

MEB TARAFINDAN YURT DIŞINA GÖREVLENDİRİLEN ÖĞRETMENLERİN GİDİŞ NEDENLERİ

Mustafa Sinan KARASU¹

0000-0001-6345-3961

ÖZ

Bu araştırmanın amacı MEB Avrupa Birliği Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından yurtdışı okullarında görevlendirilecek öğretmenlerin gidiş nedenlerini tespit etmektir. 2014 yılında Yurtdışı uyum seminerine katılan 112 öğretmene uygulanan anket formunun sonuçları bu çalışmada incelenmiştir. Bu çalışmada, tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama yöntemi geçmişte olan veya şuanda devam eden bir durumu açıklamayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Geliştirilen veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanması amacıyla uzman görüşü alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen veriler Microsoft Excel ortamında toplanmış, SPSS istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak frekans (f), yüzde (%), standart sapma (S), ortalama (X) ve bağımsız t testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar kıdem, cinsiyet, medeni hal ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelenmiştir. Öğretmenlerin, geçici olarak yurtdışı göreve gidişlerini düzenleyen ilgili mevzuata uygun gidiş nedenlerine sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Yurtdışı Görev, Öğretmen, Milli Eğitim, Uyum Semineri

TEACHERS' REASONS OF BEING ASSIGNED FOR FOREIGN COUNTRY TEACHER DUTY BY MINISTRY OF EDUCATION

ABSTRACT

This study's goal is "Determine of teachers' reasons of preference for working in foreign countries by the general directory of foreign communication of European Union Ministry of Education". Results of surveys, who applied to 112 teachers that participated in foreign country adaptation seminar in 2014 has inspected in this study. Scan method has used in this study. Scan method is a research approach of describing a situation in past or present. Expert opinion has taken for providing development of data collecting validity and trustworthiness. Gathered data from teachers that participated in study combined in Microsoft Excel and analyzed by SPSS Statistic package program. For the goals of study, frequency (f), percentage (%), standard deviation (S), Average (X), and independent t test has used. Answers of teachers in surveys has inspected according to; length of service, gender, marital status and education. Teachers' reasons of going temporary foreign country teacher duty, has found appropriate according to the laws of Ministry of Education.

Key Words: Foreign Country Duty, Teacher, The Ministry Of Education, Adaptation seminar

¹ MEB Fen Bilimleri Öğretmeni, mustafa_2261@hotmail.com

Giriş

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin hız kazandırdığı endüstrileşme faaliyetleriyle dünyanın yapısı değişmiş, toplumlar giderek önemli ölçüde birbirlerinden etkilenmeye başlamışlardır. Dünyada artan teknolojik gelişmeler dünya devletlerinin endüstriyel yapısında da genişlemelere ve büyümelere yol açmıştır. Bu durumun sonucunda da ortaya işçi transferleri çıkmıştır. Ülkeler arasında yapılan bu transferler kimi zaman sağlık, kimi zaman endüstri, kimi zaman turizm, kimi zaman ise eğitim alanında olmaktadır(Cevahir, 2013). Ülkemizde 1960'lı yılların başında Batı Avrupa'ya başlayan göç, 1974 yılından itibaren yön değiştirerek Kuzey Afrika, Orta Doğu ve Körfez ülkelerine; Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından ise Rusya Federasyonu ve Bağımsız Devletler Topluluğu'na yönelmiştir(Gündoğdu, 2014).

Endüstrileşme ve öncesi dönemlerde Türk topluluklarının çok geniş coğrafyalara yayılmasıyla Türkçe, bugün konuşulduğu coğrafyanın genişliği ve konuşanların sayısı bakımından dünyanın en büyük dilleri arasında yer almaktadır. Dilimiz bazı kaynaklara göre dünyanın en büyük ilk beş dili içinde değerlendirilmektedir. Ancak kaynaklarda bu konuda bir uzlaşma yoktur. Bunun sebebi, kanaatimizce, elde yeterli ve doğru istatistikî bilgilerin olmaması veya mevcut demografik bilgilerin güncel hale getirilmemesidir.(Dolunay, 2005).

Yurt dışına yapılan bu göç önceleri misafir işçi olarak değerlendirilse de giden işçilerin çalıştıkları ülkede yaşamayı ve mümkünse vatandaşlık almayı tercih eden pek çok Türk vatandaşı olmuştur(Özalp, 2006; Ceyhan ve Koçbaş, 2011). Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları, bir yandan yaşadıkları ülkelerdeki sosyal ve kültürel yapıya uyum sağlamaya çalışırken bir yandan da kendi kültürel değerlerini korumaya çalışmaktadırlar (Özdemir vd., 2009).

Türkiye Cumhuriyeti toprakları dışında bulunan Türk vatandaşlarının Türk dilini ve kültürünü koruması ve devam ettirmesi sağlamak amacıyla devletimiz bir dizi çalışma yapmaktadır. Bu çalışmalar Milli eğitim bakanlığına bağlı yurtdışı okulları ve Yunus Emre Enstitüleri eliyle yurt dışındaki yurttaşlarımıza sunulmaktadır.

Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki vatandaşlarımız ve soydaşlarımızın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dinî konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, öğretmen ve din görevlisi olarak yurt dışında görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seçimleri, görev yerleri ve süreleri, izinleri, yurt dışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller 3/7/2003 tarihli ve

25157 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafından Yurt Dışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin 5/6/2003 tarihli ve 2003/5753 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla düzenlenmiştir.(MEB, 2003) Yunus Emre Enstitüsü kapsamında şuan da faaliyet gösteren kültür merkezleri 30 ülkede ve 38 merkezde ayrıca Türkoloji projesi işbirliği protokolleri ile de 36 ülkede 58 üniversitede devam etmektedir(Y.E.E, 2014)

Bu bağlamda MEB kendine bağlı okullarda görev almak üzere öğretmen ve idareciler görevlendirmektedir. Öğretmen ve idareciler yurt dışında bulunan okullara gönderilirken sınav ve sonrasında sınavda başarılı olanlar arasında mülakat yapılarak yurtdışındaki okullara öncelik sırasına göre birer yıllık periyotlar halinde en fazla 5 yıllığına görevlendirilmektedir.(MEB, 2014)

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Yurt dışında bulunan okullarda görevlendirilecek öğretmenlerin göreve gidiş amaçlarının neler olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Problem Cümlesi

Yurt dışına görevlendirilecek öğretmenlerin gidiş amaçları nelerdir? Görevlendirilecek öğretmenlerin gidiş amaçları ile kıdem, cinsiyet , medeni hal ve öğrenim durumları arasında bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler

- a) Öğretmenlerin yurt dışına gidiş nedenleri nelerdir?
- b) Öğretmenlerin yurt dışına gidiş nedenleri ile kıdem arasında bir ilişki var mıdır?
- c) Öğretmenlerin yurt dışına gidiş nedenleri ile cinsiyetleri arasında bir ilişki var mıdır?
- d) Öğretmenlerin yurt dışına gidiş nedenleri ile medeni halleri arasında bir ilişki var mıdır?
- e) Öğretmenlerin yurt dışına gidiş nedenleri ile öğrenim durumları arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Yurtdışına farklı nedenlerle gitmiş ve orada kısa veya uzun süreli hayatlar kurmuş Türk vatandaşlarının Türk dilini ve kültürünü yaşatmasına yardımcı olmak, anavatanlarına olan bağlarını diri tutmak amacıyla Milli eğitim bakanlığı ve Yunus Emre enstitüsü eliyle devam

ettirilen eğitim faaliyetleri gelişerek devam etmektedir. Bu faaliyetler dünyanın dört bir yanına ulaştıran öğretmenler vasıtasıyla iletilmektedir. Yurtdışında görev alan öğretmenler sınav ve mülakat süreçlerinden geçtikten sonra göreve gitmeden önce uyum seminerine katılmaktadır.

Öğretmenlerin katıldıkları uyum seminerinde yurtdışında karşılaşmaları muhtemel sorunlar ve yapmaları gerekenler üzerinde durulmaktadır. Öğretmenler için uyum semineri yurtdışındaki göreve gidişteki son aşama olması nedeniyle heyecan vericidir.

Türkiye'nin her bir yanından aynı göreve gidecek farklı öğretmenlerin gidişlerindeki amaçları belirlemek için uygun bir ortamdır. Öğretmenlerin yurtdışındaki göreve giderken sahip oldukları amaçların daha yakından tanınması, öğretmenlerin verimliliklerini arttırmada, mülakat aşamasında kurulan komisyona ve göreve talip olacak öğretmenlere yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatür tarandığında bu bağlamda bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama sırasındaki cevapları ve tutumlarının gerçek durumlarını yansıttıkları düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Araştırma örnekleminde elde edilen bulgular, 2014 yurtdışı uyum seminerine katılan öğretmenler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Yurtdışı Görev: Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki vatandaşlarımız ve soydaşlarımızın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dinî konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, öğretmen ve din görevlisi olarak yurt dışında görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seçimleri, görev yerleri ve süreleri, izinleri, yurt dışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller 3/7/2003 tarihli ve 25157 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafından Yurt Dışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin 5/6/2003 tarihli ve 2003/5753 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla düzenlenmiştir. Sınav, yurt dışında görevlendirilecek öğretmen ve yöneticileri seçmek amacıyla; ilgili mevzuat ve

Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunun belirttiği esaslara göre Millî Eğitim Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir (Kılavuz, 2014).

Komisyon: Milli Eğitim Bakanlığı AB Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü kapsamında kurulan ve yurtdışı göreve gidecek öğretmenleri mülakat yapan Bakanlıklar Arası Ortak Kültür Komisyonudur. Bu komisyonda Dışişleri kordünatörlüğünde, Maliye, Milli Eğitim ve Kültür ve Turizm Bakanlığında yetkililer bulunmaktadır(MEB, 2003).

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama yöntemi geçmişte ve hâlihazırda var olan bir durumu mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2002: 80).

Çalışma Grubu

Çalışma Grubunun Özellikleri

Araştırmanın evrenini, 2014 Yurtdışı uyum seminerine katılan 144 öğretmen, araştırmanın örneklemini ise çalışmaya katılan 112 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin evreni %77,7 oranında temsil ettiği görülmektedir.

Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Tablo 1: Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

| Değişken | Çalışma Grubu | Sıklık (N) | Yüzde(%) |
|----------------|---------------|------------|----------|
| Cinsiyet | Erkek | 88 | 78,5 |
| | Kadın | 24 | 21,5 |
| Kıdem | 5-10 yıl | 30 | 26,7 |
| | 10-15 yıl | 40 | 35,7 |
| | 15-20 yıl | 28 | 25 |
| | 20-25 yıl | 3 | 2,7 |
| | 25-30 yıl | 8 | 7,2 |
| | 30-35 yıl | 3 | 2,7 |
| Medeni Hal | Evli | 95 | 84,8 |
| | Bekâr | 17 | 15,2 |
| Öğrenim Durumu | Lisans | 83 | 74,1 |
| | Yüksek lisans | 29 | 25,9 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır (%78,5). Görev süresi gruplarında ise 10-15 yıl grubunun küçük bir farkla en kalabalık grup olduğu görülmektedir (%35,7). Katılımcıların medeni hallerine bakıldığında evlilerin büyük bir çoğunluğa sahip olduğu görülmektedir (84,8). Öğrenim durumları incelendiğinde belirgin farkla lisans eğitimi grubu sıklığının fazla olduğu belirlenmektedir (74,1).

Verilerin Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılacak anketin geliştirme sürecinde literatür taraması yapılmış ancak uygun ankete rastlanmamıştır. Araştırmacının örneklem grubu içerisinde yer alması, bazı web sitelerinde oluşturulan forumlarda ki yazışmalar, araştırmadan önceki araştırmacı grup üzerinde yapılan gözlemler dikkate alınarak bir anket taslağı hazırlanmıştır. Anket yurtdışı uyum semineri veren grupta bulunan öğretmenlerin fikirleri alınarak şekillendirilmiştir. Hazırlanan anket, alanında uzman öğretim üyesine gönderilerek son şekli verilmiştir. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde öğretmenlerin demografik bilgilerine yönelik sorular sorulmuştur. Görev süresi kısmında 0-5 yıl tercihinin olmamasının nedeni yurtdışı görev için sınav şartlarında en az 5 yıl süreyle öğretmen olarak görev yapmış olma şartı bulunmasından dolayıdır. Anketin ikinci bölümünde yurtdışında görev almak isteme nedenlerini belirlemek için hazırlanmış 11 madde yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ikinci bölümde verdikleri cevapların puanlarını tespit etmek amacıyla “kesinlikle evet” için 5, “evet” için 4, “olabilir” için 3, “hayır” için 2 ve “kesinlikle hayır” için 1 puan verilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular 1,00-1,79 aralığında “kesinlikle hayır”, 1,80-2,59 aralığında “hayır”, 2,60-3,39 aralığında “olabilir”, 3,40-4,19 aralığında “evet” ve son olarak 4,20-5,00 aralığında “kesinlikle evet” olarak değerlendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen veriler Microsoft Excel ortamında toplanmış, SPSS istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak frekans (f), yüzde (%), standart sapma (S), ortalama (\bar{X}) ve bağımsız t testi kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlere yurtdışı göreve gidiş nedenlerinde etkili olan faktörler sorulmuştur. Öğretmenlerin tercih sebeplerinin dağılımını etkileyen faktörler aşağıdaki Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenlerinde Rol Oynayan Faktörler

| No | Faktörler | N | X | S | Değerlendirme |
|----|----------------------|-----|------|------|---------------|
| 1 | Ekonomik Nedenler | 112 | 3,13 | 1,12 | Olabilir |
| 2 | Yabancı Dil Öğrenmek | 112 | 4,13 | 0,89 | Evet |

| | | | | | |
|----|------------------------------------|-----|------|------|------------------|
| 3 | Kültürel Etkileşime Geçmek | 112 | 4,24 | 0,75 | Kesinlikle Evet |
| 4 | Yeni Yerler Tanımak | 112 | 4,35 | 0,69 | Kesinlikle Evet |
| 5 | Kültürümü Tanıtmak | 112 | 4,26 | 0,77 | Kesinlikle Evet |
| 6 | Dilimi Tanıtmak | 112 | 4,15 | 0,86 | Evet |
| 7 | Görev Yaptığım Ülkeye Yerleşmek | 112 | 1,76 | 0,75 | Kesinlikle Hayır |
| 8 | Yeni Arkadaşlar Edinmek | 112 | 3,58 | 0,91 | Evet |
| 9 | Öğrencilerin Başarısını Yükseltmek | 112 | 4,04 | 0,75 | Evet |
| 10 | Kendi Alanımda Gelişmek | 112 | 4,08 | 0,89 | Evet |
| 11 | Daha İyi Bir Yaşama Kavuşmak | 112 | 3,35 | 1,10 | Olabilir |

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin yurtdışı göreve gitme nedenlerinden 3 faktör “kesinlikle evet” olarak öne çıkmaktadır. Bu üç faktörün ortalama olarak en yükseği yeni yerler tanımak ($X = 4,35$) olarak işaretlenmiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin görevlerine giderken motivasyon kaynaklarından en önemlilerinden birinin farklı ve yeni yerler gezip görmek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin diğer yüksek ortalamalı tercihlerine bakıldığında kültürümü tanıtmak ($X=4,26$) ve kültürel etkileşime geçmek ($X=4,24$) olduğu görülmektedir. Bu üç maddenin birbirini destekler nitelikte olduğu ve öğretmenlerin ana seçim nedenleri olduğu düşünülebilir. Öğretmenlerin yeni yerler keşfederken yanlarında taşıdıkları kültürlerini etkileşime geçme güdüsüyle beraber gittikleri yerlerde tanıtmak istedikleri söylenebilir. Öğretmenlerin yeni görev yerlerinde Türk kültürü ve dilini yaşatma vizyonuna sahip olduğu düşünülebilir. Ayrıca öğretmenlerin 5 faktöre “evet” cevabı verdiği görülmektedir. Bu faktörler içinde en yüksek ortalama dilimi tanıtmak ($X=4,15$) olarak işaretlenmiştir. buradan yola çıkarak öğretmenlerin başta görev yaptıkları kurumlarda etkileşim halinde olacakları öğrencilere, sosyal ortamda komşularına, esnafa yani kısacası bağlantı kuracağı her kişiye Türk dilini öğretmen kaygısı taşıyacağı ve bunun için fırsatları değerlendireceği söylenebilir. Dilin bir milletin en önemli mirası olduğu düşünüldüğünde bu düşüncede olan öğretmenlerin Türkçeyi daha yükseklere taşıyacağı ve Türkiye'nin tanıtımında birebir görev alacakları düşünülebilir. Yine “evet” cevabının yüksek olduğu faktörlerden biri de yabancı dil öğrenmektir ($X=4,13$). Yurtdışı görevi sırasında yabancı dil öğrenmek öğretmenlerin hem kendilerine, hem de mesleki yaşamlarına katkı sağlayacağı söylenebilir. Öğretmenlerin buldukları ülkenin dilini öğrenerek çevresindeki insanlarla iletişime geçmesi bilgi birikimini arttıracığı gibi ülkemizin tanıtımında da önem arz edebilir. Bulduğu ortama kendi dili ve kültürü taşıyan ve özünü kaybetmeden etrafındaki insanlarla daha samimi ilişkiler kuran bireylerin üstlerine yüklenen vizyonu taşımasının daha kolay olduğu düşünülebilir. Ayrıca görev süresi bitiminde ülkelerine ve görev yerlerinde döndüklerinde burada öğrencilere kültür ve dil anlamında yardımcı olabilirler. Diğer bir değerlendirme

sonucu olarak 2 faktörde tercihin “olabilir” olduğu görülmektedir. Bunlar daha iyi bir yaşama kavuşmak ($X=3,35$) ve ekonomik sebeplerdir ($X=3,13$). Bu sonuçlar ışığında bakıldığında ekonomik beklentilerin ve iyi bir yaşam fırsatının yurtdışı görevinin doğal bir sonucu olduğu söylenebilir. Gidilen ülkenin ekonomik düzeyine göre öğretmenlerin bu beklenti içine girmesi normal karşılanabilir. Ayrıca öğretmenlerin Türkiye’deki kadrolarından dolayı yatmaya devam eden maaşlar düşünüldüğünde bu düşüncenin yerinde ve doğru olduğu değerlendirilebilir. Öğretmenlerin özellikle büyük şehirlerde çalışan, eşi çalışmayan ve çocukları olanlar düşünüldüğünde ekonomik kaygıların bu düzeyde ortaya çıkması normal karşılanabilir. Hatta ortalamanın beklenenin altında olduğunu dahi söylenebilir. Son olarak sadece 1 faktör “kesinlikle hayır” olarak işaretlenmiştir. Yurtdışı görev alınarak gidilen ülkeye kalıcı olarak yerleşme ($X=1,76$) ortalama ile en düşük seviyededir. Yurtdışı görevler birer yıllık uzatmalar ile en fazla 5 yıl olabilmektedir. Bu 5 yıllık süreler içerisinde öğretmenlerin görevlerini ve vizyonlarını yerine getirerek Türkiye’ye dönme fikirlerinin ağır bastığı söylenebilir. Buradan hareketle yurtdışında kalıcı olarak yaşama fikri öğretmenlere uzak gelmektedir. Öğretmenler yüksek oranlarda katıldıkları faktörleri Kıdem içinde gerçekleştirerek ülkelerine dönmeyi istedikleri değerlendirilebilir. Ülkelerine dönmeye kararlı tutum tecrübelerini kendi memleketlerindeki öğrenci ve meslektaşları ile paylaşma isteğinden olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri Ve Kıdem İlişisine Dair Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptıkları sürelerin yani kıdem yıllarının göreve gidiş nedenleri üzerinde herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek üzere ortalama(X) ve Standart sapma(S) alınarak aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3: Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri İle Kıdem İlişkisi(Anlamlı Fark Bulunan Maddeler İçin)

| | Kıdem | N | X | S | Anlamlı Fark | | Kıdem | N | X | S | Anlamlı Fark |
|---------------------|-------|----|--------|--------|--------------|----------------------|-------|----|--------|--------|--------------|
| Yeni Yerler Tanımak | 5-10 | 30 | 4,4667 | ,68145 | 7 | Yabancı Dil Öğrenmek | 5-10 | 30 | 4,4000 | ,81368 | 6 |
| | 10-15 | 40 | 4,2500 | ,66986 | | | 10-15 | 40 | 4,0250 | ,89120 | |
| | 15-20 | 28 | 4,3571 | ,78004 | | | 15-20 | 28 | 4,0714 | ,94000 | |
| | 20-25 | 3 | 4,6667 | ,57735 | | | 20-25 | 3 | 4,3333 | ,57735 | |
| | 25-30 | 8 | 4,5000 | ,53452 | | | 25-30 | 8 | 3,5000 | ,92582 | |
| | 35-40 | 3 | 3,6667 | ,57735 | | | 35-40 | 3 | 4,6667 | ,57735 | |

| Görev Yaptığım Ülkeye Yerleşmek | Kıdem | N | X | S | Anlamlı Fark | Öğrencilerin Başarısını Yükseltmek | Kıdem | N | X | S | Anlamlı Fark |
|---------------------------------|-------|--------|---------|--------|--------------|------------------------------------|--------|---------|--------|---------|--------------|
| | 5-10 | 30 | 1,7333 | ,63968 | 4 | | 5-10 | 30 | 4,0333 | ,76489 | 7 |
| 10-15 | 40 | 1,7500 | ,77625 | 10-15 | | 40 | 4,1250 | ,64798 | | | |
| 15-20 | 28 | 1,7143 | ,76290 | 15-20 | | 28 | 3,7500 | ,88715 | | | |
| 20-25 | 3 | 3,0000 | 1,00000 | 20-25 | | 3 | 4,3333 | ,57735 | | | |
| 25-30 | 8 | 1,7500 | ,70711 | 25-30 | | 8 | 4,3750 | ,51755 | | | |
| 35-40 | 3 | 1,3333 | ,57735 | 35-40 | | 3 | 4,6667 | ,57735 | | | |
| Kendi Alanında Gelişmek | Kıdem | N | X | S | Anlamlı Fark | Daha İyi Bir Yaşama Kavuşmak | Kıdem | N | X | S | Anlamlı Fark |
| | 5-10 | 30 | 4,3333 | ,88409 | 6 | | 5-10 | 30 | 3,6333 | 1,24522 | 1-5 |
| 10-15 | 40 | 4,2750 | ,75064 | 10-15 | | 40 | 3,3750 | 1,10215 | | | |
| 15-20 | 28 | 3,6429 | ,91142 | 15-20 | | 28 | 3,0714 | ,81325 | | | |
| 20-25 | 3 | 4,6667 | ,57735 | 20-25 | | 3 | 3,6667 | ,57735 | | | |
| 25-30 | 8 | 3,3750 | ,91613 | 25-30 | | 8 | 3,1250 | 1,24642 | | | |
| 35-40 | 3 | 4,3333 | ,57735 | 35-40 | | 3 | 3,0000 | 1,73205 | | | |

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin yurtdışı göreve gidiş nedenleri ile kıdemleri arasında yeni yerler tanıma, yabancı dil öğrenme, görev yaptığı ülkeye yerleşmek, öğrencilerin başarısını yükseltmek, kendi alanında gelişmek ve daha iyi bir yaşama kavuşmak maddelerinde anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Öğretmenlerden sadece kıdemi 35-40 yıl arası olan öğretmenler yeni yerleri tanıma noktasında diğerlerinden ayrılmaktadır. Ancak aynı grubun yabancı dil öğrenme ve öğrencilerin başarısını yükseltme noktalarında grup içerisinde en yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Burada hareketle kıdemli öğretmenlerin tecrübelerini gidecekleri ülkelerdeki öğrencilere aktarma ve orada öğrenecekleri yabancı dilleri dönüş yaptıklarında kullanma noktasında en istekli grup olduğu söylenebilir. Yabancı dil öğrenme noktasında en zayıf kalan grubun 25-30 yıl kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca aynı kıdem grubu öğretmenlerinin kendi alanlarında gelişme isteklerinin olabilir seviyesinde olduğu göze çarpmaktadır. Bu kıdem grubunun emeklilik yıllarını henüz doldurdukları göz önüne alınırsa gelişim isteksizliklerinin nedeninin bu olduğu düşünülebilir. Görev yapılan ülkeye görev süresi sonunda yerleşme fikrinde gruptan sadece 20-25 yıl kıdeme sahip olanlar olabilir seviyesinde cevap verirken, grubun geri kalanı kesinlikle hayır cevabını uygun görmüşlerdir. Bu madde de bu kadar keskin bir ayrışmanın nedeni öğretmenlerin yurtdışı görev sürelerinden sonra emekli olarak geçici görev yaptıkları ülkeye yerleşme fikri içinde oldukları söylenebilir. Ayrıca 20-25 yıl görev süresi bulunan grubun yurtdışı göreve giderken daha iyi bir yaşam beklentisi içerisinde olduğu da görülmektedir.

Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri Ve Cinsiyet İlişkisine Dair Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin göreve gidiş nedenleri üzerinde herhangi bir farklılık oluşturup

| Faktörler | Cinsiyet | N | X | S | sd | t | p* |
|-----------|----------|---|---|---|----|---|----|
|-----------|----------|---|---|---|----|---|----|

oluşturmadığını incelemek üzere ortalama(X), Standart sapma(S), t ve p* değerleri alınarak aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri İle Cinsiyet İlişkisi(Anlamlı Fark Bulunan Maddeler İçin)

| | | | | | | | |
|---------------------------|-------|----|--------|---------|-----|--------|------|
| Ekonomik Nedenler | Erkek | 88 | 3,2841 | 1,09281 | 110 | 2,781 | ,006 |
| | Kadın | 24 | 2,5833 | 1,10007 | | | |
| Kültürümü Tanıtmak | Erkek | 88 | 4,1705 | ,79106 | 110 | -2,383 | ,019 |
| | Kadın | 24 | 4,5833 | ,58359 | | | |
| Dilimi Tanıtmak | Erkek | 88 | 4,0682 | ,89437 | 110 | -1,992 | ,049 |
| | Kadın | 24 | 4,4583 | ,65801 | | | |

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetleri ile ekonomik nedenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($t_{(110)} = 2,781$: $p < 0,01$). Erkek öğretmenlerin yurtdışı göreve gidişte ekonomik nedenlere yönelik olumlu tutumları ($X = 3,28$) kadın öğretmenlerin ($X = 2,58$) tutumlarından daha yüksektir. Bu bulgu ışığında erkek öğretmenlerin göreve giderken ekonomik nedenleri daha fazla göz önünde bulundurduğu söylenebilir. Öğretmenlerin kendi kültürlerini yurtdışındakilere tanıtmaya faktörü incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($t_{(110)} = -2,383$: $p < 0,05$). Kadın öğretmenlerin kendi yaşadıkları kültürü tanıtmaya istekleri ($X = 4,58$) erkek öğretmenlerin tanıtmaya isteklerinden ($X = 4,17$) daha fazladır. Kadınların içinde yaşadıkları kültürü fazla ülkelerde sosyal ilişki içerisinde buldukları kişilere tanıtmaya isteklerinin daha fazla olduğu düşünülebilir. Yurtdışı görev için uyum seminerine katılan öğretmenlerin kendi dillerini tanıtmaya faktöründe cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($t_{(110)} = -1,992$: $p < 0,05$). Kadın katılımcıların dillerini tanıtmaya isteği ($X = 4,45$) iken erkek katılımcıların aynı faktörü tercih ($X = 4,06$) oranından fazladır. Kadın öğretmenler gittikleri ülkede kendi dillerini tanıtmaya erkek meslektaşlarına göre daha istekli oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri Ve Medeni İlişisine Dair Bulgular

Öğretmenlerin medeni hallerinin göreve gidiş nedenleri üzerinde herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek üzere ortalama (X), Standart sapma (S), t ve p^* değerleri alınarak aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 5: Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri İle Medeni Hal İlişkisi (Anlamlı Fark Bulunan Maddeler İçin)

| Faktörler | Medeni Hal | N | X | S | sd | t | p* |
|--------------------------------|------------|----|--------|--------|-----|--------|------|
| Yeni Yerler Tanımak | Evli | 97 | 4,2842 | ,70956 | 110 | -2,355 | ,020 |
| | Bekâr | 15 | 4,7059 | ,46967 | | | |
| Kendi Alanımda Gelişmek | Evli | 97 | 4,0000 | ,89917 | 110 | -2,297 | ,023 |
| | Bekâr | 15 | 4,5294 | ,71743 | | | |

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin medeni halleri ile yeni yerler tanıma isteği arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir ($t_{(110)} = -2,355$: $p < 0,05$). Göreve gidecek kursiyerlerden bekâr olanların yeni yerler tanıma istekleri ($X = 4,70$) evli olanların tercihlerine ($X = 4,28$)

göre yüksektir. Bekâr öğretmenlerin gidecekleri ülkelerde yeni yerleri tanıma tutumları evlilere göre daha olumludur. Buradan hareketle öğretmenlerin gitme nedenlerinde bekârların evlilere göre yeni yerleri keşfetme isteklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca kendi alanımda gelişme faktörü ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($t_{(110)} = -2,297$; $p < 0,05$). Bekar öğretmenlerin kendilerini geliştirme isteğinin ($X = 4,52$) evli öğretmenlere göre ($X = 4,00$) daha fazla olduğu görülmektedir. Bekar öğretmenler kendini geliştirme anlamında daha istekli olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri Ve Öğrenim Durumları İlişkisine Dair Bulgular

Öğretmenlerin öğrenim durumlarının göreve gidiş nedenleri üzerinde herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek üzere ortalama(X), Standart sapma(S), t ve p^* değerleri alınarak aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 6: Öğretmenlerin Yurtdışı Göreve Gidiş Nedenleri İle Öğrenim Durumları İlişkisi (Anlamlı Fark Bulunan Maddeler İçin)

| Faktör | Öğrenim | N | X | S | sd | t | p* |
|----------------------|---------------|----|--------|--------|-----|--------|------|
| Yabancı Dil Öğrenmek | Lisans | 83 | 4,0120 | ,94345 | 110 | -2,312 | ,023 |
| | Yüksek Lisans | 29 | 4,4483 | ,63168 | | | |

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin öğrenim durumları ile yabancı dil öğrenme faktörüne ilişkin seçimleri anlamlıdır ($t_{(110)} = -2,312$; $p < 0,05$). Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin yabancı dil öğrenme isteği ($X = 4,44$) lisans mezunu olan öğretmenlerin seçiminden ($X = 4,01$) daha olumludur. Öğretmenler yurtdışı göreve giderken burada yabancı dil öğrenerek döndüklerinde doktora eğitimi yapmaya istekli oldukları düşünülebilir. Ayrıca yüksek lisans seviyesinde olan öğretmenlerin yabancı dil geçmişleri ve bu alana duydukları ilginin fazla olduğu söylenebilir.

Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Bu çalışma yurtdışı göreve uyum seminerine katılan 112 öğretmenin yurtdışı göreve gidiş nedenlerini araştırmak için yapılmıştır. Araştırma Bodrum Turgutreis uygulama otelinde 2014 yurtdışı uyum seminerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla anket kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılmış ve bulgular doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tartışma

Bu çalışma, Avrupa Birliği Dış İlişkiler genel müdürlüğü ortak kültür komisyonu tarafından yurtdışına geçici görevle gönderilen öğretmenlerin gidiş nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, 13-20 Haziran 2014 tarihinde yurtdışı uyum seminerine katılan öğretmenlerden ankete katılan 112 öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.

Çalışmada öğretmenlerin yurtdışına gidiş nedenlerinin en başında yeni yerler tanımak olduğu bulunmuştur. İlk üç gidiş nedeni incelendiğinde ise yeni yerler tanımak, kültürümü tanıtmak ve kültürel etkileşime geçmek olduğu görülmektedir. Öne çıkan ilk üç maddenin devletin yurtdışına öğretmen gönderme nedenlerini açıklayan ilgili mevzuat maddesinde yer alan Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki vatandaşlarımız ve soydaşlarımızın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dinî konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amaçlarıyla örtüştüğü görülmektedir (MEB, 2003). Öğretmenlerin yurt dışında gidiş nedenleri arasında en zayıf olan madde ise gittikleri ülkeye yerleşme fikri olduğu görülmektedir. Öğretmenler birer yıllık geçici görevler ile ülkelere gönderilmektedir. Başarıları devam ettiği ve kendi istekleri olması halinde en fazla beş yıl görev süreleri olmaktadır. Öğretmenlerin gittikleri ülkeye yerleşme fikrine kesinlikle hayır demesinin görevlerinin geçici olduğu bilincinde olduklarını göstermektedir.

Yurtdışı göreve gidiş nedenleri ile öğretmenlerin kıdemleri arasında yeni yerler tanıma, yabancı dil öğrenme, görev yaptığı ülkeye yerleşmek, öğrencilerin başarısını yükseltmek, kendi alanımda gelişmek ve daha iyi bir yaşama kavuşmak maddelerinde anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Bu anlamlı fark her kıdem grubunda öğretmenlerin farklı amaçları olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerden 35-40 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler yeni yerler tanıma noktasında diğer kıdem gruplarında daha isteksiz dururken yabancı dil öğrenme isteği olarak öne çıkmıştır. Buradan hareketle kıdem gruplarının göreve gidiş nedenlerinde farklılık gösterdiği görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile yurtdışı göreve gitmelerindeki ekonomik nedenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklerin daha çok maddi nedenlerden dolayı görevi tercih ettikleri görülmektedir. Kadınların ise kendi dillerini ve kültürlerini tanıtmak amacıyla oldukları görülmektedir. Buradan hareketle kadın öğretmenlerin ilgili mevzuata daha uygun bir amaç içinde oldukları söylenebilir.

Bekar öğretmenlerin yeni yerler tanıma ve kendilerini geliştirme tercihleri evli olanlara göre daha ağır basmaktadır. Buna rağmen katılımcıların sadece %15'inin bekar olması komisyonun tercih yaparken medeni durum kriterini dikkate almış olabileceğini düşündürmektedir.

Cevahir(2003) çalışmasında Almanya örneklemini üzerinde demografik dağılıma bakıldığında bekârların %22 oranında olduğu bu düşünceyi destekler niteliktedir. (Cevahir, 2003) ve (Gündoğdu, 2014) yaptıkları çalışmaların demografik dağılımlarında yer alan cinsiyet ve eğitim düzeyi yüzdelerle dağılımlarının araştırmamızdaki dağılımlarla paralellik göstermesi komisyonların tercih yaparken bu ölçütleri göz önüne aldığı şeklinde açıklanabilir. Öğretmenler arasında yüksek lisans yapanların yurtdışı göreve giderken yabancı dil öğrenme isteklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Doktora eğitimi için belli bir düzeyin üzerinde yabancı dil puanının gerekliliği bu isteğin nedeni olduğu düşünülebilir. Öğretmenler en fazla 5 yıllık geçici görevleri sonunda ülkelerine donanımlı şekilde dönerek burada eğitimlerine devam etme düşüncesi içinde oldukları düşünülmektedir.

Sonuç

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıdaki maddeler halinde özetlenmiştir:

1. Öğretmenler yurtdışı göreve giderken onlara yüklenen vizyon ve misyonun bilincinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
2. Öğretmenlerin kıdem yılları ile düşünce yapıları arasında farklılıklar olduğu ve kıdem gruplarında farklı nedenlerin üst sıralara çıktığı görülmektedir.
3. Bu alanda benzer gruplar üzerine yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında araştırmaya konu olan yurtdışı göreve gidecek öğretmenleri belirleyen Bakanlıklar Arası Ortak Kültür Komisyonunun cinsiyet, medeni hal ve eğitim durumu kriterlerini göz önünde bulundurduğu belirlenmiştir.
4. Öğretmenlerin arasında yüksek lisans yapanların yabancı dillerini geliştirme isteklerinin göreve gidiş nedenleri arasında yer aldığı görülmektedir.
5. Öğretmenlerin yeni kültürler tanıma, yabancı dil öğrenme, kendi dillerini öğretme ve kültürel etkileşime geçme maddelerine verdikleri cevaplara bakıldığında gelişime ve sosyalleşmeye açık bir yapılarının olduğu bulunmuştur.
6. Yurt dışı görevlere gidişte ekonomik sebeplerin ağır bastığı fikrine karşın bu faktörün ancak orta düzeyde olan etkisi, öğretmenlerin kendilerine biçilen misyona uygun düşünce yapısında olduğunu göstermektedir.

Öneriler

1. Bu çalışma 2014 yılı uyum seminerinde yapılmasına karşın her yıl uygulanan anket geliştirilerek tekrar uygulanabilir. Böylece yurtdışına gidecek olan öğretmenler ve onları seçen komisyona yol gösterici bilimsel veriler elde edilebilir.
2. Mülakat komisyonun eleme için kullandığı puanlama tabloları ve komisyon üyeleriyle yapılacak mülakat sonucunu içeren kapsamlı bir araştırma yapılabilir.
3. Bu çalışmaya katılan öğretmenler ile tekrar bir çalışma yapılarak iki senenin sonunda gidiş nedenleri ile yaptıkları arasındaki ilişki incelenebilir.

Kaynakça

- Cevahir, Cem (2013), *Yurt Dışında Görevlendirilen Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretmenlerin Sorunları Ve Çözüm Önerileri (Almanya Örneği)*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ceyhan, Müge Ayan- Koçbaş, Dilara (2011), “Göç ve Çokdillilik Bağlamında Okullarda Okuryazarlık Edinimi”, Las Projesi Türkiye Raporu, İstanbul.
- Dolunay Salih Kürşad (2005), “Türkiye ve Dünyadaki Türkçe Öğretim Merkezleri ve Türkoloji Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”, *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 28–30 Eylül 2005, Denizli.
- Gündoğdu, Yusuf Bahri (2014), “Suudi Arabistan Türk Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sorunları”, *Eğitim Ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(201), ss.125-147.
- Karasar, Niyazi (2008), “*Bilimsel Araştırma Yöntemi*”, 18. Baskı, Ankara: Nobel Yay.
- MEB (2003), “Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafından Yurt Dışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Karar” *Resmi Gazete*: 3.7.2003/ 25157.
- MEB (2014), *Yurt Dışında Görevlendirilecek Öğretmenlerin Mesleki Yeterlilik Sınavı Ve Temsil Yeteneği Mülakatı Kılavuzu 2014*, <http://www.yurtdisigorev.com/?Syf=5&Id=92074>, (25.11.2013).
- Özalp, Canser (2006), *Yurt Dışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Çalışma Sürelerinin Değerlendirilmesi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdemir, Soner Mehmet-Benzer, Halis- Akbaş, Oktay (2009), “Almanya’da Yaşayan 15-19 Yaş Türk Gençlerinin Eğitim Sorunlarına İlişkin Bir İnceleme (Kuzey Ren Vestfalya Örneği)”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), ss. 23-40.
- Yunus Emre Enstitüsü (2014), *Faaliyet Raporu*, <http://kazan.yee.org.tr/sites/default/files/yayin/faaliyet-raporu.pdf>, (20.06.2017).