

Dezavantajlı Bölgelerde Bulunan Okullardaki Öğretmen Sirkülasyonunun İncelenmesi

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Nil ÖZKAN¹, Emine ÖNDER²

1 Doktora Öğrencisi, Milli Eğitim Bakanlığı, dmilozkan@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6237-5359

2 Prof. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, eonder@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6912-0383

Gönderilme Tarihi: 16.08.2024 Kabul Tarihi: 27.01.2025 DOI: 10.37669/milliegitim.1533946

Atıf: “ Özkan, N., & Önder, E. (2026). Dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen sirkülasyonunun incelenmesi. *Millî Eğitim*, 55(249), 537-584. DOI: 10.37669/milliegitim.1533946”

Öz

Bu çalışmada Isparta ilindeki MEB’e bağlı okullarda görev yapan öğretmen ve eğitim yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen sirkülasyonunun nedenleri, sonuçları ve bu yönde geliştirilebilecek çözüm önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nitel araştırma modelinde olup olgubilim deseninde tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örneklem kapsamında yer alan ölçüt örneklem yöntemi kullanılarak 10 öğretmen, sekiz okul yöneticisi ve dört eğitim yöneticisi olarak belirlenmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve elde edilen veriler içerik analiz yöntemine tabi tutulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; çalışmanın yürütüldüğü okullarda katılımcıların tamamı öğretmen devir hızının çok fazla olduğunu belirtmiştir. Bu okullarda yaşanan öğretmen sirkülasyonuna bölgesel-çevresel, öğrenci-veli, mesleki, kişisel, okuldaki kaynaklı birçok faktörün neden olduğu ve görev yeri değişimi için öğretmenlerin özür durumu, isteğe bağlı atama, görevlendirme, yönetici olarak atanma ve proje okullarına başvurma gibi birçok yöntemi tercih ettiği görülmüştür. Ayrıca öğretmen sirkülasyonunun genel anlamda öğrenci, okul, öğretmen ve yönetim açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu belirtilmiştir. Dezavantajlı okullarda öğretmen hareketliliğinin azaltılmasına yönelik katılımcıların önerileri; bölgesel-çevresel, okul, öğretmenlik, ekonomik ve yasal düzenleme olmak üzere beş kategoride toplanmıştır. Kategori bazında çoğunlukla çalışma koşullarının iyileştirilmesi, atamalar ve tayinlere ilişkin iyileştirmelerin yapılması ve bu okullarda görev yapan öğretmenlere maddi manevi teşviklerin verilmesi kodları ön plana çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: dezavantajlı bölgelerdeki okullar, öğretmen sirkülasyonu, öğretmen devir hızı

Examining Teacher Turnover in Disadvantaged Schools

RESEARCH ARTICLE

Abstract

In this study, it is aimed to determine the causes and consequences of teacher circulation in disadvantaged schools in line with the views of teachers and educational administrators working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Isparta province and to determine the solution suggestions that can be developed in this direction. The study is in qualitative research model and designed in phenomenology design. The study group of the research was determined as 10 teachers, eight school administrators and four educational administrators by using the criterion sampling method within the scope of purposeful sampling. In the study, a semi-structured interview form was used as a data collection tool and the data obtained were subjected to content analysis method. According to the results obtained from the research; all of the participants stated that the teacher turnover rate was very high in the schools where the study was conducted. It has been observed that the teacher turnover in these schools is caused by many factors such as regional-environmental, student-parent, professional, personal and school-related, and teachers resort to many methods such as disability, optional appointment, secondment, appointment as administrator and applying to project schools to change their place of duty. In addition, it was stated that teacher mobility has negative consequences for students, schools, teachers and administration in general. Participants' suggestions for reducing teacher mobility in disadvantaged schools were grouped under five categories: regional-environmental, school, teaching, economic and legal regulation. On a category basis, the codes of improving working conditions, making improvements regarding assignments and appointments, and providing material and moral incentives to teachers working in these schools came to the fore.

Keywords: schools in disadvantaged areas, teacher turnover, teacher turnover rate

Giriş

Eğitim, insanlık tarihiyle birlikte başlayan bir faaliyettir. İlk zamanlar bireyi biçimlendiren, yaşamın temellerini oluşturan kuralların öğretimiyle gerçekleşen eğitim, ailede informal olarak işlevini sürdürmüştür (Fidan, 1986). Yeni gereksinimlerin belirmesi, nüfusun çoğalması, teknoloji ve bilimdeki ilerlemeler, toplumlarda meydana gelen siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler planlı, amaçlı ve programlı bir eğitim ihtiyacını doğurmuştur. Bu değişim ve dönüşümler ışığında şekillenen formal eğitim, öğrenme-öğretme işlevini yerine getirecek uzmanlaşmış bireylerin yetiştirilmesini ve uzmanların örgün eğitimlerin verildiği okullarda görevlerini ifa etmelerini gerektirmiştir. Bu gereklilik sonucunda öğretmenlik mesleği zorunluluk hâline gelmiştir (Grajcevci & Shala, 2016).

Eğitim sistemlerinin en önemli ögesini oluşturan öğretmenlerin; devletin eğitim politikasını uygulamaya koymak, eğitim hizmetlerini sürdürmek, toplumlar arası kültür aktarımını sağlamak, değişen ve gelişen geleceğe bireyleri hazırlamak gibi temel sorumlulukları bulunmaktadır (Altunay, 2017). Bunun yanında; öğretmenlerin öğrencilere rehberlik etme, zamanı etkili kullanma, iyi sınıf yönetimi, iletişimde etkin olma, öğrenme-öğretme etkinliklerini planlama ve uygulama, öğretim teknik ve yöntemlerinden faydalanma gibi sorumlulukları da bulunmaktadır (Çelikten, 2005). Öğretmenlerin eğitim sistemlerindeki kilit rolü ile ilgili gerçeğin yanı sıra öğrenciler üzerinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Mesleği gereği öğretmenin öğrenciler üzerindeki rol modeli (Özkan & Kartal, 2024) öğrencilerle kurulan ilişkilerin etkililiği, öğrencilerin beklentilerine yanıt verme, yoğun etkileşimde bulunma, motivasyonu artırma, istendik davranış kazandırma gibi durumlar eğitimin doğası gereği öğretmen-öğrenci arasında bir değer oluşturmaktadır (Ada & Ayık, 2009; Oliver vd., 2011; Wubbels, 2011).

Eğitimden beklenen hedeflerin gerçekleştirildiği okullarda; eğitim sürecinin sağlam bir zemine oturtulması, öğrenme-öğretme eylemlerinin kesintiye uğramaması, okulda kalıcı bir okul iklimi ve okul kültürünün oluşumu öğretmenlerin sürekliliğine ve sürdürülebilirliğine bağlıdır (Okeke & Mtyuda, 2017). Ancak öğretmenlerin görevlerini yerine getirdikleri kurumlarda okul bağlamında fiziki, insani kaynakların yetersizliği, öğrenci-aile profili; bölgesel anlamda ise ulaşım, sağlık, sosyal-ekonomik ve güvenlikle ilgili imkânsızlıkların baş göstermesi eğitimde öğretmen sirkülasyonuna yol açabilmektedir. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığının (MEB) ortaklaşa yürüttüğü Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki Öğretmen Hareketliliği Projesi'nin değerlendirme raporu, öğretmen hareketliliğinin eğitimin kalitesi, mesleki memnuniyetsizlik, düşük sosyal destek, altyapı, fiziki ve teknolojik donanımdaki eksiklik, barınma ve ulaşım koşulları gibi bir dizi faktörle bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Rapor ayrıca, öğretmenlerin nüfusa kayıtlı olduğu ilin, görev yaptıkları ilden farklı olmasının öğretmen hareketliliğini yükselttiğine işaret ediyor (GAP ve MEB, 2018). Başka bir çalışmada öğretmen sirkülasyonunun yüksek olmasını etkileyen faktörler olarak okulların insan kaynağı, altyapı yetersizliği, ailelerin ve öğrencilerin sosyoekonomik düzeylerinin düşük olması, eğitim kurumlarının uzak bölgelere konumlandırılması, sosyal çevre olarak desteklenememesi, sağlık-ekonomi-ulaşım olanaklarının kısıtlı olması gibi dezavantajlı unsurlara sahip olunması ileri sürülmektedir (Özdemir & Tınmaz, 2024).

Gerekçesi, altında yatan neden ne olursa olsun Ushurova vd. ye (2023) göre, öğretmen iş gücü devir hızının bölgesel kalkınma, yönetsel, öğrenci, akademik ve diğer kapsamlarda bazı avantaj ve dezavantajları vardır. Örneğin eğitimsel ve yönetsel açıdan öğretmen sirkülasyonu sosyal çevrenin gelişmesi, vizyoner olma, değişime açık olma, verimlilik, yüksek motivasyon ve farklı durumları deneyimlemeye imkân tanıyabilir. Buna karşın bu durumun öğrencilerde güven problemi, belirsizlik, psikolojik sorunlar, akademik başarısızlık, öğretmenler açısından ise örgütsel aidiyetin ve bağlılığın azalması, öğrenci-çevre-meslektaşlarla uyum problemi, öğretmen verimliliğinin ve etkililiğinin azalması, okul ikliminin olumsuz etkilenmesi, öğretmen yetersizliğinin oluşması gibi etkiler oluşturmaktadır. Öğretmen sirkülasyonu bir taraftan yığılmaya yol açarken diğer taraftan çeşitli eksikliklere neden olmaktadır. Dumlu (2018) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerle ilgili norm kadroların %20'sinin boş kaldığı, öğretmen dağılımında bölgeler arasında eşitsizliklerin baş gösterdiği ve öğretmen yetersizliğinin ve dağılımının il-ilçe-köy bazında bile büyük farklılıklar gösterdiği dile getirilmiştir. OECD raporlarına göre Türkiye'deki okullarda eğitim personeli eksikliği indeksi yüksektir. Rapor sosyoekonomik açıdan avantajlı görülen okulların dezavantajlı olan okullara göre daha nitelikli ve elverişli insan kaynağına sahip olduğunu göstermektedir (PISA, 2022). Başka bir çalışmada ise öğretmen değişim hızındaki artışın eğitim maliyetlerini arttırdığı, okulların sosyal sermayesinde eksiklikler yarattığı belirtilmiştir (Adnot vd., 2017). Değişim hızından kaynaklı farklı etkenlere bakıldığında düşük sosyoekonomik katmanlardan gelen öğrencilerin olduğu bölgelerde öğretmen hareketliliğinin öğrencilerin sınıflara ve okula getirmiş olduğu dezavantajların yanında öğrenci öğrenmesinde engel oluşturduğu (White & Smith, 2005) özellikle bu bölgelerde önemli bir öğrenme kaynağı olarak görülen öğretmen faktörünün, eğitimdeki amaçları ve kazanımları tam olarak gerçekleştirmede eksik kaldığı (Jepsen & Rivkin, 2009) ve yüksek değişim hızı veya öğretmen açığının eğitimde fırsat ve imkân eşitsizliğini (Erikson, 2020) ortaya çıkardığı görülmektedir.

Bu nedenle dezavantajlı okullardaki yüksek öğretmen sirkülasyon hızını azaltmak, öğretmen yer değişimini geçici süreliğine ötelemek ve insan kaynakları planlaması kapsamında bölgeler arasındaki eşitsizlikleri gidermek adına MEB tarafından 2016 yılından itibaren sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hayata geçirilmiştir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile ilgili mevzuata göre atanan öğretmenler, sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayarak görev

yaptıkları kurumlarındaki öğretmen kadrolarına geçebilmekte ve öğretmenlik kadrosunda en az bir yıl görevini devam ettirmektedir (MEB, 2016). Sözleşmeli öğretmenlikle “yerleşik kadro” uygulamasına geçilmiş ve geçici bir süre de olsa öğretmen açığının çok yoğun olduğu dezavantajlı okullarda öğretmenlerin özür grubundan bile yararlanarak yer değiştirmelerin önüne geçilmeye çalışılmıştır. İlk atama dışında da öğretmenlerin yer değiştirme ve görevlendirmeleriyle ilgili kısıtlayıcı hükümler söz konusudur. Bu önlemler dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen hareketliliğini azaltmak bağlamında önemli adımlar olarak düşünülebilir. Ancak Türkiye’de dezavantajlı bölgelerde ve okullarda öğretmen hareketliliğinin azaltılabildiğini söylemek çok mümkün değildir. Her ne kadar sözleşmeli öğretmenlerin yer değiştirmesiyle ilgili istatistiksel anlamda veri paylaşımı olmasa da Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde mesleğinin ilk üç yılında olan öğretmenlerin yoğun olarak bulunması (Eğitim Reformu Girişimi, 2021) sözleşmeli öğretmenlik uygulaması kapsamında atılan adımların, dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunu durdurmaya yetmediği, sadece ötelediği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca her ne kadar yerleşik olarak atansalar da eşlerden ikisinin de sözleşmeli öğretmen olması durumunda aile birlikteliğinin bozulmasını önlemek ve eş birlikteliğini sağlamak maksatlı üç yıllık çalışma süresi tamamlanmadan farklı ilde görev yapan eşin yanına tayin isteyebilmenin (MEB, 2024a) yine dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunu artırdığı söylenebilir. Bunun yanında sözleşme sonrası kadroya geçenlerin, öğretmen atamasını esas alan yönetmelik hükümleri gereği, mazarete bağlı tayinlerde kadrolu öğretmenler için bir yıl çalışma şartının aranması (MEB, 2015) dezavantajlı bölgelerde okullarda öğretmen devir hızının yükselmesine yol açan durumlar arasında sıralanabilir. Nitekim öğretmen sirkülasyonu ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda, mazarete dayalı atamaların istenmeyen bölgelerden kaçış yolu olarak görüldüğü, çalışma koşulları bakımından zorlu görev yerlerinde öğretmenlerin en kısa sürede görev yeri değişikliği isteğinde bulunduğu tespit edilmiştir (Şahin vd., 2021; Tekingündüz, 2017).

MEB tarafından yayımlanan Öğretmen Strateji Belgesi’ne göre (2017-2023) ülke genelinde 2016 yılı itibarıyla öğretmenlerin ortalama görev süresi 11,4’tür. Bu hizmet süresi Ege Bölgesi için 14,2, Güneydoğu Anadolu Bölgesi için 6,4 olarak hesaplanmıştır. İl bazında bakıldığında örneğin Şırnak’ta görev yapan öğretmenlerin ortalama hizmet yılı 1,8 iken İzmir’deki öğretmenlerin hizmet yılı 15,6’dır. İller arasında öğretmenlerin ortalama görev süresi açısından

bariz farklılık görülse de bu sorunun bölgesel olduğunu düşünmek yerinde olmaz. Uluslararası raporlara göre Türkiye’de genel olarak öğretmenlerin yaklaşık %80’i görev yaptıkları okulda beş yıldan az çalışmaktadır. Sosyoekonomik yönden dezavantajlı konumda olup “zorlu okullar” olarak nitelendirilen kurumlarda görev yapan öğretmenlerin ise neredeyse yarısına yakını (%40) beş yıldan daha az deneyime sahiptir. Bu oranlar Türkiye’de dezavantajlı bölgelerdeki okullar başta olmak üzere öğretmen sirkülasyonunun yüksekliğini göstermek bağlamında önemlidir (TALİS, 2018). Konuyla ilgili istatistiki veri paylaşılmış olmasa da Türkiye’de ülke genelinde il, ilçe bazında ve il merkezlerindeki farklı semtlerde bile öğretmen değişim hızının görece çok yüksek olduğu okullardan söz edilebilir. Örneğin ülkenin daha çok rağbet gördüğü illerindeki bazı okullar öğretmenler tarafından farklı durumlar ve özlük hakları kullanılarak yer değişimlerinde geçiş basamağı olarak kullanılabilir (Önder & Güçlü, 2014). Öğretmenlerin aynı okulda çalışma uzunluğu yerleşim yeri büyüklüğü ile doğru orantılı olarak değişebilmektedir (Petek & Önder, 2015). Böyle olunca dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sürdürülebilirliği sağlanamamakta ve öğretmen açığını kapatmak için ücretli veya çeşitli görevlendirilmeler aracılığıyla eğitim faaliyetleri uygulanmaya çalışılmaktadır (Petek & Önder, 2015; Tosun vd., 2020). Dezavantajlı bölgelerdeki okulların sahip olduğu olumsuzluklara ek olarak öğretmen sirkülasyonu karşılıklı kalınması mevcut sorunları öğrenci, okul yönetimi, veli ve diğer öğretmenler açısından derinleştirmekte; öğrencilerin ikincil bir dezavantaj durumuyla karşılaşmasına sebep olmaktadır.

Türkiye’de öğretmene en çok ihtiyaç duyan okullarda öğretmenlerin kısa süreli kalışı, öğretmen hareketliliğini artıran ve eğitim öğretimin niteliği olumsuz etkileyen ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki yüksek öğretmen sirkülasyonu, öğretmenlerin bu okullarda uzun süreli görev yapmalarını teşvik edecek önlemlerin yetersizliğinin ya da eksikliğinin bir göstergesi olarak okunabilir. Bu nedenle dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen hareketliliğini azaltmak için hangi tedbirlerin alınacağını belirlenmesinde, öğretmenlerle gerçekleştirilen bu tür çalışmaların sonuçları önemli bir değer taşıyacaktır. Bu bakımdan araştırmada dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun nedenleri, sonuçları ve bu yönde geliştirilebilecek çözüm önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarının, bu okullarda oluşan öğretmen sirkülasyonunun azaltılması yönündeki geliştirilecek politikalara ve uygulamalara yol gösterici olması ve

öğretmen sirkülasyonundan kaynaklı dezavantajlı okullarda oluşan eşitsizliklerin giderilmesi yönünde adımların atılmasına ışık tutması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca atılacak bu adımlara dayalı olarak araştırmanın öğretmenlere ihtiyacın olduğu okullarda görev yapmaya devam etmesine, böylece uzun vadede norm kadro fazlası öğretmen sayısının azalmasına katkı sunacağı da öngörülmektedir. Bu bakımdan böyle bir çalışmanın varlığı değerlidir.

Araştırmanın temel amacına aşağıdaki alt sorularla ulaşılmaya çalışılmıştır:

1. Araştırmanın yürütüldüğü okullar dezavantajlı bölgelerde olan bir okul mudur ve bu okullarda öğretmen değişim hızı (sirkülasyonu) nasıldır?
2. Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmenler geçici veya daimî olarak başka bir okula geçmek için (görev yeri değişikliği için) hangi yollara başvurmaktadır?
3. Dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmenlerin geçici veya daimî olarak başka bir okula geçmek istemelerinin altında yatan nedenler neler?
4. Dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen değişim hızının (öğretmenlerin geçici veya daimî görev yeri değişikliğinin) okul, yönetim, öğretmenler ve öğrenciler açısından ne gibi sonuçları olmaktadır?
5. Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen değişim hızını düşürmek (geçici veya daimî öğretmen yer değişikliğini azaltmak) için neler yapılmalıdır?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Araştırma, dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun sebepleri, etkileri, sonuçları ve bu yönde geliştirilebilecek çözüm önerilerinin ortaya çıkarılmasına ilişkin algı ve deneyimleri incelemek amacıyla yapıldığından, nitel araştırma desenlerinden olgubilim ile tasarlanmıştır. Olgubilim, kişilerin hayatlarını ve tecrübelerini nasıl anlamdıkları ve anladıklarının incelendiği, gerçekleşen olgular ile bireylerin algıları arasındaki anlamları ortaya çıkarmaya ve yorumlamaya odaklanıldığı bir tekniktir (Fraenkel vd., 2011; Flyvbjerg, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırma Isparta ilinde yürütülmüştür. Araştırmanın yürütüleceği okullar ölçüt örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Ölçütlerden ilki, çalışma kapsamına alınacak okulların görece daha dezavantajlı olmasıdır. Bunun için araştırmanın yürütüleceği okullar, MEB şubat 2024 ve 2795 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayımlanan 4, 5 ve 6'ncı hizmet alanından seçilmiştir. Hizmet alanlarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulmuş hususlardan biri, okulun bulunduğu yerin sosyoekonomik yönden gelişmişlik düzeyidir. MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin (2015) 38. ve 39. maddelerinde belirtilen hususlar ve özelliklere göre 4, 5 ve 6'ncı hizmet alanlarındaki okullar sosyoekonomik yönden gelişmişlik düzeyi düşük yerleşim yerlerindedir ve zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamındadırlar. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) tarafından hazırlanan rapora göre okulun bulunduğu çevrenin kalkınmışlık ve ekonomik gelişmişlik düzeyi okulun dezavantajlılığı üzerinde belirleyicidir (SETA, 2017). Kondakçı vd. (2016), dezavantajlı bölgedeki okul olgusunda sosyal ve ekonomik koşullardaki farklılığa bağlı olarak ortaya çıkan eşitsizliklerin rol oynadığını belirtmektedir. Bu nedenle araştırmanın yürütüldüğü okulların görece daha dezavantajlı olduğu söylenebilir. Katılımcılara göre de görev yaptıkları bölge ve okul dezavantajlıdır. Katılımcıların tamamı "Görev yaptığınız okul dezavantajlı bölgedeki bir okul mudur?" sorusuna evet yanıtını vermiştir.

Araştırmanın yürütüleceği okullar belirlenirken göz önünde bulundurulmuş ikinci ölçüt ise öğretmen sirkülasyonunun görece daha fazla olmasıdır. Bu ölçüt kapsamında ilk olarak 4, 5 ve 6'ncı hizmet alanında olan okulların öğretmen değişim hızı oranları hesaplanmıştır. Öğretmenler, gerekli koşulları taşımaları

durumunda mazeret, engellilik, diğer nedenler ve isteğe bağlı olarak il içi ve iller arası yer değiştirebilirler. Herhangi bir özel durumu olmayan öğretmenin bir okuldan başka bir okula geçebilmesi için görev yaptığı okulda en az üç yıl çalışması gerekir (MEB, 2015). Bu nedenle araştırmada son üç yıl içinde okulun öğretmen büyüklüğü ile yer değiştiren öğretmen sayısı oranlanarak okulların öğretmen değişim hızı oranı bulunmuştur. Bu oranın büyüklüğü dikkate alınarak okullar yukarıdan aşağıya sıralanmış ve değişim hızı görece daha yüksek olan 15 okul çalışma kapsamına alınmıştır. Birden fazla okulun öğretmen değişim hızı oranlarının benzerlik gösterdiği durumlarda ise eğitim kademesi ve yerleşim yeri farklılığını artıracak şekilde inisiyatif alınmıştır.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda yedi ilkokul, beş ortaokul ve üç lise çalışma kapsamına alınmıştır. Bu okulların okul müdür ve/veya müdür yardımcıları ve her okuldan en az bir öğretmenin görüşüne başvurmak hedeflenmiştir. Ancak bazı okullarda sadece tek öğretmenin olması, onun da müdür yetkili öğretmen olarak görev yapması ve katılımda gönüllük esası prensibinin benimsenmesinden kaynaklı çalışmada sekiz okul yöneticisinin ve 10 öğretmenin görüşü alınmıştır. Ayrıca, il ve ilçe millî eğitim müdürlüğünde öğretmen atama ve yer değiştirme işlemlerinden sorumlu yöneticiler çalışma kapsamına alınmıştır. Bu doğrultuda da gönüllü olarak çalışmaya katılmayı kabul eden dört il/ilçe millî eğitim yöneticisine ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın çalışma grubunu, farklı eğitim kademesinde görev yapan sekiz okul yöneticisi, 10 öğretmen ve dört il/ilçe millî eğitim yöneticisi oluşturmaktadır.

Verilerin Toplama Aracı

Araştırmanın verileri yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi, konuşmanın akışını, devamlılığını sağlamada ve araştırılacak olguya dair kapsayıcı ve ayrıntılı bilgi ve yorumların elde edilebilmesine imkân sağladığı (Merriam & Tisdell, 2015) için tercih edilmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşme formu, alan yazını taraması yapıldıktan sonra alanında uzman akademisyenlerin de görüşü alınarak oluşturulmuştur. Sonrasında çalışma kapsamında olmayan bir eğitim yöneticisi, okul yöneticisi ve öğretmen ile ön görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda katılımcılara sorulacak sorularda anlaşılabilirliği zorlaştıracak kısımlarda çeşitli sadeleştirme ve düzenlemeler yapılmış ve nihai görüşme formuna ulaşılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde

katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorular yer alırken ikinci bölümde okullarda öğretmen sirkülasyonunun nedenleri, etkileri, sonuçları ve başka bir okula geçmek için başvuru yolları tespit etmeye yönelik on açık uçlu soru yer almaktadır. Bu bölümde yer alan sorulardan biri “Size göre okulunuz dezavantajlı bölgede bulunan bir okul mudur? Neden?” şeklindedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Görüşmeleri gerçekleştirebilmek amacıyla ilk olarak okul yöneticileri ile iletişim kurulmuştur. Görüşmelerin, katılımcıların görev yaptıkları kurumlarda belirlenen zaman diliminde, yüz yüze ve katılımcıların görüşlerini rahatlıkla ifade edebileceği mekânlarda gerçekleştirilmesine dikkat edilmiştir. Katılımcılara görüşme öncesinde çalışmanın amacı, problem durumu gibi konular hakkında açıklamalar yapılmıştır. Katılımcılara, görüşlerini rahatlıkla dile getirebilmeleri amacıyla görüşmelerde gizliliğin esas alındığı, görüşlerin kimseyle paylaşılmayacağı, çalışma raporunda katılımcı isimlerinin yer almayacağı, istenilen zamanda görüşmenin sonlandırılabilmesi ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Görüşme sırasında katılımcılarla uzun süreli ve etkili iletişime özen gösterilmiş ve sonrasında veri kaynağından elde edilen veriler katılımcılara teyit ettirilmiştir.

Görüşmeler ortalama 35-50 dakika sürmüştür. Görüşme sürecinde katılımcılardan altısının ses kaydı alınmış ve ses kaydı ilk olarak araştırmacının kendisini tanıtmayı, çalışma hakkında bilgi vermesi ve araştırmaya yönelik sorular sormasıyla devam etmiştir. Diğer katılımcıların görüşleri araştırmacı tarafından not alınmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde, açıklayıcı kavramları, sebepsel bağları, yaşantıları ve ilişkili durumları ortaya koymak amacıyla içerik analizi kullanılmıştır (Saldana, 2019). İçerik analizinde sırasıyla; verileri kodlama, temaları oluşturma, kodları ve temaları düzenleme, elde edilen bulguları tanımlama ve yorumlama adımları izlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Verilerin çözümlenmesinde tümevarım yaklaşımı benimsenerek veriler anlamlı birimlere ayrılmıştır. Bu birimler, kendisini en iyi tanımlayacak cümle, kavram veya sözcükle kodlanmıştır. Farklı zaman aralıklarında görüşmelerden elde edilen verilerin tekrar okuması yapılmış ve anlamlı birimler ile kodlar gözden geçirilmiştir. Araştırmacılar tarafından kodlamalar ayrı yapılmış ve karşılaştırılmış, nihayetinde görüş ayrılığı olan kodlarda anlamlı birimleri en iyi yansıtabilecek kodlara karar verilmiştir.

Araştırma konusu ile ilgili katılımcıların tüm görüşlerinin yansıtılması için doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Birebir alıntıların seçiminde çeşitlilik, açıklayıcılık ve çarpıcılığa dikkat edilmiştir. Aynı zamanda alıntılar verilirken gizliliğin sağlanması amacıyla katılımcı öğretmenler için Ö1..., okul ve il/ilçe eğitim yöneticileri için Y1... şeklinde kodlar kullanılmıştır. Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen kodların belirtilmesi amacıyla kodların dağılımına ilişkin frekans (f) hesaplaması yapılmıştır.

Araştırmada geçerlik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla oluşturulan kod, alt tema ve temaların uzman akademisyenler aracılığıyla karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Bu yönde, elde edilen veriler bir araştırmacı tarafından toplanıp birkaç okuma neticesinde kodlamalar yapılmıştır. Veriler başka bir araştırmacı tarafından kodlaması yapılarak kodlayıcılar arasında tutarlılık test edilmiş, Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen ve kodlama güvenilirliğini sağlayan formül ($\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği} \times 100}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}}$) kullanılmış ve (% 94) hesaplanmıştır. Aynı zamanda Neuman'ın (2017) ölçütleri doğrultusunda; farklı özelliklere ve deneyimlere sahip katılımcılardan veri toplanarak veri kaynakları çeşitlendirilmiş, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olup istenilen zamanda reddetme olanaklarının bulunduğu belirtilerek araştırmacıya karşı güven duygusu, katılımcı dürüstlüğü sağlanmaya çalışılmış ve bulgular katılımcıların doğrudan söylemleriyle desteklenmiştir. Doğrudan alıntılar aracılığıyla elde edilen bulguların okuyuculara ve araştırmacılara anlaşılacak şekilde iletilmesi hedeflenmiştir. Verilerin toplama aşamasından sonra katılımcı teyidine başvurulmuş, görüşmelerden elde edilen veriler yazılı hâle getirilerek katılımcılara yazılı metinler teyit ettirilmiştir.

Etik Kurul İzni: Bu araştırma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun 03.04.2024 tarihli GO 2024/181 sayılı kararıyla etik açıdan uygun görülmüştür.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amacından hareketle ulaşılan bulgular araştırma soruları doğrultusunda alt başlıklar altında incelenmiştir.

Dezavantajlı Bölgelerde Bulunan Okullardaki Öğretmen Değişim Hızı ve Görev Yeri Değişikliği için Başvurulan Yollar

Çalışma dezavantajlı bölgelerdeki okullarda yürütülmüştür. Katılımcılardan da bunun teyidini almak, araştırma kapsamındaki okulların dezavantajlı bölgede olarak değerlendirip değerlendirmediklerini öğrenmek için “Araştırmanın yürütüldüğü okullar dezavantajlı bölgede bulunan bir okul mudur?” sorusu kendilerine yöneltilmiştir. Araştırmada katılımcıların tamamı çalışma kapsamındaki okulları dezavantajlı bölgede olarak değerlendirmiş ve öğretmen devir hızının, bir diğer ifadeyle, öğretmen sirkülasyonunun bu okullarda çok fazla olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar (Ö4), okullarında okul değiştirme niyetinde olup bazı zorunluluklar nedeniyle bunu henüz hayata geçiremeyen öğretmen sayısının da oldukça fazla olduğunu ifade etmiştir. Bu katılımcılar (Ö5, Y7, Y2), mevzuatın getirdiği okul ve il/ilçede azami çalışma koşulu veya boş normun olması gibi sebeplerin öğretmenleri bu okulda tuttuğunu dile getirmiştir. Bu ve benzeri bariyerlerin ise öğretmenleri, evlilik gibi farklı arayışlara sevk ettiğini belirtmişlerdir. Örneğin Ö4 “Okulumuzda öğretmen sirkülasyonu çok fazla. Bunun yanı sıra mevcut öğretmenler de fırsatını bulsalar hemen giderler.”, Ö5 “Norm kısıtı veya normun olmaması nedeniyle öğretmenler genelde bu okullarda görev yapmak zorunda kalıyorlar ve tayin isteyemiyorlar. Açık normlar olsa her zaman gitmek istiyorlar.”, Y7 “Buralarda öğretmenlerde evlilik düşüncesi de oluyor.” ve Y2 ise “Gelen öğretmen en fazla 1 veya 3 yıl çalışıp süresi doldu mu hemen tayin istiyor.” ifadesiyle bu hususla ilgili görüşünü dile getirmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin dezavantajlı bölgelerdeki okullarda geçici veya daimî olarak başka bir okula geçmek için (görev yeri değişikliği için) başvurdukları yollar ile ilgili görüşleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görev Yeri Değişikliği için Başvurdukları Yollar

Tema	Alt Tema	Kod	f
Öğretmenlerin görev yeri değişikliği için başvurdukları yollar	Atama	Özür durumu atama	5
		İsteğe bağlı atama	5
		Görevlendirme	5
	Diğer	Yönetici olarak atanma	4
		Proje okullarına başvuru	1

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların dezavantajlı bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin görev yaptığı okulu değiştirmek için atama ve diğer alt teması kapsamında çeşitli yollara başvurdukları anlaşılmaktadır. Bu amaçla öğretmenlerin özür grubu ve isteğe bağlı atamalara başvurduğunu Ö4 şu şekilde ifade etmektedir. “Eş durumunda da şöyle bir yol izleniyor, eşlerden biri il dışına açılan herhangi bir yeri tercih edince (genelde daha uzak ilçe ve zorunlu hizmet bölgeleri) diğer eşe genelde daha iyi ilçe ve aynı ilin daha iyi yerleri açılıyor. Biri ilçedeyken diğeri merkezî yere gelmiş oluyor ve sonrasında eş durumu tayininde il merkezinde eşler birleşmiş oluyor.” Bazı katılımcılara göre bekâr öğretmenler evliliği öne çekerek özür grubundan eş tayini ile okul değişikliğine gidebilmektedir. Ö5 “Öğretmenlerin geneli genç ve bekâr olduğu için evlilik sonrası eş durumu da istenerek tayin isteniliyor.” diyerek konuya açıklık getirmiştir. Atama ile okul değiştirmek için uygun koşullara sahip olmadıklarında dezavantajlı bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin görev yeri değişikliği için görevlendirme, yönetici olarak atanma, proje okullarına başvurma yollarını zorladıkları görülmektedir. Bu tespite ilişkin bazı görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

“Daha çok merkeze veya merkeze yakın ilçelere görevlendirme yaptırılıyor (Ö8).”

“İdarecilik sınavına da başvurarak yönetici olup il merkezlerine veya il merkezine yakın ilçelere tayin çıkabiliyor. Daha sonrasında yöneticilikten istifa ederek öğretmenliğe dönenler oluyor (Ö5).”

“Sendikalar, siyasi uzantılar araya konularak yer değişikliği yapılıyor (Ö7).”

“Proje okullarına da ya yönetici ya da öğretmen olarak başvurup giden öğretmenlerimiz var (Ö5).”

Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenleri

Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun nedenleriyle ilgili katılımcı görüşlerine dayalı ulaşılan bulgular ise Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2*Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenleri*

Tema	Alt Tema	Kod	f
Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun nedenleri	Bölgesel/ çevresel etkenler	Sağlıkla ilgili-sosyal-fiziki-kültürel imkânsızlıklar	10
		Ulaşım sorunu	9
		Zorunlu hizmeti tamamlamada eş değer bölge tercihi	7
		Barınma sorunu	6
		Uzaklık	6
		Sert iklim koşulları	4
		Yerleşim yerinin gelişmişlik düzeyi	4
	Öğrenci/ veli kaynaklı etkenler	Düşük katılım	9
		Eğitimi önemsememe-değer vermeme	9
		Öğrenci seviyesinin/ilgisinin düşük olması	8
	Mesleki etkenler	Mesleki tatminsizlik	6
		İş yükü	4
		Takdir edilmeme	4
		Norm fazlalığı	2
		Genç öğretmenlerin atanması	2
	Kişisel etkenler	Daha iyi imkânlar isteme	8
		Memlekete-batı illerine yaklaşma düşüncesi	7
		Özel sebepler (evlilik vb.)	2
	Okula özgü etkenler	Bakım/donanım-altyapı eksikliği	9
		Yardımcı personel eksikliği	2
		Yatılı okul olma	1
		Taşımalı eğitim uygulaması	1
		Birleştirilmiş sınıf uygulaması	1

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunun nedenleriyle ilgili olarak bölgesel-çevresel etkenler, öğrenci-veli kaynaklı etkenler, mesleki etkenler, kişisel etkenler ve okula özgü etkenler alt temasında görüş sundukları görülmektedir. Görüşlerin tekrarlanma sıklığı ve çeşitliliği dikkate alındığında bölgesel-çevresel etkenler kategorisi altında verilen nedenlerin ön plana çıktığı anlaşılmaktadır.

Alt temalar bağlamında araştırmanın bulguları incelendiğinde; bölgesel-çevresel etkenler bağlamında katılımcıların daha çok sağlıkla ilgili-sosyal-fiziki-kültürel imkânsızlıklar, ulaşım sorunu ve zorunlu hizmeti tamamlamada eş değer bölge tercihi ile ilgili görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu etkenlere yönelik görüş bildiren katılımcılardan bazıları görüşlerini; “Öğretmenlerin gidişinde en önemli etken beldenin sosyal ve kültürel açıdan, sağlık,ve barınma açısından imkânsızlıklara sahip olmasıdır. Şehir merkezine uzak olması imkânsızlıkları daha da zorlaştırıyor. Özellikle kadın öğretmenlerimiz için meşguliyet alanları hiç bulunmuyor (Ö1).”, “...çünkü bulunduğumuz ilçeye çok uzak. Araç veya servis olmadan okula ulaşmamız mümkün değil. Ayrıca bulunduğumuz ilçeden okula bağlanan yol sapa ve dağlık... Okula ulaşım için servis de bulamıyorsunuz (Y1).”, “Zorunlu hizmete geçebilen başka okullara tayin de isteniyor, buranın 5 yılsa görev süresi, 3-4 yılını çalışıp kalan yılları gittiği eş değer bölgelerde ve imkân olarak buraya kıyasla daha iyi olabilen okullarda tamamlıyor (Ö3).” sözleriyle ifade etmiştir. Barınma ve uzaklık sorunu alt temalarıyla ilgili katılımcılar mesafe ve yaşanan konut sıkıntısının öğretmen sirkülasyonunu etkileyen önemli faktörler arasında olduğunu belirtmiştir. Örneğin Y1 “Merkezden her gün bu uzak mesafeyi çekip okula geliyorum. Bu da ilk fırsatta öğretmeni yer değişikliği arayışına itiyor.”, Y6 “Beldede kaloriferli veya kendinize uygun ev bulmak çok zor. Konut sayısı zaten çok kısıtlı. Dolayısıyla öğretmeni burada tutmak zorlaşıyor.” sözleriyle bu hususun altını çizmiştir.

Bölgesel-çevresel etkenler alt teması kapsamında katılımcılardan bazıları “Kış burada çok çetin oluyor. Okulda ısınma problemi yaşıyoruz, ısınamıyoruz, bu probleme de hemen çözüm üretilmiyor (Ö2).”; “Bağlı olduğumuz ilçenin, köyün ve okulun geri kalmışlığı öğretmenin gitmesinde en büyük etken (Ö1).” şeklindeki ifadeleriyle sert iklim koşullarının ve okulun bulunduğu bölgenin gelişmişlik düzeyinin de öğretmen sirkülasyonunda etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Öğrenci/veli kaynaklı etkenler alt teması bağlamında öğretmen sirkülasyonuna yönelik katılımcılar düşük katılım, eğitimi önemsememe-değer vermeme ve öğrenci seviyesinin/ilgisinin düşük olması gibi faktörlere değinmişlerdir. Bu hususa yönelik görüşünü katılımcılardan Ö7“Öğretmen her istediğini veli desteği olarak yapamıyor. Aile desteği tam olarak sağlanamıyor. Bu maddi açıdan olmasa bile manevi anlamda bilinç ve farkındalık eksik.” şeklinde ifade ederken Y6 “Öğrencileri aileleri daha çok tarlalarında ve bahçelerinde çalıştırıyorlar, okula dönük bir hedefleri olmuyor.” diyerek öğrenciler ve velilerden kaynaklı etkenlerin etkisine değinmiştir.

Katılımcılar mesleki etkenler alt temasında öğretmen sirkülasyonuna neden olan durumları mesleki tatminsizlik, takdir edilmeme, iş yükü, norm fazlalığı ve genç öğretmenlerin görev yapması ile açıklamıştır. Katılımcılardan Y2 “İdari işleri yürüten personel veya yöneticimiz yok. Gelen öğretmen bu işleri yapmak zorunda kalıyor. Müdür yetkilisi olarak görevlendiriliyor. Bu da iş yükünü artırıyor, öğretmen ilk fırsatta kaçmak istiyor.” sözleriyle, Ö5 “Öğretmenler tüm birikimlerini öğrencilere vermek istiyorlar. Fakat öğrenci alamadığı gibi eğitime katılmadığı gibi üstüne ders işlenmesine de engel oluşturuyor. Bu okullarda öğretmen mesleki açıdan çok köreliyor, öğretmen tatmin olmuyor.” ifadesiyle, Y6 ise “Bu okullara atanan öğretmenler ilerleyen süreçte beyhude çaba içerisinde olduklarını ve herhangi bir değişimin olmadığını görünce gitme fikri oluşuyor (Y6).” şeklindeki sözleriyle bu etkenlere dikkati çekmiştir. Ö2 ise “Bir umutsuzluk da oluşuyor, ne yaparsam yapayım çabam ve emeğim görülüyor, değerli olmuyor gibi düşünülüyor. Hatta sonrasında öğretmen okulla ilgili hiçbir projede ve çalışmada yer almak istemiyor. Öğretmenlerin tebrik ve takdirlere ihtiyaçları var.” diyerek dezavantajlı okullarda görev yapan öğretmenlerin fedakârlıklar karşısında takdir edilmediğine vurgu yapmıştır.

Kişisel etkenler alt teması incelendiğinde katılımcılara göre daha iyi imkânlarla sahip olma isteği memlekete-batı illerine yaklaşma düşüncesi, evlilik vb. özel sebepler bu okullarda öğretmen değişim hızını etkilemektedir. Katılımcılar bu bağlamda farklı özelliklere değinseler de daha çok doğudan batıya geçiş veya memlekette görev yapmak amaçlı dezavantajlı okulların geçiş noktası olarak kullanıldığına vurgu yapmıştır. Örneğin Ö8 “Özellikle doğudan ve İstanbul’dan gelen öğretmenler önce batıya yaklaşmak sonra da memleketlerine yaklaşmak için geçiş basamağı olarak kullanıyorlar bu okulları.” ifadesiyle bu duruma açıklık getirmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar tarafından ifade edildiği

gibi bu okulların imkânsızlıkları da öğretmende gitme fikri ve isteğini harekete geçirmektedir. Ö5 bunu “Öğretmenler hem kendi çocuklarına hem de kendilerine daha iyi imkânlar ve daha iyi şartlar sağlamak için de gitmek istiyorlar. En iyi okullara gönderme isteği, destekleyici kurslar, sosyal aktivitelerin yoksunluğu da gitmeyi tetikliyor.” sözleriyle dile getirmiştir.

Katılımcılara göre okula özgü etkenler de dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun sebebi arasındadır. Örneğin okulun bakım/donanım-altyapı açısından var olan eksiklikleri, yardımcı personel eksikliği, yatılı olması, taşınmalı eğitim ve birleştirilmiş sınıf uygulamasının varlığı bu bağlamda rol oynamaktadır. Ancak bu alt tema altında açık ara öne çıkan bakım/donanım-altyapı eksikliğidir. Y2 “Okul her türlü fiziki, donanım ve diğer imkânlardan çok yoksun. Hiçbir tadilat, malzeme alımı, yatırım, boyama, okulu geliştirme çabası ve imkânı bulunmuyor. Okulun bu açılardan yoksunluğu öğretmenleri yer değişikliğine itiyor.” ifadesiyle bu hususun öğretmen sirkülasyonunu etkilediğini ileri sürmüştür. Bir başka katılımcı; “Okulumuzda birleştirilmiş sınıf uygulaması var. Öğretmen tüm 1, 2, 3 ve 4. sınıf düzeylerinde derse girmek zorunda. Bu nedenle okulumuza atanan öğretmen kalmak istemiyor, gitmek istiyor hemen (Y1).” diyerek uygulamanın bu duruma etkisine dikkat çekmektedir.

Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Öğretmen Sirkülasyonunun Sonuçları

Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun sonuçlarına ilişkin katılımcı görüşlerine dayalı ulaşılan bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3*Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Öğretmen Sirkülasyonunun Sonuçları*

Tema	Alt Tema	Kod	f
Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun sonuçları	Öğrenci açısından	Öğrenme kaybı	11
		Uyum problemi	10
		Akademik başarı düşüklüğü	3
		Duygusal bağda zayıflık	3
		Okul terki	2
		Düşük ilgi	1
		Disiplinsizlik-düzensizlik-istikrarsızlık	8
		Öğretmen açığı	6
	Okul açısından	Veli desteğinin düşmesi	3
		Okulun sahiplenilmemesi	2
		Birleştirilmiş sınıf uygulaması	2
		Duygusal bağın zayıflaması	1
		İkili eğitim uygulaması	1
		İş yükü	5
	Öğretmen açısından	Olumsuz öğretmen imajı	2
		Düşük performans/verimlilik	2
		Duygusal bağın zayıflaması	1
		Çıkar odaklı olma-bencilleşme	1
	Yönetmel açıdan	Okul idaresi-veli-öğretmen dengesinin bozulması	3
		Plan-program aksaklığının oluşması	3

Tablo 3'e göre, katılımcılar dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen sirkülasyonunun sonuçlarına ilişkin görüşlerini öğrenci, okul, öğretmen ve yönetmel açıdan şeklinde ifade edilen alt temalar altında bildirmiştir. Öğrenci açısından alt temasında sıklıkla öğrenme kaybı ve uyum problemi yaşandığına

değinilmiştir. Ö2 “Her değişim öğrenci ve öğretmen açısından akademik anlamda zaman kaybı yaratıyor. Avantajlı bölgelerdeki okullara göre bir sıfır geriden başlıyor öğrenciler bu durumda.” ve Y6 “Öğretmen sirkülasyonunda en çok zararı öğrenci görüyor. Öğrenci öğretmenin değişimine ve gel-git durumlarına sürece alışamıyor.” ifadeleriyle öğrenci açısından öğretmen sirkülasyonunun sonuçlarını belirtmiştir. Akademik başarı düşüklüğü, duygusal bağda zayıflık, okul terki ve düşük ilgi adlı sonuçlara bakıldığında ise katılımcıların bu konudaki “Öğrencilerin akademik başarısı değişim sonrası zaten istesek de olamıyor, sadece okulu bitirmekle yetiniliyor (Y1).”, “Öğretmen-öğrenci birbirinin huyunu davranışını öğrenene kadar epey bir zaman geçiyor bu da eğitsel açıdan zaman kaybına sebep oluyor (Ö6).”, “İstikrar ve süreklilik olmadığı için öğretmenin okulda zorunluluktan bulunduğu düşünülüyor. Sonrasında zaten sayıca az olan ve biraz da aile zoruyla okula gelen öğrencilerde devamsızlık ve okul terki de başlıyor (Ö7).” görüşleri dikkati çekmektedir.

Okul açısından alt temasında disiplinsizlik-düzensizlik-istikrarsızlık ve öğretmen açığı ile ilgili katılımcılar “Okul açısından tam bir düzen ve istikrar oluşmıyor, işler sürekli aksıyor eğitim sekteye uğruyor (Ö7).”, “Giden öğretmenin yerine kadrolu öğretmen gelmezse, getirilen ücretli öğretmenlerin değişimi daha hızlı oluyor, hatta hiç öğretmen bulunamayabiliyor. Ücretli öğretmen ya istifa ediyor ya görev süresi dolmuş oluyor, görevlendirmesi bitiyor (Ö8).” diyerek bu sonuçların okul üzerinde etkili olduğunu ve eğitsel anlamda bir boşluk oluşturduğunu belirtmişlerdir. Y2 “Aile, öğretmen nasıl olsa gidecek gözüyle bakıyor. Bu sebeple aile desteği alnamıyor. Okulca alınan kararlara ailenin katılımı sağlanamıyor, maddi destek zaten hiç sağlanamıyor.” şeklinde ifadesiyle eğitim sürecinde sirkülasyon sonucu veli desteğinin ve ilgisinin azaldığını öne sürmüştür. Diğer kodlarda ise sırasıyla “Görevlendirme yapılıncı dışardan gelen öğretmen okulu ve öğrencileri sahiplenmiyor. Geçici gözüyle bakılıyor (Ö5).”, “Yeterli öğretmen olmadığı için birleştirilmiş sınıf uygulaması mevcut okulumuzda. Dört sınıfı birden okutmaya çalışıyoruz (Y3).” şeklinde görüşler dile getirilmiştir.

Öğretmen açısından alt temasına bakıldığında öğretmen sirkülasyonunun mevcut öğretmenler açısından iş yükünü arttırdığını, öğrenci-veli tarafından öğretmen imajının olumsuz etkilendiği, öğretmen açığından kaynaklı iş yükünün artarak öğretmen performansının ve verimliliğinin düştüğü, öğretmenlerin de değişim sonucu alışma sürecinde okul ile duygusal bağın zayıfladığı ve bazı

öğretmenler tarafından eğitim süreçlerinden çok maddi çıkarlara odaklandığına vurgu yapılmıştır. Katılımcılardan Ö7 ve Y2 sırasıyla “Gelen öğretmenler hep genç olup karşılaşılan problemlerde deneyim eksikliğinden çözümsüz kalabiliyorlar. Bu da hem öğrenci hem veli gözündeki öğretmen imajını etkiliyor.”, “Gitme fikrine odaklanan öğretmen de eğitime odaklanamıyor, verim alınamıyor kendisinden.” sözleriyle sirkülasyonun öğretmenler üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlara değinmişlerdir. Genel anlamda olumsuz görüşler sunulsa da birkaç katılımcı tarafından ortaya çıkan sonuçların öğretmenler tarafından avantaja çevrildiği ve fedakârlık yapmak zorunda kalındığı görülmektedir. Bu konuda Y4 ve Y1 sırasıyla; “Yan branşlarla ilgili derslere girince bir yandan iş yükü oluşturuyor bizlere, bir yandan da ek ders aldığımız için maddi avantaj yaratıyor.” ve “Öğretmen ve öğrencinin yokluğunda okulun kapanma ihtimali oluşuyor. Kapanmasın diye devam etmek zorunda kalan öğretmenler de oluyor.” şeklindeki görüşleriyle bu konunun altını çizmiştir. Ayrıca Ö2 de bazı öğretmenlerin imkânsızlıklar ve eğitim süreçlerine kıyasla maddi çıkarlara odaklandığını “Ücretini ve alacağı ek dersi düşünen ve hesaplayan öğretmen sayısı da oldukça fazla. Bu tarz öğretmenler de dersine girip sadece alacağı parayı düşünüyor, öğrenciye ders anlatmış ve öğretmiş veya öğrenci öğrenmiş/ öğrenmemiş pek düşünülüyor.” düşünceleriyle ifade etmiştir.

Yönetmelik açıdan alt teması incelendiğinde katılımcıların öğretmen sirkülasyonunun okul idaresi-veli-öğretmen dengesini bozduğunu ve okul yönetimi tarafından yapılan plan-programlarda aksaklığın oluştuğunu vurguladıkları anlaşılmaktadır. Nitekim katılımcılar; “Şimdilik idari işleri bizler yapmaya çalışıyoruz ama bizden sonra gelen de yeniden öğrenmeye çalışıyor.... bu kez de her yeni öğrenme sürecinde işler aksıyor akıcı bir süreç oluşmuyor yani (Y3).” diyerek görüşlerini dile getirmiştir.

Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Öğretmen Sirkülasyonunun Azaltılmasıyla İlgili Önerilere Yönelik Bulgular

Katılımcıların dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun azaltılmasıyla ilgili görüşlerine dayalı elde edilen bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Dezavantajlı Bölgelerdeki Okullarda Öğretmen Sirkülasyonunu Azaltmaya Yönelik Öneriler

Tema	Alt Tema	Kod	f
Öğretmen sirkülasyonunu azaltmaya yönelik öneriler	Bölgesel-çevresel	Çalışma koşulları iyileştirilmeli	13
		Bilinçlendirme/farkındalık çalışmaları yapılmalı	7
	Okul	Okullar altyapı-donanım açısından güçlendirilmeli	7
		Öğrenci-veli profili iyileştirilmeli	1
	Öğretmenlik	Atamalar ve tayinlere ilişkin iyileştirmeler yapılmalı	13
		Rotasyon getirilmeli	3
		Dezavantajlı okullar deneyimli öğretmenlerle buluşturulmalı	1
	Ekonomik	Maddi-manevi teşvikler verilmeli	10
		Kamu tasarrufu	1
	Yasal düzenleme	Kayırmacılığın önlenmesi	3
		Yönetmelikte değişiklik	2
		Denetim	1
		Norm kadro düzenlemesi	1

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunu azaltmaya yönelik bölgesel-çevresel, öğretmenlik, ekonomik ve yasal düzenlemelere ilişkin önerilerde bulunduğu görülmektedir. Ancak katılımcıların görüşlerine bakıldığında daha çok öğretmenlik, okul ve bölgesel-çevresel bağlamda öneriler sundukları anlaşılmaktadır. Bulgular alt tema özelinde incelendiğinde; bölgesel-çevresel alt temasında “Çalışma koşulları iyileştirilmeli.” önerisine sıklıkla vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu öneriyle ilgili Ö3 ve Y1 sırasıyla; “Barınma ihtiyacımız karşılanmalı, lojman yapılmalı.”,

“Özellikle köy okulları için şartlar iyileştirilmeli; ulaşım, eğitim okul gibi imkânlar sağlanmalıdır.” şeklinde görüş bildirmiştir. Okul alt temasında daha çok velilere ve öğrencilere yönelik eğitimsel olarak bilinçlendirme ve farkındalık çalışmalarının yapılması ve mevcut okulların altyapı ve donanım açısından iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bununla ilgili Ö3 ve Ö8 sırasıyla; “Öğrencinin eğitim hayatından koparılmasında için ailelere yönelik bilgilendirmeler, ikna edici çalışmalar yapılmalı. Aileler bilinçlendirilmeli, okul terkleri mutlaka azaltılmalı.” ve “Okulun fiziki ihtiyaçları karşılanarak fen bilimleri, bilişim atölyeleri ve eksik dersliklerin tamamlanması gerekir.” ifadeleriyle bu önerilerin dikkate alınması gerektiğini dile getirmiştir. Bazı katılımcılar ise öğrenci-veli profilinin iyileştirilmesi gerektiği yönünde öneride bulunmuştur. Öğretmenlik alt temasında “Atamalar ve tayinlere ilişkin iyileştirmeler yapılmalı.” önerisine sıklıkla vurgu yapılmıştır. Bu öneriye yönelik Ö7 “Eş ve sağlık özürlü atamalarına kesinlikle kısıtlama getirilmeli.”, şeklinde Ö3 ise “Böyle okullar öğretmenin tercihine bırakılmamalı, bakanlık doğrudan atama yapmalı. 41. tercih demek; istenmeyen, tercih edilmeyen fakat gitmek zorunda kalınan okul demek. Bu zihniyet terk edilmeli.” ifadeleriyle görüş bildirmiştir. Bazı katılımcılar ise rotasyon getirilmesi ve dezavantajlı okulların deneyimli öğretmenlerle buluşturulması gerektiğini önermiştir. Örneğin Ö1 “Öğretmenlere mutlaka rotasyon uygulanmalı. Adaletin sağlanması için her öğretmenin dezavantajlı bölgelerdeki okullar ve bu tarz zor şartlardaki bölgelerde çalışması sağlanmalı.”, Y6 “Köy okullarının ve dezavantajlı okulların da deneyimli ve kıdemli öğretmenlere ihtiyaçları var çünkü yeni atanan veya genç deneyimsiz öğretmenlerle süreç bir noktadan sonra tıkanıyor.” diyerek görüşlerini ifade etmiştir. Ekonomik alt temasında maddi-manevi teşvikler verilmeli önerisi sıklıkla vurgulanmış ve katılımcılardan Y3 “Bölgede bulunan okullar için hizmet puanı artırılmalı, maaş farkı ödenmeli, en azından çeşitli masrafları (yol, yemek gibi) karşılanmalıdır.” şeklinde görüş ileri sürmüştür. Bir katılımcı ise az nüfuslu bölgeler için öğretmen ve personel açısından birleştirmeler yapılarak kamu tasarrufu sağlanabileceği yönünde öneride bulunmuştur. Yasal düzenleme alt temasında sırasıyla kayırmacılığın önlenmesi, yönetmelikte değişikliğe gidilmesi, denetim ve norm kadro düzenlemesi önerileri yer almaktadır. Bu konuda katılımcılar sırasıyla “Sendika, parti, siyasi uzantılar, torpil ve kayırmacılık kullanılarak tayin ve görevlendirmelerin önüne geçilmelidir ve engellenmelidir (Y2).”, “Tayinler yasal düzenlemelerle katılaştırılmalı. İptal hakkı zorunlu durumlar haricinde verilmemeli (Ö8).” ve “Norm kadrolara esas ders saatleri ve ders yükü güncellenmeli veya değişmelidir (Y6).” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunun nedenleri ve sonuçları incelenmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin yer değişimi amacıyla başvurdukları yöntemler incelenmiştir. Araştırmanın bulguları ışığında; genel bir değerlendirme yapıldığında dezavantajlı okullarda yaşanan öğretmen sirkülasyonuna bölgesel-çevresel, öğrenci-veli, mesleki, kişisel, okuldan kaynaklı birçok faktörün neden olduğu ve görev yeri değişimi için öğretmenlerin birçok yöntemle başvurduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra öğretmen sirkülasyonunun genel anlamda öğrenci, okul, öğretmen ve yönetim açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu belirtilebilir.

Araştırmada, katılımcıların tamamının çalışma kapsamındaki okulların tümünün dezavantajlı bölge bulunan okul olarak değerlendirildiği ve bu okullarda öğretmen değişim hızının çok yüksek olduğunun belirtildiği saptanmıştır. Buna göre daha avantajlı bölgelerdeki okullara kıyasla dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen hareketliliğinin daha fazla olduğu ve öğretmen sayılarında bir orantısızlığın olduğu söylenebilir. Nitekim TALIS (2018) verilerine göre de “zorlu okullar” olarak nitelendirilen dezavantajlı bölgelerdeki okullarda hem öğretmen değişim hızının yüksek olduğu hem de öğretmenlik deneyiminin düşük olduğu belirtilmektedir. Öte yandan öğretmen atama yönetmeliğinin dayandırdığı görev süresi ve zorunluluklar dışında fırsat bulabildiklerinde öğretmenlerin daha kısa sürede görev yeri değişikliğine gidilebileceği kanısında oldukları görülmektedir. Bu noktada dezavantajlı bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerde kısa sürede eyleme geçirilemeyen gitme fikrinin oluşmasının eğitim ve öğretim süreçlerinde mesleki tükenmişliğe, örgütsel bağlılığın azalmasına, düşük motivasyona ve mevcut dezavantajların derinleşmesine sebebiyet verebilir. Alan yazını incelendiğinde de öğretmenlerdeki gitme fikrinin veya ayrılma niyetinin motivasyonla güçlü bir ilişkisi olduğu (Fu vd., 2022) ve bu fikrin öğretmen devir hızını artırarak okullardaki öğretmen etkinliğini olumsuz etkileyerek duygusal, psikolojik ve eşitlik anlamında olumsuz yansımalarının olduğu vurgulanmaktadır (Nguyen vd. 2020).

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre dezavantajlı bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin görev yeri değişikliği için çoğunlukla yönetmelik gereği görev sürelerini tamamladıktan sonra atama yolunu kullandıkları anlaşılmaktadır. Okulda azami çalışma süresini tamamlamayanların ise eş değer fakat daha iyi koşullara sahip yerleşim yerindeki okullara ya da şehir

merkezlerine yakın yerlere görevlendirme yaptırdıkları, evlilik, sağlık ömründen atanma, yönetici olma ve proje okullarına başvurma gibi farklı arayışlara yöneldikleri görülmektedir. Zaman zaman başka okula, il veya ilçe millî eğitim müdürlüğüne görevlendirilmek için sendikalara ve siyasi uzantılara başvurulduğu da saptanmıştır. Nitekim Kızıлтаş (2021) tarafından yapılan çalışmada sendika ve siyasilerin destekleri aracılığıyla dezavantajlı bölgelerde olumsuzluklardan kurtulabilmek adına öğretmen görevlendirmelerinin yapıldığı ifade edilmiştir. Farklı çalışmalarda ise dezavantajlı bölgelerdeki öğretmenlerin il içi ve il dışı görevlendirmelerde nepotizm, kayırmacılık (Çelikten vd., 2005) ve anlaşmalı evlilik (Çelebi, 2006) gibi çabalar içerisinde olduklarını belirtmiştir. Yasal süre dolmadan ya da özür durumundan kaynaklı yer değişikliğinin yanında sağlıklı bir planlama yapılmaması, Türkiye’de öğretmen dağılımında dengesizliğe sebep olmaktadır. Uzun yıllardır kanayan bir yara olarak karşı karşıya kalınan bu sorun, bazı bölgelerde öğretmen açığı varken bazı bölgelerde norm dışı yığılmalar ile sonuçlanmaktadır. MEB 2019 Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu’na göre, 100 bin öğretmen ihtiyacı varken 50 bine yakın norm fazlası öğretmen görev yapmaktadır (Sayıştay Başkanlığı, 2020).

Araştırmada öğretmen sirkülasyonunun nedenleriyle ilgili ulaşılan alt temalar ve barındırdığı özellikler dikkate alındığında; dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunun, çoğunlukla görev yapılan okulun bulunduğu bölgenin ve çevrenin sosyoekonomik ve gelişmişlik düzeyinin düşük olması, okul ile ilgili yetersizliklerin ve imkânsızlıkların fazla olması ve bununla birlikte öğrenci-veli profilinden kaynaklı eğitim süreçlerine önem ve değer vermeme, düşük ilgi ve katılım gibi durumlardan ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle araştırmanın sonuçlarına göre, dezavantajlı bölgelerdeki okulların özelde ve genelde sahip olduğu imkânsızlıklar, yetersizlikler ve mevcut olan eksiklikler bu okullardaki öğretmenleri okul değiştirmeye itmektedir. Alan yazınına bakıldığında araştırma sonuçlarının genel olarak konuyla ilgili mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Örneğin Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada dezavantajlı bölgelerdeki okulların sosyal, kültürel ve ekonomik koşullar açısından daha düşük imkânlarla sahip olduğu, bu tür imkânsızlıkların çeşitli eşitsizlikler ortaya çıkardığı ve bu durumun öğretmenlerin dezavantajlı bölgelerdeki okullarda çalışmak istememeleriyle sonuçlandığı (Gür vd., 2014) belirtilmiştir. Benzer şekilde Özoğlu’na (2015) göre yaşam koşullarının düşük, fiziksel koşulların elverişsiz olması, bölgesel olarak coğrafi ve sert iklim

koşullarının varlığı (Elfers vd., 2006) öğretmen sirkülasyonunu etkileyen nedenler arasındadır. Öte yandan bölgenin ve çevrenin oluşturduğu koşullarla birlikte dezavantajlı ailelerden gelen öğrencilerin sosyal, bilişsel ve akademik olarak düşüklüğü, velilerin ise toplumsal ve demografik özellikler bakımından eğitim sürecine katılım sağlayamaması da öğretmen değişimlerini önemli derecede etkilemektedir (Tabcu, 2015).

Okulun ve bulunduğu yerleşim alanının özelliklerinin dışında mesleki açıdan tatmin olmamak da dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen değişim hızında belirleyici rol oynamaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarından hareketle, dezavantajlı bölgelerdeki okulların öğrenci ve veli profilinin, öğrenci ve velilerin eğitim sürecine aktif katılım, ilgi gösterme, öğretmeni ve okulu destekleme bağlamındaki zayıflığın süreçteki tüm sorumluluğun öğretmenlerin tek başına yüklenmesine yol açması ve öğretmen eksikliğinden kaynaklı artan iş yükü, bu okullarda öğretmenleri görev yeri değişikliğine yönlendiriyor olabilir. Okulda yeterli sayıda öğretmenin olmaması öğretmenleri aynı anda farklı roller ve yönelimlerde bulunmak zorunda bırakmaktadır. Bu durum öğretmenleri eğitim öğretim faaliyetlerinin yanında idari işleri üstlenmesini; okulun teknik, mali, eğitim ve okul paydaşlarıyla olan iletişim süreçlerindeki tüm sorumluluğu yerine getirmesini gerektirdiğinden öğretmenlerde var olan gitme isteğini daha da güçlendirmiş olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre norm fazlası olmak da bu okullarda öğretmenleri görev yeri değişimine yönlendirebilmektedir. Norm fazlasına düşme, ders saatlerini tamamlamaları için öğretmenlerin görevlendirme yoluyla birden fazla okula gitmelerini gerektirmektedir. Bu durum öğretmenlerin mevcut düzeni bozup, çalışma koşullarını zorlaştırıp çalışılan okula aidiyetini ve bağlılığını zayıflatarak dezavantajlı okullarda öğretmen değişimine ivme kazandırabilir. Ayrıca araştırmada dezavantajlı okulların, daha çok batı illerine ve memlekete yakınlaşmak için geçiş noktası olarak görüldüğü için tercih edildiği, sonrasında öğretmenlerin ilk fırsatta daha iyi imkânlar isteme gibi nedenlerden yer değişikliği arayışına yöneldikleri ortaya çıkmıştır. Aile birliğini sağlama ve daha iyi imkânlara kavuşma amaçlı orantısız öğretmen hareketliliğinin olduğuna yönelik yapılan araştırmalar (Barley, 2009; Boyd vd., 2005) ve elde edilen bulgular mevcut araştırmanın sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, dezavantajlı bölgelerdeki okulların gerek bölgesel gerek okul açısından sahip olduğu imkânsızlıkları karşısında görev yapan öğretmenlerin avantajlı bölgelerdeki okullara kıyasla gösterdikleri çabanın ve yaptıkları fedakârlıkların üst merciler veya meslektaşlar tarafından görülmemesi ve takdir edilmemesi dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmenleri görev yeri değiştirmeye iten nedenler arasındadır. Öğretmenlerin bu okullar için göstermiş olduğu emeğin ve çabanın görülmemesi, ilerleyen süreçlerde kendilerini öğrenilmiş çaresizlik ve mesleki tükenmişliğe sevk edebilir. Ödüllendirme, takdir gibi araçların uygulanmaması sonucu öğretmenlik mesleğinin ilk yıllarındaki ideal öğretmen anlayışının zamanla psikolojik doyumsuzluk, bencilleşme, mesleğini umursamama, eleştirilme veya suçlanma gibi farklı tutum ve değerlere bürünebileceği düşünülebilir. Alan yazını incelendiğinde; öğretmenlerin kariyeri boyunca kendilerini rahatsız eden en önemli mesleki sorunlar arasında performanslarının takdir edilmemesi ve memnuniyetsizlik olduğu belirtilmiş (Özgan & Aslan, 2008), çalışan öğretmenlere hak ettiği değer verilmemesinin öğretmen iş gücünü, iş tatminsizliğini ve motivasyonunu etkilediği (Dreer, 2024) saptanmıştır.

Araştırmada öğretmen sirkülasyonuna yol açan nedenlere ilişkin tespitlerin genel anlamda alan yazınıyla örtüşmesi, dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen değişim hızının yüksekliğine neden olan faktörlerin çoğunlukla aynı olduğu ve bu faktörlerde iyileştirmeye gidildiğinde veya faktörler ortadan kaldırıldığında dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen değişim hızının düşürülebileceği şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla bu yönde politikalar geliştirilerek uygulanmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre dezavantajlı okullarda gerçekleşen öğretmen sirkülasyonu öğrenci, okul, öğretmen ve yönetim açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır. Bu durum öğrenci açısından daha çok öğrenme kaybı, uyum problemi, düşük başarı ile sonuçlansa da okula ve öğretmene olan bağın zayıflamasına ve akabinde okul terkinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen değişim hızının daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu okul öğrencilerinin avantajlı bölgelerdeki okullarda öğrenim gören akranlarına kıyasla eğitim sürecinde geride kalabileceği söylenebilir. Gönülaçar (2016) ve Özoğlu (2010) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmen değişimlerinin öğrencilerin okula devamlılığını önemli ölçüde etkilediği, ilkokul kademesinde her yıl bir öğretmenin, diğer kademelerde

yılda en az iki-üç öğretmen değişimi söz konusu olduğunda (Altun, 2019) eğitimin istenilen seviyelere çıkarılamayacağı ifade edilmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmen sirkülasyonu okulda düzenin bozulmasına, disiplin problemlerine ve eğitim sürecinde istikrarsızlığa yol açmaktadır. Değişim sonrası yaşanan uyumsuzluk, eğitim süreçlerinde iş ve işleyişi başa döndürerek zaman kaybına, eğitimin sekteye uğramasına ve olası tekrarlarla kısır döngünün oluşmasına sebebiyet verebilir. Ayrıca okulun bulunduğu bölgenin, çevrenin ve okulun sahip olduğu imkânsızlıklara ek olarak öğretmenlerin disiplin problemleri ve mevcut düzenin bozulması gibi durumlarla baş etmesi, daha fazla fedakârlık yapmasına veya bir süre sonra mesleki tükenmişliğe ve öğrenilmiş çaresizliğe neden olabilir. Alan yazınına bakıldığında sirkülasyonla birlikte öğretmenlerin okullara dengesiz dağılımı ve dezavantajlı okulların öğretmensiz kalması sonucu eğitim sisteminin işlevselliğinin bu okullarda zorlaştığı (Hansen, Backes ve Brady, 2016), kalıcı bir öğrenme kültürünün gerçekleşemediği ve öğrenci-veli-öğretmen bağlamında eğitim olanaklarından yeterince faydalanılamadığı (Palma-Vasquez vd., 2022) öne sürülmektedir.

Öğretmen sirkülasyonu aynı zamanda okul açısından öğretmen açığına neden olmaktadır. Eğitime erişme hakkı ve eğitimde fırsat eşitliği gibi temel anayasal hakların sunulması amacıyla okullarda boşalan kadrolar, geçici olarak farklı kurumlardan öğretmen görevlendirmesi veya ücretli öğretmenler ile aşılmaya çalışılmaktadır. Bu yaklaşım ise öğretmenlere okul paydaşları ve veliler tarafından gidici gözüyle bakılmasına ve eğitim sürecinde veli desteğinin azalmasına sebebiyet verebilmekte; olumsuz öğretmen imajı ve öğretmenlere karşı güven problemi oluşturmaktadır. Benzer şekilde sık öğretmen değişiminin okula yeni gelen öğretmenlere karşı da öğrenci ve velilerde gitme düşüncesi oluşturduğunu (Ushurova vd., 2023), öğretmenlere karşı güvensizliği ortaya çıkararak (Sorensen & Ladd, 2020) mesleki dayanıklılığı etkilediği saptanmıştır. Öğretmenlere yönelik oluşan bu algı, öğretmenlere desteğin azalması, eğitim öğretim sürecinde velilerin aktif katılımının düşmesine yol açarak öğretmenlerin tek başına tüm sorumluluğu üstlenmelerini gerektirebilir; eğitim süreçlerine gereksiz müdahaleleri ortaya çıkarabilir. Ayrıca öğretmen sirkülasyonu nedeniyle boşalan kadrolara geçici olarak farklı kurumlardan öğretmen görevlendirmesi veya ders ücreti karşılığı öğretmenlik gibi yöntemlerle dengelenmeye çalışılması, bu öğretmenlerin bugün varım yarın yokum anlayışıyla okulu sahiplenmemeleri

ile sonuçlanmaktadır. Bu araştırmada olduğu gibi ücretli öğretmenliğin bir taraftan öğretmen sürekliliğini engellediği, yani öğretmen devir hızını artırdığı diğer taraftan aidiyetsizliğin önünü açtığını, bu öğretmenlerin kendilerini kurumun bir parçası olarak göremediklerini tespit eden araştırmalara rastlanmaktadır (Bayar & Çelik, 2020; Genç vd., 2023). Ayrıca araştırmada öğretmen sirkülasyonunun oluşturduğu öğretmen açığının dezavantajlı bölgelerdeki okullarda birleştirilmiş sınıf ve ikili eğitim uygulamalarına neden olduğu tespit edilmiştir. Alan yazınına göre, birleştirilmiş sınıf veya ikili eğitim uygulamalarına öğretmen sayısının yetersizliğinden kaynaklı başvurulur (Kalman & Gür, 2021; Msimanga, 2020). Ancak bu uygulamalar öğretmenler açısından mevcut sorumluluğa yenisinin eklenerek iş yükünün artması, eğitim sürecinde performans ve verimliliğinin azalması anlamına gelirken öğrenci açısından bireyselliğin azalarak öğrenci başına düşen zamanın kısıtlanması ve akademik anlamda başarının düşmesine sebep olabilir.

Araştırmanın dikkat çeken bir diğer sonucuna göre öğretmen sirkülasyonunun oluşturduğu öğretmen açığı, okulda göreve devam eden bazı öğretmenlerde eğitim öğretim faaliyetlerinden çok artan ek ders ücreti gibi maddi çıkarlara odaklanmaya yol açabilmektedir. Öğretmenlerin bu tutumuna fazla iş yükünden yılma, gitme fikrini eyleme dönüştürememe, öğretmenliğin ilk yıllarındaki ideallerden uzaklaşma veya fedakârlıklar karşısında takdir edilmeme kaynaklı gelişen öğrenilmiş çaresizlik rol oynamış olabilir.

Araştırmada öğretmen sirkülasyonun açık bir sistem olan okullarda öğretmen-öğrenci-veli dengesinin bozulmasına ve eğitim planlamalarında aksaklıkların yaşanmasına yol açabildiği ortaya konulmuştur. Öğretmen değişimi sonrası okul idaresinin öğretmen arayışına girmesi, her değişim sonrası yapılan planlamaların bozularak sürecin tekrar başa dönmesi veya sınıfların öğretmensiz kalma durumlarında okul idaresinin veli ve diğer paydaşların tepkileriyle karşı karşıya kalması gibi durumlar yaşanabilmektedir. Alan yazınına bakıldığında öğretmenlerde yüksek iş gücü devir hızının okul iklimini ve okulun kurumsal hafızasını olumsuz etkilediği (Ingersoll, 2001) ve her değişim sonrası öğretmenlerin düzenin bozulduğu (Barnes vd., 2007; Özkan & Göktürk, 2023) tespit edilmiştir.

Son olarak araştırmada dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunu azaltmak için bölgesel-çevresel, okul, öğretmenlik, ekonomik ve yasal düzenlemeler açısından iyileştirmelere ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre dezavantajlı bölgelerdeki okulların ve bölgenin koşullarının iyileştirilmesi, ekonomik gelişiminin desteklenmesi, sosyal, kültürel ulaşım ve barınma sorunlarının çözülmesi dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunu azaltmada önemlidir.

Dezavantajlı bölgelerdeki okulların sahip olduğu imkânsızlıklarla yüzleşme, daha çok çaba sarf etme zorunluluğu ve imkânların kısıtlılığı öğretmenlerin bu okullarda çalışmama isteğini arttırıp gitme fikrini ön plana çıkarabilir. Alan yazınında bu konuda yapılan çalışmalarda da (Kyriakides vd., 2019; Ozkan & Toker-Gokce, 2024) bölgesel şartların iyileştirilmesi ve okul geliştirme politikalarının uygulanmasıyla dezavantajlı bölgelerdeki okulların öğretmenler arasındaki çalışma koşulları açısından eşitsizlik ve farklılıkların azaltılabileceği öne sürülmektedir. Okulların altyapı ve donanımının güçlendirilmesi, öğrenci ve velilere eğitim sürecine yönelik bilinçlendirme çalışmalarının yapılması ve öğrenci-veli profilinin iyileştirilmesi diğer öneriler arasında sıralanmaktadır. Süreç içerisinde eğitimle ilgili okul paydaşlarının ve velilerin de öğretmenlerin sorumluluğunu paylaşması, demografik özelliklerden kaynaklı öğrenci-veli profilinin iyileştirilerek hazırbulunuşluğun yükseltilmesi, okulun fiziki imkânlarla kavuşturulmasıyla temel yeterliliklerin öğrencilere kazandırılması gibi bu bağlamda yapılan iyileştirmeler öğretmenlerin iş ve mesleki tatminini arttırarak öğretmenlerin görev yerinde daha uzun süre kalmalarına da hizmet edebilir. Alan yazını tarandığında; Hacettepe Üniversitesi raporuna göre (2017) dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere sağlanabilecek sosyal, kültürel, ekonomik imkânlar ve okullara fiziki ve mali desteğin öğretmenlerin öğrenci ve veli vizyonunu daha iyi tanıyabilme (Gore vd., 2022) fırsatı sunabileceği ileri sürülmektedir. Öğretmenler açısından değinilen önerilere bakıldığında katılımcıların çoğunlukla atama ve tayin sistemiyle ilgili iyileştirmelerin yapılmasını önerdiği anlaşılmaktadır. Eğitim kurumlarının yönetici ve öğretmen norm kadroları belirlenmiş olsa da, “ihtiyaç ve norm kadro fazlası öğretmenler” konulu (2024/57) genelgede “Öğretmenin görevlendirilmesi, görev yaptığı ilçede alanında boş norm kadro bulunan eğitim kurumu varken ilgili alanda boş norm kadro bulunmayan diğer ilçelere yapılmayacaktır.” (MEB, 2024b) hükmü bulunsa da birçok kurumda öğretmen fazlalığı söz konusuken

birçok kurumda da öğretmen açığı bulunmaktadır. Ülke geneli öğretmen dağılımında daha çok gelişmiş bölgelerde öğretmen yığılması görülürken daha az gelişmiş ve dezavantajlı sayılabilecek bölgelerde ve özellikle kırsal kesimdeki okullarda öğretmen yetersizliği yaşanabilmektedir (Tekingündüz, 2017; Yazıcı, 2006). Öğretmen dağılımındaki dengesizliğin ana müsebbibinin özür grubuna bağlı zorunlu atamaların olduğu söylenebilir. Ancak Kızıltaş'ın (2021) dezavantajlı bölgelerden kurtulabilmek adına sendika ve siyasilerin destekleri aracılığıyla öğretmen görevlendirmelerinin yapıldığı bulgusu dikkate alındığında, özür grubuna bağlı zorunlu atamaların yanı sıra geçici olarak görevlendirilen öğretmenlerin ve/veya eğitim kurumu yöneticileri ile il/ilçe millî eğitim müdürlüklerinde geçici olarak yapılan görevlendirmelerinin de ihtiyaç ve norm fazlası öğretmenlerin ortaya çıkmasında ve dezavantajlı okullarda öğretmen sirkülasyonunun yükselmesinde rolünün olduğu göz ardı edilemez. Bu nedenle katılımcılarca önerildiği gibi atama ve görevlendirmelerde birtakım standartların konulması, ücretli öğretmenlik ve çeşitli uzantıların araya girmesiyle gerçekleşen görevlendirme ve benzeri durumların gözden geçirilmesi öğretmen hareketliliğini azaltabilir. Araştırmada getirilen bir diğer öneri rotasyon uygulamasıdır. Katılımcılar rotasyon uygulanmasıyla merkezî bölgelerde normların boşalmasını ve öğretmenler arasında yapılacak değişimlerle dezavantajlı okulların deneyimli öğretmenlerle buluşturulabileceğini belirtmiştir. Öğretmen açığının yoğun olduğu okullar genellikle dezavantajlı bölge okullarıdır. Bu nedenle yeni atanan öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu okullarda göreve başlamaktadır. Böyle olunca bu okullar kıdemli öğretmenlerin tecrübelerinden eksik kalmakta ve öğretmenler arasında görev yerleri açısından eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Deneyimli ve deneyimsiz öğretmen sorunu yurt dışında da yaşanmakla birlikte yurt dışında atamalarla ilgili katı ve sert bir yasal uygulamanın olduğu ve istisnai durumlar haricinde tayinlerin yapılmadığı görülmektedir (Eurydice Raporu, 2018).

Araştırmada ulaşılan bir diğer öneriye göre dezavantajlı bölgelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlere ekonomik, maddi-manevi ve özendirici teşviklerin sağlanmasıyla öğretmenlerin bu okullarda daha uzun süre çalışmalarının önü açılarak öğretmen açığını kapatmak amaçlı farklı insani kaynaklara başvurulmayacak ve böylece kamu tasarrufu oluşturulabilecektir. Dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen sirkülasyonunun boyutları göz önünde bulundurulduğunda zorlayıcı, mecbur kılıcı uygulamaların öğretmenleri dezavantajlı ve elverişsiz koşulların hüküm sürdüğü yerleşim yerlerindeki

okullarda tutmada çok işe yaramadığı söylenebilir. Bu bakımdan araştırmanın sonuçlarının da işaret ettiği gibi dezavantajlı ve elverişsiz koşulların hüküm sürdüğü yerleşim yerlerindeki okullarda öğretmen değişim hızını azaltmak için gönüllülüğü esas alacak tedbirlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Nitekim katılımcılar da öğretmen değişim hızını azaltmak adına; dezavantajlı okullarda görev yapan öğretmenlere farklı maaş uygulaması, ek hizmet puanı verilmesi, tazminat veya ek kademe gibi özendirici çalışmaların uygulanmasının etkili çözümler olabileceğinin altını çizmiştir. Carver-Thomas ve Darling-Hammond (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmen hareketliliğini azaltmak amacıyla öğretmenleri görev yerlerinde daha çok tutabilecek teşvik paketlerinin ve maddi desteklerin (Özkan, 2024) uygulanmasının işe yarayabileceğine dikkat çekilmektedir. Bunun yanında yapılacak yasal düzenlemeler ve denetimlerle atamalar ve özellikle görevlendirmelerde kayırmacılığın önüne geçilmesi, okulların öğretmen ihtiyaçlarının net ve iyi bir şekilde saptanması, norm kadro planlamalarının yapılması, makul olmayan norm fazlası öğretmen oranının azalmasına, insan kaynağının etkin ve verimli kullanılmasına yardımcı olabilir; öğretmen devir hızını düşürmede yol alınmasına katkı sunabilir.

Öneriler ve Sınırlılıklar

Mevcut araştırmanın sonuçları birtakım sınırlılıklar göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Araştırma Isparta ilinde MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin, okul ve Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticilerinin görüşlerine göre gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki öğretmen sirkülasyonu ile ilgili değerlendirmeler çalışmaya dâhil edilen katılımcıların görüşleriyle sınırlıdır. Araştırmanın farklı örneklemelerle farklı illerde uygulanması farklı sonuçların elde edilmesine imkân verebilir.

Dezavantajlı bölgelerdeki okullar ile daha avantajlı bölgelerdeki okullar arasında var olan eşitsizliklere öğretmen sirkülasyonu sonucu yeni eşitsizlikler ve farklılıkların eklenmesi açısından okulların öğretmen ihtiyacına yönelik doğru planlamaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun dışında yaşam koşullarının elverişsiz olduğu bölgelerde bulunan ve çalışma gücünün olduğu okullarda ve görev yapan öğretmenlerin bu okullarda daha uzun süre kalabilmeleri için norma aykırı atama ve görevlendirmelerin önüne geçilmeli; zorlayıcı, mecbur kılıcı uygulamalara ilave olarak gönüllülüğü esas alacak (özendirici, teşvik edici), istekliliği artıracak tedbirler alınmalıdır. Örneğin bu okullarda görev

yapan öğretmenlerin sosyal yaşamının desteklenmesi, ödüllendirilmesi (başarı belgesi, ikramiye vb.), öğretmen lojmanlarının arttırılması gibi uygulamalara başvurulabilir. Mevcut ek puan verme uygulamasının dışında yıpranma payı, kademe, maaş farkı, tazminat, lisansüstü eğitime erişim, farklı katsayı uygulaması, yurt dışı öğretmenlikte öncelik gibi teşvik paketleri uygulanabilir. Ayrıca öğretmen sürekliliğinin sağlanabilmesi için yapılan teşviklerin yerinde ve amacına uygun kullanılıp kullanılmadığı denetlenmeli, öğrenci-okul-öğretmen bağlamında alınan olumlu dönütlere göre uygulamaların sürekliliği sağlanmalı, olumsuz dönütlere karşılık ise ihtiyaç analizlerine göre çeşitli değişikliklere gidilmelidir.

Öğretmen sirkülasyonunu azaltmaya yönelik yurt dışındaki ülkelerin (Çin, Finlandiya, Güney Kore vb.) de uygulamaları göz önünde bulundurularak kıır-kent arasındaki farklılıkların azaltılması, avantajlı-dezavantajlı bölgelerdeki okullar arasındaki ihtiyaç farklılıklarının giderilmesi, yerel yönetimlere ekonomik koşulları, eğitim ve yerleşim koşullarını iyileştirme konusunda yetki verilmesi, özel sektör ve okul paydaşlarından eğitimi iyileştirme konusunda destek alınması ve hem yönetime hem de karara katılım süreçlerine bu birimlerin dâhil edilmesi önerilebilir. Yine diğer ülke uygulamalarından yola çıkılarak bağımsız denetim birimlerinin oluşturulmasıyla öğretmen atama ve görevlendirmelerinde kanuni yükümlülüklerden taviz verilmemesi sağlanarak bölgeler ve okullar arasında öğretmen dengesinin oluşturulması sağlanabilir. Eğitim politikalarının uygulanması noktasında uygulanacak değişim ve kararlarda dezavantajlı bölgelerin ve okulların diğer okul ve bölgelere kıyasla eşitsizliği azaltıcı ve fırsat ve imkânları arttırıcı tedbirlerin uygulanması, eğitimin de niteliğini arttırıcı olabileceği gibi öğretmen hareketliliğini de bir nebze azaltabilir. Öğretmen atamalarında ve planlamalarında MEB-YÖK iş birliği yapılarak ihtiyaca göre öğretmen yetiştirilmesi ve özellikle dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen istihdamı için özel seçim ve tercihlerin yapılması önerilebilir.

Millî Savunma Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğüne ait personellerde olduğu gibi mevcut öğretmenlerin görevlendirilmelerine yön vermek üzere iyi planlanan ve uygulanan rotasyonla öğretmenler arasındaki görev yeri dağılımındaki eşitsizlik ortadan kaldırılabileceği gibi dezavantajlı okulların tecrübeli öğretmenlerle buluşturulması sağlanabilir. Ayrıca dezavantajlı bölgelerdeki okullarda öğretmen değişim hızının düşürülmesi, MEB dışındaki diğer kamu kurumlarının da katılımını gerektirir. Bu bakımdan genel anlamda,

kamu personelinin atanması ve yer değiştirmesi ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması bu sorunun çözümüne katkı sunabilir.

Extended Summary

Introduction

In schools where the expected goals of education are achieved; establishing the educational process on a solid foundation, not interrupting the learning-teaching activities, and creating a permanent school climate and school culture in the school depend on the continuity and sustainability of teachers (Okeke & Mtyuda, 2017). However, inadequacy of physical and human resources in the context of the school, student-family profile, and regional transportation, health, social-economic and security impossibilities in the institutions where teachers perform their duties can lead to teacher turnover in education. Another study suggests that the factors affecting high teacher turnover include disadvantages such as schools' lack of human resources and infrastructure, low socioeconomic levels of families and students, location of educational institutions in remote areas, lack of support as a social environment, and limited health-economic-transportation opportunities (Tosun vd., 2020). In the evaluation report of the Teacher Mobility Project in the Southeastern Anatolia Region, jointly carried out by the Southeastern Anatolia Project (GAP) Regional Development Administration and the Ministry of National Education, it is pointed out that the fact that the province where the teachers are registered is different from the province where they work increases teacher mobility. In addition, the report states that teacher mobility is linked to a number of factors, including the quality of education (GAP and MEB, 2018).

The short-term stay of teachers in schools that need the most teachers in Turkey is a serious problem that increases teacher mobility and negatively affects the quality of education. High teacher turnover in disadvantaged schools can be read as an indication of the inadequacy or lack of measures to encourage teachers to stay in these schools for long periods. Therefore, the results of such studies conducted with teachers are of significant value in determining what measures will be taken to reduce teacher mobility in disadvantaged schools. In this respect, the aim of the research is to determine the causes and consequences of teacher turnover in disadvantaged schools and the solution suggestions that can be developed in this direction. The results of the research are thought to be important in terms of guiding the policies and practices to be developed to reduce teacher

turnover in these schools and shedding light on the steps to be taken to eliminate the inequalities that occur in disadvantaged schools due to teacher turnover. It is also anticipated that based on these steps, the research will contribute to teachers continuing to work in schools where they are needed, thus reducing the number of excess teachers in the long term. In this respect, the existence of such a study is valuable.

The main purpose of the research was attempted to be achieved through the following sub-questions:

1. Are the schools where the research was conducted disadvantaged schools and what is the rate of teacher turnover (circulation) in these schools?
2. What methods do teachers in disadvantaged schools use to transfer to another school temporarily or permanently (change of duty station)?
3. What are the underlying reasons why teachers in disadvantaged schools want to transfer to another school temporarily or permanently?
4. What are the consequences of teacher turnover (temporary or permanent change of place of duty) in disadvantaged schools for the school, administration, teachers and students?
5. What should be done to reduce the rate of teacher turnover in disadvantaged schools (reduce temporary or permanent teacher turnover)?

Methodology

Since the research was conducted to examine the perceptions and experiences regarding the reasons, effects, results of teacher turnover in disadvantaged schools and the solution suggestions that can be developed in this direction, it was designed with phenomenology, one of the qualitative research designs. The research was conducted in Isparta province. The schools where the research would be conducted were determined using the criterion sampling method. In line with the information obtained from the Isparta Provincial Directorate of National Education, seven primary schools, five secondary schools and three high schools were included in the study. In the study, the opinions of eight school administrators, 10 teachers and four education managers were taken. The data of the study was obtained through semi-structured interview technique. In order to conduct the interviews, school administrators were first contacted.

In order to conduct the interviews, school administrators were first contacted. Care was taken to ensure that the interviews were conducted face-to-face, at the designated time period in the institutions where the participants worked, and in places where the participants could express their opinions comfortably. In the analysis of the data, content analysis was used to reveal explanatory concepts, causal links, experiences and related situations (Saldana, 2019). In order to ensure validity and reliability in the research, a comparative analysis of the codes, subthemes and themes created was carried out by expert academics.

Findings

All participants in the study evaluated the schools within the scope of the study as disadvantaged and stated that the teacher turnover rate, in other words, teacher circulation, was very high in these schools. In addition, some participants stated that there are a large number of teachers in their schools who intend to change schools but have not yet been able to do so due to certain obligations. These participants stated that reasons such as maximum working conditions or vacancy norms in the school and province/district brought by the legislation keep teachers in this school. It is observed that the participants expressed their opinions about the reasons for teacher turnover in disadvantaged schools under the sub-themes of regional-environmental factors, student-parent-related factors, professional factors, personal factors and school-specific factors. Considering the frequency and diversity of the opinions, it is understood that the issues within the scope of the regional-environmental factors sub-theme are among the prominent reasons for the rate of teacher turnover in disadvantaged schools.

It is understood that teachers working in disadvantaged schools apply for excuse group and optional appointments to change schools, and changes of duty place are made in intra-provincial and inter-provincial appointments. It is observed that teachers working in disadvantaged schools, when they do not have the appropriate conditions to change schools through assignment, try to be assigned as administrators, apply to project schools and seek support from influential people.

Participants drew attention to the many consequences of teacher mobility in terms of students, schools, teachers and administration. In the sub-theme from the student perspective, it was mentioned that learning loss and adaptation problems are frequently experienced. In the sub-theme of school, results such as

indiscipline-disorder-instability, teacher shortage, decrease in parental support, lack of ownership of the school, combined class practice, weakening of emotional bond and dual education practice were mentioned more frequently. In terms of teachers and administrators, it has been stated that there are consequences such as workload, negative teacher image, disruption of school administration-parent-teacher balance, and disruption of plan-program.

It is observed that the participants made suggestions regarding regional-environmental, teaching, economic and legal regulations aimed at reducing teacher turnover in disadvantaged schools. However, when the participants' views are examined, it is understood that they mostly offer suggestions in the context of teaching, school and regional-environmental context.

Discussion, Conclusion, and Suggestions

In the study, it was determined that all of the participants considered all of the schools within the scope of the study as disadvantaged schools and stated that the teacher turnover rate in these schools was very high. Accordingly, it can be said that teacher mobility is higher in disadvantaged schools compared to more advantaged schools and there is a disproportion in the number of teachers. As a matter of fact, according to TALIS (2018) data, it is stated that teacher turnover rate is high and teaching experience is low in disadvantaged schools, which are characterised as 'challenging schools'.

According to the results of the research, the impossibilities, inadequacies and existing deficiencies in disadvantaged schools in general and in particular push teachers in these schools to change schools. When the literature is examined, it is seen that the research results generally coincide with the existing research results on the subject. For example, in the study conducted by Köse (2014), it was stated that disadvantaged schools have lower opportunities in terms of social, cultural and economic conditions, such opportunities create various inequalities and this situation results in teachers not wanting to work in disadvantaged schools (Gür vd., 2014).

Another result of the research shows that teachers working in disadvantaged schools mostly use the appointment method to change their place of duty after completing their term of office, as required by the regulation. It is observed that those who do not complete the maximum period of study at

school are assigned to schools in settlements with equivalent but better conditions or to places closer to the city centers, and they turn to different pursuits such as marriage, being assigned due to health problems, becoming managers, and applying to project schools. It has also been determined that from time to time, unions and political extensions are applied to be assigned to another school or provincial or district directorate of national education. In the literature, there are research results indicating that teachers in disadvantaged regions engage in efforts such as nepotism, favoritism (Çelikten vd., 2005) and arranged marriage (Çelebi, 2006) in intra-city and inter-city assignments.

According to another result of the research, teacher turnover in disadvantaged schools produces different results in terms of students, schools, teachers and administration. Although this situation results in more learning loss, adaptation problems, and low achievement for the student, it can also lead to a weakening of the bond with the school and the teacher, and subsequently to school dropout. Considering that the rate of teacher turnover is higher in disadvantaged schools, it can be said that students in these schools may fall behind in the education process compared to their peers studying in advantaged schools. In the studies conducted by Gönülaçar (2016) and Özoğlu (2010), it is stated that teacher changes significantly affect students' attendance to school, and that education cannot be raised to the desired levels when there is a change of one teacher every year at the primary school level and at least two or three teachers per year at other levels (Altun, 2019).

Finally, the study determined that improvements are needed in terms of regional-environmental, school, teaching, economic and legal regulations in order to reduce teacher turnover in disadvantaged schools. According to the results, improving the conditions of disadvantaged schools and regions, supporting economic development, solving social, cultural transportation and housing problems are important in reducing teacher turnover in disadvantaged schools.

According to the results of the research, teacher turnover can cause new inequalities and differences to be added to the existing inequalities between disadvantaged schools and more advantaged schools. In this respect, in order for teachers working in schools where living conditions are unfavorable and where work is difficult to do, to stay in these schools for longer periods of time; appointments and assignments contrary to norms should be prevented; in addition

to coercive and obligatory practices, measures should be taken that are based on volunteering (encouraging, incentive) and increase willingness. Based on the data of PISA and TALIS reports, it should be taken into consideration that teaching experience is very important in struggling with difficulties and dealing with deficiencies and inadequacies in disadvantaged schools. In particular, a balanced distribution of teacher appointments to regions and schools can increase the nature and quality of education, and the use of various handicaps in the absence of educational personnel due to teacher mobility can reduce the disadvantaged situation.

Yazar Katkıları: Makaleye her yazar %50 oranında katkı sunmuştur.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı: Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde belirtilen kurallara uyulduğunu ve bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlere dayalı hiçbir işlem yapmadığımızı beyan ederiz. Aynı zamanda tüm yazarların çalışmaya katkıda bulunduğu, yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığını, tüm etik ihlallerde tüm sorumluluğun makale yazarlarına ait olduğunu beyan ederiz.

Etik Kurul İzni: Çalışma kapsamında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 03.04.2024 tarihinde 2024/04 numaralı toplantı, GO 2024/181 numaralı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

Finansman: Bu araştırma herhangi bir fon almamıştır.

Telif Hakları: Millî Eğitim dergisinde yayımlanan çalışmaların Creative Commons Atıf-Ticari Olmayan 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Veri Kullanılabilirliği Beyanı: Bu çalışma sırasında oluşturulan veya analiz edilen veriler, talep üzerine tarafımızdan istenerek temin edilebilir.

Yazma Yardımı için Yapay Zekâ Kullanımı: Çalışmada yapay zekâ kullanmadığımızı beyan ederiz.

Kaynakça

- Ada, Ş., & Ayık, A. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- 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. <https://doi.org/10.3102/0162373716663646>
- Altun, Ö. (2019). *Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları eğitsel ve sosyal sorunlar* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Altunay, E. (2017). Sınıf yönetiminde öğretmenlerin öğretimsel liderlik rolleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(37), 19-44. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.645166>
- Barley, Z. A. (2009). Preparing teachers for rural appointments: Lessons from the mid-continent. *The Rural Educator*, 30(3), 10-15. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ869310.pdf>
- Barnes, G., Crowe, E., & Schaefer, B. (2007). The cost of teacher turnover in five school districts: A pilot study. Washington: ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED497176.pdf>
- Boyd, D., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2005). Explaining the short careers of high-achieving teachers in schools with low-performing students. *American Economic Review*, 95(2), 166–171. <https://doi.org/10.1257/000282805774669628>
- Carver-Thomas, D., and Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it*. Learning Policy Institute.
- Chen, B., and Zhao, C. (2022). More is less: Homeroom teachers administrative duties and students' achievements in China. *Teaching and Teacher Education*, 119, 103857.

- Çelebi, E. (2006, 3 Mayıs). Öğretmen tayinlerine anlaşmalı evlilik engeli. *Hürriyet*.<https://www.hurriyet.com.tr/ogretmentayinlerine-anlasmali-evlilik-engeli-4564322>
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yenil, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(19), 207-237
- Doğan, S., Demir, S. B., & Turan, N. (2013). Ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 371-390. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5850>
- Dorman, J. (2003). “Testing a model for teacher burnout”. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35 - 47.
- Dreer, B. (2024). Teachers’ well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*, 50(1), 61-77.
- Dumlu, N. N. (2018). MEB insan kaynakları planlamasındaki sorunlar nelerdir? *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 100-108.
- Eğitim Reformu Girişimi. (2021). *ARISE eğitimde eşitsizliğin azaltılması projesi Türkiye ulusal raporu*. <https://dspace.ceid.org.tr/server/api/core/bitstreams/58255f60-243e-448f-811a-0bc4affc2813/content#page=23.16>
- Elfers, A. M., Plecki, M. L., & Knapp, M. S. (2006). Teacher mobility: Looking more closely at “the movers” within a state system. *Peabody Journal of Education*, 81(3), 94-127. <https://www.jstor.org/stable/25594719>
- Erikson, R. (2020). Inequality of educational opportunity—the role of performance and choice. *European Review*, 28(S1), S44-S55.
- Erol, M., & Başaran, M. (2020). İlkokul öğrencileri sınıf öğretmeni değişimini nasıl algılıyor? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - ENAD*, 8(4), 1196-1213. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.8c.4s.6m>

- Eurydice Raporu. (2018). *Avrupa'da öğretmenlik kariyeri: Erişim, devamlılık ve destek*. EACEA (Eğitim ve Gençlik Politikası Analizi).
- Feng, L., and Sass, T. R. (2017). Teacher quality and teacher mobility. Association for Education *Finance and Policy*, 396-419. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED529180.pdf>
- Fidan, N. (1986). *Okulda öğrenme ve öğretme*. Pegem Akademi.
- Flyvbjerg, B. (2011). Case study. *Sage handbook of qualitative research*, 4, 301-316.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education (8th ed.)*. New York: McGraw Hill.
- Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2022). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: Understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(3), 342-353. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553>
- GAP ve MEB (2018). *Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde öğretmen hareketliliği projesi değerlendirme raporu*. <http://www.gap.gov.tr/gap-meb-guneydogu-illeriogretmen-hareketlilik-projesi-sayfa-190.html>
- Genç Altundağ, Y., & Önder, E. (27-29 Ekim 2023). Ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitim sistemine yansımaları. *Beyşehir Selçuklu 1st International Conference on Humanity and Social Sciences*. Tam metin Bildiri
- Gore, J., Jaremus, F., and Miller, A. (2022). Do disadvantaged schools have poorer teachers? Rethinking assumptions about the relationship between teaching quality and school-level advantage. *The Australian Educational Researcher*, 49(4), 635-656.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 25-46.

- Gönülaçar, Ş. (2016). Türkiye’de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme. https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3,96,C4.
- Grajcevcı, A., & Shala, A. (2016). Formal and non-formal education in the new era. *Action Researcher in Education*, 7(7), 119-130.
- Gür, B., Çelik, Z., Coşkun, İ., & Görmez, M. (2014). 2013’te Eğitim. *SETA*, 75, 14-16.
- Hacettepe Üniversitesi Raporu. (2017). *Türkiye’de öğretmen eğitim ve istihdamı: Mevcut durum ve öneriler*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Hansen, M., Backes, B., & Brady, V. (2016). Teacher attrition and mobility during the teach for America clustering strategy in Miami-Dade county public schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(3), 495-516.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover, teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Jepsen, C., & Rivkin, S. (2009). Class size reduction and student achievement the potential tradeoff between teacher quality and class size. *Journal of Human Resources*, 44(1), 223-250.
- Kalman, M., & Gür, I. (2021). Being a teacher in the village from the perspectives of female teachers: Aphenomenological study. *E-International Journal of Educational Research*, 12(3), 1-27. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.853445>
- Kanat, K. (2018). *Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Karakütük, K., Özdoğan Özbal, E., & Türedi, A. (2020). İnsan gücü planlaması kapsamında okullarda norm kadro uygulamalarıyla ilgili okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1866-1880. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2020.20.58249-632617>

- Kızıлтаş, Y. (2021). Orantısız öğretmen hareketliliği: İki dilli öğrencilerin ağırlıkta olduğu kırsal bölgelerdeki okullarda yaşanan bir sorunun anatomisi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(2), 440-475.
- Kondakçı, Y., Kurtay, M. Z., Oldaç, Y. İ., & Şenay, H. H. (2016). *Türkiye 'de okul müdürlerinin sosyal adalet rolleri*, (ss. 353-361). Pegem Akademi.
- Köse, E. K. (2014). Dezavantajlı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2014(2), 28-36.
- Kubanç, Y., & Şama, E. (2017). Müdür yetkili öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri: Van ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 268-285. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.28551-304634>
- Kyriakides, L., Charalambous, E., Creemers, H. P. M., & Dimosthenous, A. (2019). Improving quality and equity in schools in socially disadvantaged areas. *Educational research*, 61(3), 274-301.
- Maxwell, J. A. (2008). Designing a qualitative study. *The SAGE handbook of applied social research methods*, 2, 214-253.
- MEB. (2024). *Yer değiştirme işlemleri bakımından her ikisi de sözleşmeli personel mevzuatına tabi olarak görev yapan öğretmen eşlerin aile birlikteliğine bağlı illerarası yer değiştirme duyurusu*. https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_08/09185223_sozlesmeliailibirligiduyurusuonay.pdf
- Merriam, S.B., & Tisdell, J. E. (2015). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd Edition). California: Sage Publications.
- MEB(2015). *Öğretmen atama ve yer değiştirmeyönetmeliği*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=20694&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- MEB (2016). *Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=22705&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). Öğretmen strateji belgesi (2017–2023).https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_06/09140719_Strateji_Belgesi_Resmi_Gazete_sonrasi_ilan.pdf
- MEB (2024a). *Tebliğler Dergisi Hizmet alanları*. https://www.memurlar.net/common/news/documents/1092697/12195839_2795subat2024.pdf
- MEB (2024b). *Genelge 2024/57*. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2233.pdf>
- Msimanga, M. R. (2020). Teaching and learning in multi-grade classrooms: The LEPO framework. *Africa Education Review*, 17(3), 123-141.
- Neuman, L. W. (2017). *Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). Yayınodası.
- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., & Springer, M. G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 100355. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- Okeke, C. I., & Mtyuda, P. N. (2017). Teacher job dissatisfaction: Implications for teacher sustainability and social transformation. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(1), 54-68.
- Oliver, R. M., Wehby, J. H., & Reschly, D. J. (2011). Teacher classroom management practices: Effects on disruptive or aggressive student behavior. *Campbell Systematic Reviews*, 7(1), 1-55.
- Ozkan, N., & Toker-Gokce, A. (2024). Challenges, innovations and recommendations for strengthening educational resilience: The post-earthquake experiences of teachers in Kahramanmaraş region. *International Online Journal of Educational Sciences*, 16(3), 158-174.
- Önder, E., & Güçlü, N. (2014). İlköğretimde okullar arası başarı farklılıklarını azaltmaya yönelik çözüm önerileri. *Eğitim Bilimleri Dergisi* 40, 109-132. DOI: 10.15285/EBD.2014409745
- Özdemir, S., & Tınmaz, A. K. (2024). Dezavantajlı bölgelerde yaşanan öğretmen sirkülasyonunun sebepleri, sonuçları ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(2), 1212-1242.

- Özgan, H., & Aslan, N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 190-206.
- Özkan, N. (2024). Resilience in education after the Kahramanmaraş earthquake February 6, 2023: Threats and challenges / 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremi sonrası eğitimde dayanaklılığın incelenmesi. *Education & Youth Research*, 4(2), 88-110. <https://doi.org/10.59041/eyor.1517050>
- Özkan, N., & Göktürk, Ş. (2023). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında mesleki eğitim merkezi uygulamasının okul paydaşları açısından incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(11), 2153-2175. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10420870>
- Özkan, N., & Kartal, S. (2024). 11. sınıf Tarih ders kitabında yer alan ülkeye yönelik iç ve dış tehditlerin eğitimin siyasal işlevi açısından incelenmesi. *Sinop Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 270-295.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. SETA.
- Özoğlu, M. (2015). Mobility-related teacher turnover and the unequal distribution of experienced teachers in Turkey. *Educational Sciences: Theory ve Practice*, 15(4), 891-909. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.4.2619>
- Özoğlu, M. (2015). Teacher allocation policies and the unbalanced distribution of novice and senior teachers across regions in Turkey. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(10). 16-32 <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n10.2>.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42, 533-544.
- Palma-Vasquez, C., Carrasco, D., & Tapia-Ladino, M. (2022). Teacher mobility: What is it, how is it measured and what factors determine it? A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2313.

- Petek, H., & Önder, E. (2015). Ortaokulların fırsat ve imkân eşitliği açısından değerlendirilmesi (Burdur il örneği). *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(3), 1098-1114.
- PISA, (2022). *Türkiye raporu*. https://pisa.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/21120745_26152640_pisa2022_rapor.pdf
- Saldana, J. (2019). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı* (A. Tüfekci Akca, S. N. Şad, Çev.). Pegem Akademi.
- Sancar, Y., Kartal, S., & Öztürk Gübeş, N. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 156-173.
- Sayıştay Başkanlığı. (2020). *Millî Eğitim Bakanlığı 2019 yılı Sayıştay denetim raporu*. https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/62643830/files/raporlar/kid/2019/Genel_Bütçe_Kapsamındaki_%20Kamu_İdareleri/MILLI%20EGITIM%20BAKANLIGI.pdf
- SETA. (2017). *Dezavantajlı okullar ve sosyal adalet*. <https://www.setav.org/egitim-ve-sosyal-politikalar/dezavantajli-okullar-ve-sosyal-adalet>
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The hidden costs of teacher turnover. *Aera Open*, 6(1), 2332858420905812.
- Şahin, A., & Doğan, M. (2021). *Öğretmenlerin yer değiştirme istekleri: Nedenler ve tercihler*, 12. Uluslararası Eğitim Camiası Sempozyumu Tam Metinleri, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Tabcu, G. (2015). *Mevsimlik tarım işçilerinin ortaokul çağındaki çocukların eğitim sorunlarının sosyolojik olarak incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adıyaman Üniversitesi.
- TALIS. (2018). *Öğretmen ve okul yöneticileri yanıtları analizi*. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/10142823_TALIS_RAPORU-.pdf

- Tekingündüz, K. (2017). *Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ve yer değiştirmede yöneticilerin rolüne ilişkin öğretmen görüşleri (İstanbul ili Fatih ilçesi örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Tosun, A., Ay, M. H., & Koçak, S. (2020). Yönetici gözüyle dezavantajlı okullar: sosyal adaletin sağlanması için çözüm önerileri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(3), 980-999. doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.8c.3s.9m
- 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>
- White, P., & Smith, E. (2005). What can PISA tell us about teacher shortages?. *European Journal of Education*, 40(1), 93-112.
- Wubbels, T. (2011). An international perspective on classroom management: What should prospective teachers learn? *Teacher Education*, 22(2), 113-131.
- Yazıcı, L. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.