kategorilerden de yola çıkılarak temaya ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Nicel Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik verileri ile öğretmenlerin sessiz istifa ve psikolojik iyi oluşlarının bazı sosyo-demografik bilgi sorularına göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdeler

<i>Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Cinsiyet		
Kadın	302	52,3
Erkek	275	47,7
Medeni durumu		
Evli	390	67,6
Bekâr	187	32,4
Öğrenim Durumu		
Lisans	481	83,4
Lisansüstü	93	16,6

Tablo 2 verilerine göre, araştırmaya katılan toplam 577 öğretmenin demografik dağılımları incelendiğinde, cinsiyet bakımından katılımcıların %52,3'ünü kadınlar (n=302), %47,7'sini ise erkekler (n=275) oluşturmaktadır. Bu dağılım, örnekleme cinsiyet açısından görece bir denge sağlandığını göstermektedir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin çoğunluğunu evli bireyler oluşturmaktadır (%67,6; n=390), bekâr öğretmenlerin oranı ise %32,4'tür (n=187). Öğrenim durumu değişkeni incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans düzeyinde eğitim aldığı (%83,4; n=481), buna karşın lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmen oranının görece düşük kaldığı (%16,6; n=93) görülmektedir.

Tablo 3. Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Sessiz İstifa ve Psikolojik İyi Oluş Puanları (T Testi ve ANOVA)

							t testi	
							t	p
Cinsiyet								
Sessiz İstifa	Kadın	302	52,3	2,25	,390	-0,573	0,567	
	Erkek	275	47,7	2,27	,444			
Medeni Durum								
	Evli	390	67,6	2,27	,400	0,616	0,538	
	Bekâr	187	32,4	2,25	,450			
Öğrenim Durumu								
	Lisans	481	83,4	2,25	,403	-1,478	0,14	
	Lisansüstü	93	16,6	2,32	,478			
Cinsiyet								
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	302	52,3	5,59	,865	1,08	0,28	
	Erkek	275	47,7	5,51	,904			
Medeni Durum								
	Evli	390	67,6	5,60	,812	2,089	0,037*	
	Bekâr	187	32,4	5,44	1,010			
Öğrenim Durumu								
	Lisans	481	83,4	5,52	,897	-1,512	0,131	
	Lisansüstü	93	16,6	5,67	,806			
ANOVA Testi								
							F	p
Hizmet Yılı								
Sessiz İstifa	5 yıl ve daha az	202	35,0	2,25	,412	,817	,485	
	6-10 yıl	195	33,8	2,26	,387			
	11-15 yıl	109	18,9	2,32	,482			
	16+ yıl	71	12,3	2,23	,404			
Hizmet Yılı								
Psikolojik İyi Oluş	5 yıl ve daha az	202	35,0	5,49	,935	1,455	,226	
	6-10 yıl	195	33,8	5,54	,886			
	11-15 yıl	109	18,9	5,54	,829			
	16+ yıl	71	12,3	5,74	,798			

* p<,05

Tablo 3’te öğretmenlerin bazı sosyo-demografik bilgilerinin sessiz istifa ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinden elde edilen t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumlarının sessiz istifa ölçeğinden alınan puanlara göre dağılımları incelendiğinde, gruplar arasında herhangi bir anlamsal farklılığa rastlanmamıştır ($p>,05$). Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumlarının psikolojik iyi oluş ölçeğinden alınan puanlara göre dağılımları incelendiğinde, medeni durum hariç diğer iki değişkenin grupları arasında herhangi bir anlamsal farklılığa rastlanmamıştır ($p>,05$). Öğretmenlerin medeni durumu ile psikolojik iyi oluş arasındaki farklılığa bakıldığında ise, evli olan bireylerin psikolojik iyi oluş ortalamalarının bekâr olanlara göre anlamsal olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<,05$). Bu durum evli olan bireylerin diğer bireylere göre psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin hizmet yılına göre sessiz istifa ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki farklılığın tespiti için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyansların homojenliği sağlanarak gerçekleştirilen analizde ($p>0,05$), gruplar arasında herhangi bir anlamsal farklılığa rastlanmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4. Sessiz İstifa İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

	Ölçütler	Psikolojik iyi oluş
	<i>Pearson Correlation</i>	-,285**
Sessiz istifa	<i>Sig.</i>	,000
	<i>N</i>	577

Tablo 4’te görüldüğü gibi Sessiz istifa ile Psikolojik iyi oluş arasındaki negatif yönde (Pearson= -0,285) anlamlı ($p=0,000<0,05$) bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum bir değer artmasıyla diğerinin azalması anlamına gelmektedir. Her ne kadar iki değişken arasındaki ilişki

çok güçlü olmasa da elde edilen sonuçlara bağlı olarak, katılımcıların psikolojik iyi oluşları arttığında sessiz istifa eğilimlerinin azalabileceğini söylemek mümkündür.

Nitel Bulgular

Kelime Bulutu

Nitel programların çözümlenmesinde Maxqda 2020 Pro bilgisayar programı kullanılmış ve program aracılığıyla kelime bulutu oluşturulmuştur. Kelime bulutları, kullanıcıya bir metnin veya belgenin içeriğindeki kelimelerin sıklığına göre görsel olarak sunan bir görselleştirme tekniğidir (Tessem vd., 2015). Oluşturulan bulut sayesinde metnin önemli kelimelerini gözlemlemek mümkündür. Kelimelerin boyutları kullanım sıklığına göre değişmektedir.



Şekil 1. Kelime Bulutu

Şekil 1’de görüldüğü üzere öğretmenlerin en çok kullandıkları kelimelerin kutsal, ekonomik, sorun, öğretmenlik, maddi gibi araştırmanın amaçlarına uygun kelimelerinin olduğu görülmektedir.

Tema, Kategori ve Alt Kategoriler

Araştırma sürecinde, katılımcılara üç soru yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplar temel alınarak, bir tema belirlenmiş ve bu tema altında üç kategori ile bunların altında da sekiz alt kategori oluşturulmuştur. Tema, kategori, alt kategori ve kodlardan ikişer tane örnek Tablo 4 te sunulmuştur.

Tablo 5. Tema, Kategori, Alt Kategori ve Kodlar.

Tema, Kategori, Alt Kategori	Kodlar
Tema: Öğretmenler ve Öğretmenlik Mesleği	
<i>Kategori 1: Öğretmenlerin Psikolojik Durumları</i>	
Alt Kategori 1: Karamsar Bir Ruh Haline Sahip Olma	İç açıcı ruh hali yok, karamsar
Alt Kategori 2: İyimser Bir Ruh Haline Sahip Olma	İyimser, mutlu
<i>Kategori 2: Öğretmenlik Mesleğinin Toplumdaki Yeri ve Önemi</i>	
Alt Kategori 1: Kutsal Bir Meslek	Kutsal, peygamber mesleği
Alt Kategori 2: Mesleki Saygılığının Azalması	İtibarsızlaştırılan, değersizleştirilen
<i>Kategori 3: Öğretmenlere Göre Mesleğin Sorunları</i>	
Alt Kategori 1: Ailelerle İletişim Zorlukları	Anlayışsız veliler, çokbilmişliği
Alt Kategori 2: Objektif Olmayan Atamalar	Liyakatsiz atama, keyfi tutum
Alt Kategori 3: İş Yüğü ve Sınıf Yönetimi Zorlukları	Kalabalık sınıflar, bürokratik işler
Alt Kategori 4: Öğretmenlerin Maaşları ve Farklı İstihdam Şekilleri	Maaşın yetersizliği, özlük haklar

Kategori 1: Öğretmenlerin Psikolojik Durumları

Katılımcılara, 'Bir öğretmen olarak ruh halinizi (psikolojik yapınızı) tasvir eder misiniz?' sorusu yöneltilmiş gelen cevaplar doğrultusunda iki alt kategori oluşturulmuştur. Alt kategoriye ait veriler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin Psikolojik Durumları

Alt Kategoriler	f	Katılımcılar (Ö)
Karamsar bir ruh haline sahip olma	16	1,2,5,6,7,8,9,10,11, 20,23,25,27,28,29,30
İyimser bir ruh haline sahip olma	14	3,4,12,13,14,15,16,17 18,19,21,22,24,26
Toplam	30	30

Tablo 6'da belirtildiği gibi, öğretmenlerin psikolojik durumlarıyla ilgili alt kategoriler şunlardır: Karamsar bir ruh haline sahip olma ve iyimser bir ruh haline sahip olma. Tablodaki frekans ve katılımcılarda verilmiştir.

Alt Kategori 1: Karamsar Bir Ruh Haline Sahip Olma

Araştırmaya katılana katılımcıların 16 katılımcı karamsar bir ruh haline sahip olduklarını ifade etmiştir.

Ö5: Öğretmenlik mesleği çobanlık değildir. Toplum nazarında öğretmenliğe verilen değer azalması bizi öğretmenlerin ruh halini olumsuz etkilemektedir. Maddi ve manevi değerini almadığını düşünüyorum. Özellikle de işten atılmanın son zamanlarda kadar kolay olması bizi gelecek endişesi taşımamıza sebep oluyor. Bu da ruh sağlığımızı olumsuz etkiliyor.

Ö29: Öğretmenin şu an tek düşüncesi geçim derdi. Bu yüzden pek iç açıcı bir ruh haline sahip olduğumu söyleyemem.

Örnek alıntılardan görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenler, karamsar bir ruh haline sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum, öğretmenlik mesleğine toplum tarafından yeterince değer verilmediği hissini ve mesleki memnuniyetsizliğin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle maddi ve manevi olarak yeterince değer görmediklerini düşünen öğretmenler bu durumdan psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedirler. Ayrıca, iş güvencesinin azalması ve işten çıkarılma riskinin artması gibi düşünceler, öğretmenler arasında büyük bir endişe kaynağı olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin ruh sağlıklarını olumsuz etkileyerek iç açıcı bir ruh haline sahip olmalarını engellemektedir.

Alt Kategori 2: İyimser Bir Ruh Haline Sahip Olma

Araştırmaya katılana katılımcıların 14'ü iyimser bir ruh haline sahip olduklarını ifade etmiştir.

Ö16: Psikolojim nasıl olursa olsun sınıfa girince düzeliyor. Bu yüzden pozitif bir ruh haline sahip olduğumu söyleyebilirim.

Ö26: Mutlu ve pozitif biri olduğumu düşünüyorum. Bunda sevdiğim mesleği yapıyor olmanın önemli bir payı olduğunu düşünüyorum.

Alıntılardan görüldüğü üzere katılımcılar pozitif bir ruh haline sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlik mesleğini sevme ve mesleki tatminin, öğretmenlerin genel ruh sağlığına olumlu katkı sağladığı görülmektedir. Mesleki

tatmin ve işteki mutluluk, öğretmenlerin ruh halini olumlu yönde etkileyebilmekte ve sınıf içinde pozitif bir atmosfer yaratmalarına yardımcı olabilmektedir.

Kategori 2: Öğretmenlik Mesleğinin Toplumdaki Yeri ve Önemi

Katılımcılara, 'Öğretmenlik mesleğine yönelik görüşleriniz nelerdir?' sorusu yöneltilmiş gelen cevaplar doğrultusunda iki alt kategori oluşturulmuştur. Alt kategorilere ait veriler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlik Mesleğinin Toplumdaki Yeri ve Önemi

Alt Kategoriler	f	Katılımcılar (Ö)
Kutsal Bir Meslek	19	1,2,3,4,5,7,8,11,12,14 15,16,17,19,20,21,22 24,29
Mesleki Saygınlığının Azalması	11	6,9,10,13,18,23,25,26 27,28,30
Tamam	30	30

Tablo 7'de belirtildiği gibi, öğretmenlerin mesleğe yönelik görüşlerine ait alt kategoriler şunlardır: Kutsal bir meslek ve mesleki saygınlığının azalması. Tabloda frekans ve katılımcılarda verilmiştir.

Alt Kategori 1: Kutsal Bir Meslek

Araştırmaya katılana katılımcıların 19'u öğretmenliğin kutsal bir meslek olduğunu ifade etmiştir.

Ö16: Öğretmenlik meslekler içerisinde en önemli meslektir. Herkes bu meslekten etkilenmektedir. Bu yüzden peygamberlik mesleği denilerek kutsallaştırılmıştır. Bende bu şekilde olduğunu düşünüyorum.

Ö11: Öğretmenlik mesleği sorumlulukları sebebiyle çok kutsal bir meslektir. Çünkü anne babadan sonra çocukların ilk karşılaştıkları ve zaman geçirdikleri kişi öğretmenleridir. Biz öğretmenler anne ve babalarından daha çok çocukların hayatlarına yön veririz. Toplumda iyi bireylerin yetişmesi iyi öğretmenlere bağlıdır.

Öğretmenlik mesleğinin toplum içindeki önemine dair katılımcıların ifadeleri dikkate değerdir. Örneğin, bir katılımcı mesleği "en önemli meslek" olarak tanımlayarak herkesi etkilediğini ve bu nedenle "peygamberlik

mesleği" olarak kutsallaştırıldığını belirtmiştir. Bu görüş, öğretmenlik mesleğinin toplumsal ve kültürel açıdan nasıl algılandığını yansıtmaları açısından önemlidir. Diğer bir katılımcı ise öğretmenlik mesleğini "sorumlulukları sebebiyle çok kutsal bir meslek" olarak değerlendirmekte ve öğretmenlerin çocukların hayatlarına anne ve babalarından sonra en fazla yön veren kişiler olduğunu vurgulamaktadır. Bu düşünce, öğretmenlerin toplumda nasıl bir rol üstlendiklerini ve toplum için ne kadar kritik olduklarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlik mesleğinin sadece eğitim vermekten öte, toplumun değerlerini ve geleceğini şekillendirmede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarının farkında olmaları ve toplumsal etkilerini doğru yönde kullanmaları büyük önem taşımaktadır.

Alt Kategori 2: Mesleki Saygınlığının Azalması

Araştırmaya katılan katılımcıların 11 katılımcı öğretmenlik mesleğinin mesleki saygınlığının azaldığını ifade etmiştir.

Ö18: Gün geçtikçe eski ihtişamını yitiren, zedelenen, değer kaybeden bir meslektir öğretmenlik. İnsanların hayalini süsleyen bir meslekten hiç olmazsa öğretmen olursun vb. söylemlerle düşürülen maddi ve manevi olarak küçümsenen bir mesleğe dönüştürülmüştür.

Ö25: Öğretmenlik, önemli ve anlamlı bir meslek olmasına rağmen toplum içindeki eski itibarını kaybetmiş durumdadır. Öğretmenin değersizleştirilmesi aslında toplumun değerlerinin de aşındırılması demektir. Öğretmenler, geleceğimizi şekillendiren bireylerin yetişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak maddi ve manevi olarak desteklenmeyen, sürekli değişen politikalar ve artan iş yükü gibi zorluklarla karşı karşıya kalan öğretmenlerin motivasyonları da zedelenmektedir. Toplum olarak, eğitim ve öğretmenlik mesleğine verdiğimiz değeri yeniden gözden geçirmeli, bu mesleğin itibarını ve saygınlığını yeniden tesis etmeliyiz.

Örnek alıntılardan görüldüğü üzere, katılımcıların bir kısmı öğretmenlik mesleğini zaman içinde değer kaybeden ve toplumda eski prestijini yitiren bir meslek olarak algılamaktadır. Eskiden insanların hayallerini süsleyen bir meslek olan öğretmenlik, günümüzde ise maddi ve manevi olarak küçümsenen bir konuma düştüğü ifade edilmiştir. Bu durum, öğretmenliğin toplumsal anlamda

önemli bir meslek olmasına rağmen, itibarının zamanla azaldığını göstermektedir. Öğretmenler, gençlerin eğitimini ve gelişimini şekillendirmede önemli bir role sahiptirler. Ancak, maddi ve manevi olarak yeterince desteklenmeyen, sürekli değişen eğitim politikaları ve artan iş yükü gibi zorluklarla karşı karşıya kalan öğretmenlerin mesleki motivasyonları olumsuz etkilenmektedir.

Kategori 3: Öğretmenlere Göre Mesleğin Sorunları

Katılımcılara, Öğretmenlik mesleğini icra ederken karşılaştığınız problem veya sorunlar hakkında bilgi verir misiniz? ' sorusu yöneltilmiş gelen cevaplar doğrultusunda dört alt kategori oluşturulmuştur. Bu soruda katılımcılar birden fazla sorunlarını ifade etmiştir. Alt kategorilere ait veriler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlere Göre Mesleğin Sorunları

Alt Kategoriler	f	Katılımcılar (Ö)
Öğrencilerin aileleri ile yaşanan iletişim zorlukları	18	3,5,6,7,8,9,10,11,13,15,18,20,21,22,23,24,25,27
Objektif olmayan atamalar	10	3,4,5,6, 9,11,12,13,22,30
İş Yükü ve Sınıf Yönetimi Zorlukları	10	3,4,5,11,15,16,17,19,27,28
Öğretmenlerin Maaşları ve Farklı İstihdam Şekilleri	8	1,2,4,8,11,14,26,29
Toplam	30	46

Tablo 8'de belirtildiği gibi, öğretmenlere göre mesleğin sorunlarının ait alt kategoriler şunlardır: Öğrencilerin aileleri ile yaşanan iletişim zorlukları, objektif olmayan atamalar, iş yükü ve sınıf yönetimi zorlukları ve öğretmenlerin maaşları ve farklı istihdam şekilleri. Tabloda frekans ve katılımcılarda verilmiştir.

Alt Kategori 1: Öğrencilerin Aileleri İle Yaşanan İletişim Zorlukları

Katılımcıların 18'i öğretmenlerin mesleki yaşamlarında en büyük sorunların öğrencilerin aileleriyle olan ilişkilerinde yaşandığını ifade etmiştir.

Ö5: Velilerin çocuklarıyla ilgilenmemesi ama öğretmenlere gelip hesap sorması ve işlerimize karışmaları bizim için büyük bir sorun.

Ö22: Velilerin ilgisiz olmaları ve aynı zamanda okula gelip hesap sormaları biz öğretmenler açısından büyük bir sorundur. İlgisizlik, öğrenci başarısını olumsuz yönde etkileyebilirken, aynı zamanda velilerin okuldaki süreçler hakkında bilgi sahibi olmamalarına da neden olmaktadır. Diğer yandan, velilerin aşırı talep ve baskıları, biz öğretmenlerin üzerinde stres yaratıp işimizi yapmamızı zorlaştırmaktadır. Bu durum, eğitim ortamında işbirliğini ve olumlu ilişkileri zorlaştırmakta, bu da eğitim ve öğretime zarar vermektedir.

Öğretmenler, bazı velilerin çocuklarına karşı ilgisiz olmalarına rağmen okulda öğretmenlere hesap sormalarını bir sorun olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Öğrenci velilerinin aşırı talep ve baskıları, öğretmenler üzerinde stres oluşturmakta ve işlerini yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum, işbirliği ve olumlu ilişkilerin geliştirilmesini zorlaştırarak eğitim kalitesini ve öğretmen motivasyonunu olumsuz etkilemektedir.

Alt Kategori 2: Objektif Olmayan Atamalar

On katılımcı, objektif olmayan atamaların öğretmenler arasında sorunlara neden olduğunu ifade etmiştir.

Ö9: Liyakatsiz atamalar sonucunda ortaya çıkan idari ayrımcılıklar ve baskılar biz öğretmenler açısından büyük bir sorun.

Ö30: İdarenin keyfi tutumları en büyük sorunlarımızdandır. Liyakatsiz atamalar keyfi tutumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Alıntılardan görüldüğü üzere liyakatsiz atamaların sonucunda ortaya çıkan idari ayrımcılıklar ve baskılar, öğretmenler için önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır. Özellikle liyakatsiz atamaların idari keyfiyetleri tetiklediği düşünülmektedir. Bu durum, yöneticilerin objektif kriterler yerine kişisel tercih veya dış etkenlere dayalı olarak atama yapmalarına ve bu durumun adil olmayan uygulamalara yol açmasına sebep olabilir. Öğretmenlerin karşı karşıya kaldığı bu durum, hem mesleki adalet hem de motivasyon açısından ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Eğitim kurumlarında liyakat esaslı atamaların güçlendirilmesi ve idari süreçlerin daha şeffaf ve objektif bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

Alt Kategori 3: İş Yükü ve Sınıf Yönetimi Zorlukları

Katılımcıların 10'u iş yüklerinin fazla olması ve sınıfların kalabalık olmasının sorun olduğunu belirtmiştir.

Ö17:Diğer sorunlara gelince benim için en büyük sorun evrak hazırlamak. Etkinlik yapınca bunu evraka dökmek gerekiyor bu yüzden etkinlikten kaçınıyoruz.

Ö28: Mesleği icra ederken karşılaştığımız en büyük zorluklardan biri, sınıflarımızın çok kalabalık olmasıdır. Bu durum, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamamızı ve her öğrenciye yeterli zaman ayırmamızı güçleştirmektedir.

Alıntılardan görüldüğü üzere, öğretmenler iş yüklerinin fazla olması ve sınıfların kalabalık olmasını sorun olarak değerlendirmektedirler. Özellikle öğretmenlerin sınıf yönetimi ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yeterince zaman ayıramama sorununu sınıfların kalabalık olmasıyla ilişkilendirmektedirler. Öğretmenlerin öğrencilere yeterli düzeyde bireysel ilgi gösterememesi, öğrencilerin öğrenme süreçlerini engelleyebilir ve öğretmenler üzerinde büyük bir stres yükü oluşturabilir. Eğitim sisteminin, öğretmenlerin iş yüklerini ve sınıf büyüklüklerini azaltacak şekilde yeniden yapılandırılması ve öğretmenlerin daha verimli çalışabilmeleri için gerekli destek ve kaynakların sağlanması gerekmektedir.

Alt Kategori 4: Öğretmenlerin Maaşları ve Farklı İstihdam Şekilleri

Sekiz katılımcı, öğretmenlerinin maaşlarının ve özlük haklarının düzeltilmemesini sorun olarak değerlendirmektedirler.

Ö1: Yaptığımız işin karşılığında aldığımız maaşın yeterli olmadığını düşünüyorum. Bu bence çok büyük bir problem. Dersi işlerken insanın maddiyatı düşünmemesi gerekmektedir. Ancak hemen hemen tüm öğretmenler ekonomik olarak çok sıkıntı çekmekte.

Ö29: En büyük problemin, öğretmenler arasındaki ücretli, sözleşmeli ve kadrolu ayrımları olduğunu düşünüyorum. Bu ayrımlar, öğretmenlerin iş güvencesi, sosyal hakları ve mesleki motivasyonları üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır. Bu yüzden, okullardaki diğer sorunlardan önce bu sorunların çözülmesi gerektiğini düşünüyorum.

Öğretmenlerin ifade ettiği bu sorunlar, eğitim sisteminin temel problemlerinden birini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin maaşlarının yetersizliği ve ekonomik sıkıntılarının, mesleki performanslarını etkileyebileceği

açıktır. Bir öğretmenin ders işlerken maddi endişeler içinde olması, ders kalitesinin düşmesine ve öğrenciler üzerinde olumsuz bir etki yaratmasına neden olabilir. Ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmen ayrımları, iş güvencesi ve sosyal haklar konusunda adaletsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu durum, öğretmenler arasında motivasyon kaybına neden olabilir ve mesleki tatminlerini düşürebilir. Dolayısıyla, öğretmenler arasındaki bu ayrımların giderilmesi, eğitim ortamında daha istikrarlı bir çalışma atmosferi sağlayabilir ve öğretmenlerin kendilerini daha güvende hissetmelerine katkıda bulunabilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, öğretmenlerin sessiz istifa kavramına yönelik düşüncelerini ve psikolojik iyi oluş hallerini karma yöntem kullanılarak derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmanın bulguları, bu olguyu anlamak ve mesleki memnuniyetsizliğin kökenlerini anlamlandırmak için daha önceki çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin sessiz istifa ölçeğinden elde edilen puanları ile cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumları arasında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır. Literatür incelendiğinde, öğretmenler arasında işten ayrılma niyetini (Den Brok vd., 2017; Guarino vd., 2006) etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmalar mevcuttur; ancak öğretmenlerin sessiz istifa kavramına yönelik düşüncelerini inceleyen çalışmalar sınırlıdır (Özen vd., 2024; Tsemach & Barth, 2023). Sessiz istifanın medeni durum, cinsiyet ve öğrenim durumu üzerine ise literatürde herhangi bir bulguya ulaşılamamıştır. Bu durum, bu konuya yönelik ihtiyacı vurgulayarak sessiz istifanın medeni durum, cinsiyet ve öğrenim durumu ile ilişkisine yönelik araştırma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu yönde gerçekleştirilecek çalışmalarla öğretmenlerin sosyo-demografik bilgilerinin sessiz istifa üzerindeki etkisi incelenebilir ve buna dair literatüre katkıda bulunulabilir.

Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden alınan puanlarının cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum farklı çalışmalarla desteklenmektedir (Özer vd., 2023; Köylü & Gündüz, 2019; Yakut & Yakut, 2018). Bu bulguların aksine literatürde cinsiyet ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı farklılığın kadınların lehine ortaya koyan

çalışmalarla karşılaşmak mümkündür (Ertürk vd.,2016). Bu durum cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş puanlarında farklılıklar olabileceğini ve bu konuya dair yapılacak çalışmaların ihtiyacını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, literatürdeki çalışmalar öğrenim düzeyinin de öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir. Örneğin, lisans mezunu öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Bozgeyikli & Şat, 2014). Sonuç olarak, cinsiyet ve öğrenim durumu gibi değişkenlerin öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve dayanıklılık düzeyleri üzerindeki etkilerini anlamak için daha kapsamlı çalışmaların yapılmasının önemli olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, psikolojik iyi oluş ölçeğinden elde edilen puanların medeni duruma göre farklılık gösterdiği ve evli olanların bekâr olanlara kıyasla daha yüksek psikolojik iyi oluş puanlarına sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu literatürle de desteklenmektedir (Özer vd., 2023). Evli öğretmenlerin aldıkları psikolojik iyi oluş ölçeği puanlarının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olması, evliliğin sağladığı destek, güvenlik hissi, sosyal destek ve duygusal bağlantının psikolojik iyilik üzerindeki etkisini yansıtabilir. Ayrıca, evlilikle birlikte gelen düzenli yaşam düzenlemeleri, sorumluluk paylaşımı ve birlikte karar alma süreçleri gibi faktörlerin de evli öğretmenlerin daha iyi psikolojik sağlık düzeylerine sahip olmalarına katkıda bulunduğu düşünülebilir. Bu çalışmanın aksine literatürde anlamlı farklılığın olmadığı çalışmalarla karşılaşmak mümkündür (Gündüz & Çağırca, 2023). Bu durum literatürde yer alan çalışmaların farklılık gösterdiğini ortaya koymakla birlikte bu yönde çalışmalara olan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin sessiz istifa durumunda psikolojik iyi oluş düzeylerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Sessiz istifa, çalışanların işlerine duydukları memnuniyetsizlik sonucu verilen görevlerin dışında işyerine karşı ilgisiz olmalarını ve görev alanı dışına çıkmamayı ifade eder (Formica & Sfodera, 2022). Bu durum, öğretmenlerin çalışma ortamlarındaki problemler veya memnuniyetsizliklerin psikolojik sağlık ve genel iyi oluş üzerinde olumsuz etkilere sahip olabileceğini işaret etmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken

yaşadıkları çeşitli zorluklar, eğitim sistemimizin temel yapı taşlarından biri olan öğretmenlik mesleğinin karmaşıklığını ve çeşitliliğini yansıtmaktadır. Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında en önemli sorunların öğrencilerin aileleriyle olan iletişim zorlukları, objektif olmayan atamalar, iş yükü ve sınıf yönetimi zorlukları ile maaş ve özlük haklarındaki adaletsizlikler olduğu ve öğretmenlerin karamsar bir ruh haline sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenler ve veliler arasındaki işbirliği, çocukların eğitim sürecinde ve öğretmen motivasyonunun artmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Ünveren vd., 2024). Öğretmenlerin öğrencilerin aileleriyle yaşadıkları iletişim zorlukları ve ailelerin ilgisizliği öğrenci başarısını olumsuz etkilemenin yanı sıra, veli-öğretmen işbirliği ve olumlu ilişkilerin geliştirilmesini de engelleyebilmektedir. Velilerin aşırı müdahaleci ve eleştirel tutumları, okula yükledikleri sorumluluklar, sürekli talepler ve şikayet alışkanlıkları gibi faktörler, öğretmenler için önemli zorluklar oluşturabilmektedir (Özdemir vd., 2024). Öğretmenlerin velilerle sağlıklı iletişim kuramaması, veli katılımını ve desteğini azaltabilir ve bu durum da öğrenci motivasyonu ve başarısını olumsuz etkileyebilir. Bu bulgu, literatürde de desteklenmektedir; önceki çalışmalar velilerin çocuklarının eğitime olan ilgisizliklerinin öğrenci başarıları üzerinde ve öğretmenlerin motivasyonları üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Şahin & Gürbüzkol, 2024; Yıldız Demir & Budancamanak, 2024; Günaydın vd., 2024; Ünveren vd., 2024). Araştırmalarda veli öğretmen arasındaki iletişim zorluklarının genellikle karşılıklı anlayış eksikliği, güven problemleri veya farklı beklentilerden kaynaklandığını ortaya koymuştur (Günaydın vd., 2024). Öğretmenlerin, velilerin çocuklarıyla ilgili beklentilerini anlamak ve velilerin de öğretmenlerin mesleki deneyim ve bilgilerinden yararlanmalarını sağlamak için etkili iletişim stratejileri geliştirmeleri önemlidir.

Öğretmenlerin ifade ettiği sorunlardan bir diğeri objektif olmayan atamaların varlığıdır. Bu sorun, eğitim kurumlarında liyakatin öneminin azaldığını ve atama süreçlerinin adaletsizliklere yol açabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Objektif kriterlerin yerine kişisel tercihler veya dış etkenlerin etkili olduğu atama süreçleri, öğretmenler arasında motivasyon kaybına (Diktaş Yerli,

2023) ve mesleki adaletsizlik (Şen & Tankutay, 2021) algısının güçlenmesine neden olmaktadır. Diktaş Yerli (2023)'de benzer bulgulara ulaşmıştır. Ayrıca araştırmalar, liyakatsiz atamaların varlığının, öğretmenlerin yönetici pozisyonlarını tercih etmemelerine neden olduğunu göstermektedir (Özdemir vd., 2024). Öte yandan, iş yükü ve sınıf yönetimi zorlukları da öğretmenlerin karşı karşıya olduğu başka bir önemli sorundur. Araştırmalarda da öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olduğu tespit edilmiştir (Khairuddin vd., 2016; Mieila vd., 2015). İş yükünün fazlalığı ve kalabalık sınıfların yönetimi, öğretmenlerin bireysel öğrenci ihtiyaçlarına yeterince zaman ayıramamalarına neden olmaktadır. Bu durum, öğrenci başarılarını olumsuz etkileyebilir ve öğretmenler üzerinde büyük bir stres yükü oluşmasına neden olabilir.

Ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin özlük haklarındaki farklılıklar, eğitim sektöründeki çalışma koşullarının ve öğretmenlerin mesleki memnuniyetinin belirleyici unsurlarından biridir. Bu araştırmada da öğretmenler farklı istihdam biçimlerinin varlığını ve maaşlarının düşük düzeyde olmasını bir sorun olarak değerlendirmişlerdir. Ülkemizde ücretli öğretmenler, genellikle bir eğitim öğretim süresi boyunca çalıştıkları için emeklilik hakları, izin süreleri, sosyal haklarda eksiklikler yaşamakta ve geçici olarak (Polat, 2014) görülmektedirler. Sözleşmeli öğretmenler ise belirli bir süre için sözleşmeyle görevlendirilmiş olmalarına rağmen, kadrolu öğretmenlere göre daha sınırlı iş güvencesi ve kariyer ilerleme imkânlarına sahiptirler. Araştırmalarda kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre okula bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Savgun Doğruöz, 2009). Öğretmenler, eğitim sektöründe önemli bir rol oynamalarına rağmen, maaşlarının ekonomik koşullara uygun olmadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, öğretmenler arasında mesleki memnuniyetsizliğe ve motivasyon kaybına yol açabilmektedir. Öğretmenler, toplumun geleceği için kritik öneme sahip olmalarına

rağmen, maddi olarak tatmin edici düzeyde bir gelir elde edememektedirler. Bu durum, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını etkileyebilirken, eğitim kalitesi üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Dolayısıyla, öğretmenlerin maaşlarının adil bir şekilde belirlenmesi ve ekonomik koşullara uygun hale getirilmesi, eğitim sektöründe çalışanların motivasyonunu artırmak ve kaliteli eğitim hizmeti sunmak açısından kritik öneme sahiptir.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından kutsal olarak değerlendirildiği, ancak son zamanlarda bu mesleğin yeteri kadar itibar görmediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik mesleğinin toplumda kutsal olarak değerlendirilmesi ancak yeterli itibar görmemesi, eğitim sistemimizin ve toplumsal algının karmaşıklığını yansıtmaları açısından önemlidir. Benzer şekilde araştırmalar, öğretmenlerin mesleklerinin önemine ve toplumsal katkılarına rağmen, güncel koşullarda hak ettikleri değeri göremediklerini ortaya koymaktadır (Atmaca, 2020: Ünsal, 2018: Yoğurtcu vd., 2024: Demir & Arı, 2013). Bu durum, eğitim politikalarının ve kamuoyunun öğretmenlik mesleğine yönelik algısının nasıl şekillendirilmesi gerektiğine dair önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin sessiz istifa eğilimleri üzerine daha derinlemesine araştırmalar yapılması önerilmektedir. Bu araştırmalar, öğretmenlerin iş memnuniyetsizliği, iş yükü, yönetim tarzı gibi faktörlerin sessiz istifayı etkileyip etkilemediğini anlamak için farklı yöntemlerle desteklenmelidir. Öğretmenlerin karşı karşıya olduğu iş yükünü azaltmak için politika ve uygulamalarda reformlar yapılmalıdır. Sınıflardaki öğrenci sayılarının azaltılması, öğretmenlere idari destek sağlanması ve eğitim yönetimindeki objektiflik artırılmalıdır. Ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler arasındaki özlük haklarında yaşanan farklılıkların giderilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin toplumsal saygınlık ve imajlarına olumsuz etki eden faktörlerin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(1), 152-167. <https://doi.org/10.33308/26674874.2020341165>
- Akçay, S., & Koca, E. (2024). Nitel araştırmalarda veri doygunluğu. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 829-848.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112-140. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00429.x>
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S., & Deniz, A. (2023). *Sessiz istifa ölçeği*. C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa içinde* (s. 9-40). Eğitim Yayınevi
- Bozgeyikli, H., & Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Braeunig, M., Pfeifer, R., Schaarschmidt, U., Lahmann, C., & Bauer, J. (2018). Factors influencing mental health improvements in school teachers. *PLoS One*, 13(10), e0206412. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206412>
- Carroll, A., York, A., Fynes-Clinton, S., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J., ... & Ziaei, M. (2021). The downstream effects of teacher well-being programs: improvements in teachers' stress, cognition and well-being benefit their students. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.689628>
- Cheng, L. & Lam, C. (2021). The worst is yet to come: the psychological impact of covid-19 on hong kong music teachers. *Music Education Research*, 23(2), 211-224. <https://doi.org/10.1080/14613808.2021.1906215>
- Creswell, J.W. (2017). *Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (Selçuk Beşir Demir, Çev. Ed.). Eğiten Kitap
- Creswell, J.W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi
- Demir, M. K., & Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.
- Den Brok, P., Wubbels, T., & Van Tartwijk, J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching*, 23(8), 881-895. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Diktaş Yerli, G. (2023). Eğitim Sosyolojisi Perspektifinde Eğitimin İşlevi ve Sosyal Değişme Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 11(37), 51-83. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.1401984>
- Ertürk, A., Keskinliç Kara S. B., & Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Fatima, T., Bilal, A. R., & Imran, M. K. (2019). Workplace ostracism and employee reactions among university teachers in Pakistan. *The Qualitative Report*, 24(11), 2759-2777.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- GALLUP. (2023). *3 Key Insights Into the Global Workplace*. Erişim adresi: <https://www.gallup.com/workplace/645416/key-insights-global-workplace.aspx>
- Guarino, C. M., Santibañez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208. <https://doi.org/10.3102/00346543076002173>
- Günaydın, A., Yurdakul, M., Yurdakul, N., & Aydoğan, M. (2024). Öğretmenlerin velilerle etkili iletişimlerine ve iş birliğine yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(1), 422-435.
- Gündüz, Y., & Çağırca, T. (2023). Öğretmenlerin tolerans düzeyi ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 997-1028. <https://doi.org/10.30561/sinopusd.1257148>
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>

- Karamushka, L., Kredentser, O., Tereshchenko, K., Lazos, G., & Klochko, A. (2021). Relationship between teacher work motivation and well-being at different stages of covid-19 lockdown. *Social Welfare Interdisciplinary Approach*, 11, 19-32. <https://doi.org/10.15388/sw.2021.11.12>
- Khairuddin, K., Dally, K., & Foggett, J. (2016). Collaboration between general and special education teachers in malaysia. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 16(1), 909-913. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12230>
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M., & Gunnell, D. (2016). Teachers' well-being and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in english secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.11.054>
- Kong, X. (2021). Chinese english as a foreign language teachers' self-efficacy and psychological well-being as predictors of their work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788756>
- Köylü, D., & Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279-299.
- Liu, P., Chen, X.F., Cheng, Y.X. & Xiao, S.S. (2023). Understanding the relationship between teacher leadership and teacher well-being: the mediating roles of trust in leaders and teacher efficacy. *Journal of Educational Administration*, 61(6), 646-661. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2022-0152>
- Macovei, C., Bumbuc, Ş., & Martinescu-Bădălan, F. (2023). Personality traits, role ambiguity, and relational competence as predictors for teacher subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106892>
- MEB (2023). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2022/2023*. Erişim adresi: https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=508
- Mieila, M., Popescu, C., Tudorache, A., & Toplicianu, V. (2015). Modelling discrete choice variables in assessment of teaching staff work satisfaction. *Plos One*, 10(4), e0115735. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0115735>
- Owings, W., Kaplan, L., & Nunnery, J. (2005). Principal quality, isllc standards, and student achievement: a virginia study. *Journal of School Leadership*, 15(1), 99-119. <https://doi.org/10.1177/105268460501500105>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Santxo, N., Mondragón, N., & Santamaría, M. (2021). The psychological state of teachers during the covid-19 crisis: The challenge of returning to face-to-face teaching. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620718>
- Özdemir, Ç., Ayhaner, F., Bayhan, L. M., & Karnapoğlu, A. (2024). Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etmeme nedenlerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(2), 694-715. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10695349>
- Özen, H., Korkmaz, M., Konucuk, E., Çeven, B., Sayar, N., Menşan, N. Özge, & Chan, T. C. (2024). Evaluation of Quiet Quitting: Is the Bell Ringing?. *Journal of Qualitative Research in Education*, (38), 108-142. <https://doi.org/10.14689/enad.38.1910>
- Özer, S., Nuri, C., & Bağlama, B. (2023). Özel eğitim öğretmenlerinin COVID-19 pandemisinde psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 508-521.
- Polat, S. (2014). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28), 67-88.
- Raosoftware (2004). *Sample size calculator*. Erişim adresi: <http://www.raosoftware.com/samplesize.html>
- Rusu, P. & Colomeischi, A. (2020). Positivity ratio and well-being among teachers. the mediating role of work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01608>
- Saldaña, J. (2022). Nitel araştırma için kodlama el kitabı (Aysel Tüfekçi, Çev. Ed.). Pegem Akademi
- Savgun Doğruöz, S. (2009). *Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balázs, J., Bálint, M., ... & Wasserman, D. (2013). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health Education Journal*, 73(4), 382-393. <https://doi.org/10.1177/0017896913485742>
- Song, K (2022) Well-being of teachers: The role of efficacy of teachers and academic optimism. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.831972>
- Şahin, M., & Gürbüzkol, H. (2024). Sınıf öğretmenlerinin perspektifinden bir ilçe özelinde eğitim sorunları ve çözüm önerileri. *Siirt Eğitim Dergisi*, 4(1), 28-50. <https://doi.org/10.58667/sedder.1398544>
- Şen, E., & Tankutay, H. K. (2021). Okul yöneticilerinin atanma usulüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 297-312.

- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tessem, B., Bjørnestad, S., Chen, W., & Nyre, L. (2015). Word cloud visualisation of locative information. *Journal of Location Based Services*, 9(4), 254-272. <https://doi.org/10.1080/17489725.2015.1118566>
- Tsemach, S., & Barth, A. (2023). Authentic leadership as a predictor of organizational citizenship behaviour and teachers' burnout: What's 'quiet quitting' got to do with it? *Educational Management Administration & Leadership*. 0(0), <https://doi.org/10.1177/17411432231212288>
- Unggara, J. A., & Monika, M. (2021). Distance learning in Indonesia: How are our teachers doing?. [Konferans Sunumu]. *In International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities*, 570, 1185-1190. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.186>
- Ünsal, S. (2018). Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(2), 111-130. <https://doi.org/10.19126/suje.379040>
- Ünveren, C., Hız, A., İmre, Ö., Aydoğdu Gül, H., (2024). Okul öncesi öğretmenlerinin velilerle yaşadığı problemler. *International Journal of Original Educational Research*, 2(1), 14-30.
- Wang, Y., Xiao, B., Tao, Y., & Li, Y. (2022). The relationship between mindfulness and job burnout of chinese preschool teachers: the mediating effects of emotional intelligence and coping style. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7129. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127129>
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Yang, Q., Naznen, F., & Ali, M. H. (2024). Modeling quiet quitting intention among academics: Mediating effect of work addiction and satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-37. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2323636>
- Yağar, F. (2023). Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün belirlenmesi: veri doygunluğu. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 138-152. <https://doi.org/10.38122/ased.1030365>
- Yakut, S., & Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(18), 1357-1377. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık
- Yıldız Demir, C. & Budancamanak, C. (2024). Köy Okullarındaki Eğitim Kahramanlarının Zorluklarla Dolu Yolculuğu: Öğretmen ve İdarecilerin Karşılaştığı Sorunlar. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 15(29), 1-28. <https://doi.org/10.58689/eibd.1376686>
- Yılmaz, K., Arık, R. S., & Çelik, M. (2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 426-438. <https://doi.org/10.33206/mjss.1405854>.
- Yoğurtcu, B., Sezgin, F., & Koşar, S. (2024). Sessiz istifa: Lise öğretmenlerinin görüşlerine dayalı nitel bir araştırma. *TÜRKAV Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 83-108
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 69, 227-251. <https://doi.org/10.21764/maeu-efd.1313367>