

**T.C İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN YER DEĞİŞTİRME
NEDENLERİ VE YER DEĞİŞTİRMEDE YÖNETİCİLERİN ROLÜNE
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ
(İSTANBUL İLİ FATİH İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Kenan TEKİNGÜNDÜZ
1510120116**

**Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Program: Eğitim Yönetimi Planlaması**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ŞİMŞEK

İSTANBUL 2017

**T.C İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN YER DEĞİŞTİRME
NEDENLERİ VE YER DEĞİŞTİRMEDE YÖNETİCİLERİN ROLÜNE
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ
(İSTANBUL İLİ FATİH İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Kenan TEKİNGÜNDÜZ
1510120117**

**Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Program: Eğitim Yönetimi Planlaması**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ŞİMŞEK
Juri Üyeleri: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY
Yrd.Doç.Dr. Meryem Demir GÜDÜL**

İSTANBUL 2017

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
TABLolar LİSTESİ.....	IV
SİMGELER LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR	XII
ÖNSÖZ.....	XII
ÖZET.....	XIII
ABSTRACT.....	XVV

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	1
1.2. Problem Durumu	1
1.3. Problem Cümlesi	7
1.4. Alt Problemler	7
1.5. Araştırmanın Önemi	7
1.6. Sayıtlar	8
1.7. Sınırlılıklar.....	8
1.8. Tanımlar	9

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN	11
2.1. Örgüt.....	11
2.1.1. Örgütsel Bağlılık	12

2.1.2.	Örgütsel Güven	14
2.1.3.	Motivasyon.....	14
2.2.	Yer Değişirme Kavramı	15
2.2.1.	Öğretmenlerin Yer Değişirme Gerekçeleri	16
2.2.2.	Öğretmenlerin Yer Değişirme İsteklerinde Yönetimden Kaynaklanan Sorunlar.....	18
2.2.3.	Öğretmenlerin Yer Değişirme İsteklerinde Okul Yöneticilerinden Kaynaklanan Sorunlar.....	19
2.2.4.	Öğretmenlerin Yer Değişirme İsteklerinde Okulların Fiziki Durumundan Kaynaklanan Sorunlar	19
2.2.5.	Öğretmenlerin Yer Değişirmesinde Esas Alınan Mevzuat.....	20
2.2.6.	Öğretmenlerin Yer Değişirme İşlemleri ve İşlem Basamakları.....	21
2.3.	İlgili Araştırmalar ve İlgili Yayınlar.....	22

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	28	
3.1.	Araştırma Modeli	31
3.2.	Evren ve Örneklem.....	31
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	32
3.4.	Anket	32
3.5.	Verilerin Toplanması.....	32
3.6.	Verilerin Çözümlemesi ve Analizi	33

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	35	
4.1.	Bulgular	35
4.1.1.	Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular.....	35
4.1.2.	Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri.....	39

4.1.3. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri.....	54
4.1.4. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri	67

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
5.1. Sonuçlar.....	76
5.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar	78
5.1.2. Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar	78
5.1.3. Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	79
5.1.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar	80
5.1.5. Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	81
5.2. Öneriler.....	82
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler.....	82
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler.....	83
KAYNAKÇA	84
ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET	91
ANKET KULLANIM İZİNİ	94
ANKET UYGULANMASINA DAİR VALİLİK OLURU	95
ANKET UYGULANAN KURUMLAR LİSTESİ.....	97
ÖZGEÇMİŞ.....	98

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	35
Tablo 2. Meslek Kıdemi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	36
Tablo 3. Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	36
Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	37
Tablo 5. Yer Değiştirme Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	38
Tablo 6. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketi Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	38
Tablo 7. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Fizikî Şartlarının Yetersiz Oluşu Ve Donanımı Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	39
Tablo 8. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğrenci Sayısı (Öğrenci Yoğunluğunun Fazla Olması, Sınıf Başına Düşen Öğrenci Sayısının Yüksek Olması). Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	40
Tablo 9. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	41
Tablo 10. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	42

Tablo 11. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulda Kişisel Gelişim İmkânının Olmaması Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	43
Tablo 12. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğretim Şekli (İkili Veya Normal Öğretim Olması) Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	44
Tablo 13. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	45
Tablo 14. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	46
Tablo 15. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Bulunduğu Sosyal Çevrede Kültürel Ve Sanatsal Etkinliklerin Düzeyi Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	47
Tablo 16. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğretmene Sağladığı Ek Gelir İmkânlarının Olması (Etüt, Kurs Vb.) Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	48
Tablo 17. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp	

Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	49
Tablo 18. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	50
Tablo 19. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğretmene Sağladığı Ek Gelir İmkânlarının Olması (Etüt, Kurs Vb.) Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	51
Tablo 20. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	52
Tablo 21. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	53
Tablo 22. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Özel Durum Nedeniyle Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	54
Tablo 23. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	55
Tablo 24. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer	

Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	56
Tablo 25. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Temposundan Memnun Olmamam Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	57
Tablo 26. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Arkadaşlarımla Yaşadığım Özel Sorunlar Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	58
Tablo 27. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	59
Tablo 28. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Sürekli Olumsuz Eleştirilmem Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	60
Tablo 29. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Temposundan Memnun Olmamam Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	61
Tablo 30. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Arkadaşlarımla Yaşadığım Özel Sorunlar Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	62
Tablo 31. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının	

Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	63
Tablo 32. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Sürekli Olumsuz Eleştirilmem Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	64
Tablo 33. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değişirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Yer Değişirme Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 34. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Sürekli Olumsuz Eleştirilmem Sorusunun Puanlarının Yer Değişirme Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	66
Tablo 35. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Yöneticinin Yönetmelik Özelliklerden Yoksun Olması Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	67
Tablo 36. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Adil Olmaması Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	68
Tablo 37. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin İletişim Becerilerinin Düzeyi Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	69
Tablo 38. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Kişisel Özellikleri (Hoşgörölü, Nazik, Dürüst, Saygılı, Sinirli, Sakin Oluşu Ve Zaafları) Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp	

Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	70
Tablo 39. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi Rolü Alt Boyutunun Yönetici – Öğretmen Arası Gerginlik ve Huzursuzluklar Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	71
Tablo 40. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Çalışanlarını Tanımaması, Kabiliyetlerini Bilmemesi Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 41. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Öğretmenine Güvenmemesi Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 42. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin, Sizi Diğer Çalışma Arkadaşlarıyla Karşı Karşıya Getirmesi Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	74
Tablo 43. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Makam Gücünü Baskı Aracı Olarak Kullanması Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	75

SİMGELER LİSTESİ

f	Frekans
$\% geç$	Geçerli puanların yüzdesi
$\% yığ$	Geçerli puanların kümülatif (yığınlaştırılmış) yüzdesi
\bar{x}	Aritmetik ortalama değeri
ss	Standart sapma değeri
$Sh - \bar{x}$	Aritmetik ortalamasının standart hata değeri
sd	Serbestlik derecesi
N	Dağılıma ait veri sayısı
p	Anlamlılık katsayısı
KT	Kareler Toplamı
KO	Kareler Ortalaması
x^2	Chi-Square (Ki kare değeri)
$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar ortalaması
F	Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
t	t-testi sonucu elde edilen değer

KISALTMALAR

N: Frekans

X: Ortalama

P: Anlamlılık Derecesi

F: Varyans

Ss: Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

V.K.: Varyans Kaynağı

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

ARGE: Araştırma Geliştirme

SPSS: Statistical Package For Social Sciences

ÖNSÖZ

Mustafa Kemal Atatürk'ün ülkemiz için koyduğu “Muasır medeniyetler seviyesine ulaşmak” hedefine erişmek için ülkemizin en öncelikli meselesi eğitimidir. Ülkemizde eğitim sisteminin temelini okullar oluşturmaktadır. Okullar, eğitim sisteminin vazgeçilmez unsurlarıdır ve bu haliyle eğitim sisteminin genel ve özel amaçlarına ulaşmak için öğrenci merkezli, insan odaklı çalışmaların yapıldığı alanlardır. Çünkü ülkenin geleceği olan çocukların bilgi, beceri, davranış olarak sağlıklı ve verimli yetiştirilme görevi okullara verilmiştir.

Eğitim sistemimizin bu serüveninde öğretmenlerimizin rolü de büyük önem taşımaktadır. Eğitim öğretim sürecinin en önemli ögesi durumunda olan öğretmenlerimizin verimliliğini en üst düzeyde sağlayabilmenin temel koşulu, onlara huzurlu bir çalışma ortamı ve yaşantı sağlamaktır. Şu kesindir ki, mutlu ve huzurlu bir öğretmenin verimliliği de en üst seviyede olacaktır.

Bu çalışmada, öğretmenlerimizin profesyonel yaşantılarını etkileyen en önemli hususlardan olan yer değiştirme nedenleri; okuldan kaynaklı nedenler, kişisel nedenler ve yöneticinin etkisinden kaynaklı nedenler olarak üç başlık altında incelenmeye çalışılmıştır. Ulaşılan sonuçların eğitim öğretim sürecinde bakanlık yetkililerine, eğitim yöneticilerimize ve tüm öğretmenlerimize faydalı olması ümit edilmektedir.

Tez çalışmamda görüş, öneri ve yönlendirmeleriyle bana ışık tutan danışman hocam Prof. Dr. Hasan Şimşek'e teşekkür ederim. Araştırmaya istekle katılan, düşünce ve deneyimlerini içtenlikle paylaşan ve görüşleriyle araştırmamı geliştirmeme katkı sağlayan meslektaşlarıma, Yüksek lisans eğitimimde desteklerini esirgemeyen eşim Nursel Tekingündüz'e, mesai ve sınıf arkadaşlarımla Murat Yıldız ve Metin Korkmaz'a, çalışmam sırasında yardımlarını esirgemeyen Mukaddes Söğüt, Sedat Ak, Ahmet Şen, Iğın Battal, Irmak Çiçekli ve Berfin Nemrut'a en derin sevgi ve saygı ile teşekkürlerimi sunarım.

Temmuz 2017 – İSTANBUL

Kenan TEKİNGÜNDÜZ

ÖZET

Enstitüsü	:	Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı	:	Eğitim Bilimleri
Programı	:	Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Hasan Şimşek
Tez Türü ve Tarihi	:	Yüksek lisans – Temmuz 2017

ORTAOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN YER DEĞİŞTİRME NEDENLERİ VE YER DEĞİŞTİRMEDE YÖNETİCİNİN ROLÜ (İSTANBUL İLİ FATİH İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Kenan Tekingündüz

Bu çalışmada, İstanbul ili Fatih ilçesinde bulunan devlet ortaokullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yer değiştirme isteklerinde yöneticilerin rolüne ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ve bu yer değiştirmede yöneticinin rolü; cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, öğretmenin branşı ve yer değiştirme sayısına göre farklılaşma durumu faktör bazında incelenmiştir. Araştırmamızda tarama modeli kullanılmıştır. Anketler 2016-2017 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Fatih ilçesinde bulunan 24 devlet ortaokulunda görev yapan 293 öğretmene uygulanmıştır.

Araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla Prof. Dr. Semra ÜNAL gözetiminde Burak CANDAS tarafından geliştirilen 3 bölümden oluşan "öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde öğretmenin kişisel bilgilerini, II. Bölümde yer değiştirme isteğinin okulla ilgili nedenlerini, kişisel nedenlerini ve yöneticiden kaynaklı nedenlerini ölçen sorular bulunmaktadır. III. Bölümde ise öğretmenin bu sorular dışındaki fikirlerini belirtmesine olanak tanınmıştır. Değerlendirme sorularında Likert tipi dörtlü derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan yer değiştirme

nedenlerine ilişkin görüşlerini, her bir maddeyi (1) Çok Etkili, (2) Çoğunlukla Etkili, (3) Nadiren Etkili, (4) Hiç Etkili Değil seçeneklerinden birini kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 24.0 paket programı kullanılarak öğretmenlerinin demografik özellikleri (cinsiyet, mesleki kıdem yani hizmet yılı, okul türü, branş, meslek hayatı boyunca yer değiştirme sayısı) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları yoluyla ortaya konmuş, ölçeğin alt boyut puanları için standart sapma, değerleri saptanmıştır. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinden alınan puanların; okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi; mesleki branş, yer değiştirme sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis – H testi, Kruskal Wallis H sonucu anlamlı bulunan farklılıklarda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Mann Whitney u testi, mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü Varyans analizi (ANOVA), ANOVA sonucu anlamlı bulunan farklılıklarda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonrası post hoc Scheffe testi yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri, okul türü, branş, kıdem ve yer değiştirme sayısı öğretmenlerin yer değişikliği isteklerinde anlamlı farklılıklar yaratan değişkenlerdir. Öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri anketinin alt boyutlarını sıraladığımızda yönetimden kaynaklı nedenler birinci neden, okuldan kaynaklı nedenler ikinci neden, kişisel nedenler ise üçüncü neden olarak ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Yer değiştirme, öğretmen, atama, yönetici,

ABSTRACT

Institute	:	Social Sciences
Department	:	Educational Sciences
Programme	:	Training Management and Planning
Supervisor	:	Prof. Dr. Hasan Simsek
Type and Date of Graduate	:	Master - July 2017

THE REASONS FOR DISPLACEMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS AND THE ROLE OF MANAGER IN DISPLACEMENT (FATİH DISTRICT / ISTANBUL PROVINCE)

Kenan Tekingündüz

In this study, we tried to determine the role of school administrators in displacement of teachers, working in state secondary schools in Fatih district of Istanbul province. The role of school principal, gender, occupational seniority, the school types of where the school administrators work, branches of teachers and the number of displacements were examined. A survey model was used in the study. Surveys were used in the academic year of 2016-2017 to 293 teachers, working in 24 different state secondary schools, located in Fatih district of Istanbul province.

In order to collect data, "The Scale of Reasons for Displacement of Teachers", developed by Burak CANDAŞ, was used. The survey consists of 3 parts: In the first part there are items about personal information, in the second part there are the reasons for displacement related to school, personal reasons, and managerial reasons, in the third part the participant teachers expressed their free views about displacement. Likert type rating scale was used in the evaluation. The participants answered these options; (1) Very effective, (2) Mostly Effective, (3) Rarely Effective, (4) Ineffective.

In the data analysis SSPS 24.0 package was used to determine the teachers' demographic characteristics (gender, occupational seniority (service years), school

type, teaching branch and occupational life). Independent group t-test was used to define whether the scores obtained from the Teachers Displacement Reason Questionnaire differ according to school type. Kruskal Wallis - H test was used to determine whether there were differences according to teaching branch and number of displacement, ANOVA (one-way analysis of variance) was used to determine whether there were differences according to occupational seniority and post hoc Scheffe test was used for the rest.

The results showed that there are meaningful differences for teachers' displacement related to working school type, teaching branch, occupational seniority and the number of displacement.

Key Words: Teacher Displacement, School Principals, Middle schools,

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın amacı, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, sayılılar, sınırlılıklar, araştırmada kullanılan kavram ve terimlerin tanımlarına ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirme nedenlerini ve yöneticilerin öğretmenlerin yer değiştirmelerindeki rolüne ilişkin öğretmen görüşleri incelemektir.

1.2. Problem Durumu

Atatürk'ün eğitime ve öğretmene verdiği değer en somut göstergelerinden biri olarak, Kurtuluş Savaşının sürdüğü 15 Temmuz 1921 tarihinde, Ankara'da topladığı I. Maarif Kongresinde öğretmenleri ülkemizin gelecekteki kurtuluşu olarak gördüğünü ifade etmiştir (Akyüz, 1994). Atatürk, öğretmenleri Cumhuriyet Türkiye'sinin geleceğini baştanbaya yapılandıracak en önemli güç olarak görmektedir. Aynı zamanda yalnızca öğretmenlerin içinde yaşanan topluluğa bir millet olma bilinci verebileceğini belirtmektedir (Öztürk, 1999). Atatürk 24 Mart 1923 Tarihinde Kütahya Lisesi'nde öğretmenlere hitaben yaptığı konuşmasında: "Eski idarelerin en büyük kötülüklerden biri de irfan ordusuna layık oldukları önemi vermemeleridir" diyerek ülke yöneticilerinin öğretmenlere gereken önemi vermeleri gerektiğine işaret etmiştir (MEB, 2005).

Toplumun hemen her kesiminin üzerinde uzlaştığı şekliyle öğretmen, eğitim sistemin çok önemli bir ögesi olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda kendisinden de çok önemli ve farklı işlevler beklenmektedir. Bugün üzerine yeni anlam ve işlevler yüklenen öğretmen, çok farklı görevlerle donatılmış durumdadır (Özkan, 2005).

Öğretmen diğer unsurların yanında ve ötesinde rol aldığı eğitim sürecinin niteliğini göz ardı edilemeyecek bir oranda etkilemektedir (Yıldız, 2003). Bir ülkede istenen nitelikte atılımlar, yenilikler ve devrimler yapılmak isteniyorsa öğretmene üst düzeyde önem verilmesi gerekmektedir. Öğretmen olmaksızın ulaşılmak istenen, öngörülen hedeflere ulaşılamayacağını kimse göz ardı edemez (Gazalcı, 1995). Öğretmenlik mesleği, ülkelerin ekonomik gelişmelerinin yanı sıra toplumsal ve kültürel gelişimlerinde de büyük katkısı olan bir meslektir (Oğuzkan, 1988). Öğretmenler içinde yaşadıkları topluma çok yönlü olarak yararlı olacak ve topluma doğru yol haritası çizecek bireyleri eğitmek gibi bir görevi üstlenmek yoluyla eğitim sistemimizin üzerinde durulması gereken en önemli üyeleridir (Kanlı ve Yağbasan 2002).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun öğretmenlik mesleği ile ilgili genel hükümlerini düzenleyen 43. maddesinde “öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak belirtilmektedir. Bu yönde öğretmenliğin gerçekten de ihtisas mesleği olarak görüldüğü ve bu doğrultuda meslek olarak gereken önemin verildiği dönemlerde, öğretmenin eğitim ve öğretimdeki yeri üst seviyede tutulmuştur. Bizim dışımızda da bilgi toplumu özelliğini taşıyan ve bilgi toplumu olma yönünde çaba gösteren ülkelerin eğitim sistemlerinde öğretmenin önemi giderek daha da artmıştır (Gürbüz Türk ve Genç, 2004).

Eğitim sistemini etkileyen iç etkenler arasında değerlendirilen öğretmen, halen Türk Eğitim Sisteminin en önemli faktörüdür (Konan, 2002). Öğretmenin yerini tutacak bir eğitim modeli henüz bulunamamıştır. Bir eğitim sistemi, onu uygulayan sınıflara taşıyan ve temel ilkeleri doğrultusunda uygulayan öğretmenler kadar başarılıdır (Tekışık, 2006). Eğitim sisteminin alt sistemlerinden biri olan okulda, eğitim hizmetlerinin üreticisi olan öğretmen bu rolü ile eğitim sisteminin vazgeçilmez bir ögesidir (Başaran, 1996). Öğretmenin toplumdaki statüsünü de artıracak şekilde çalışma koşulları bilimsel ortamlarda öğretmenlerin de katılımı ile tartışılmalı ve sürekli olarak geliştirilmelidir (Öztürk, 2002).

Eğitim sisteminin yeniden yapılandırılmasına ilişkin tartışmalarda eğitimle ilgili devlet organlarının üslemlendikleri işletmeci rolünü bırakıp ulusal düzeyde eğitim politikalarını belirleme ve bunların yerel düzeyde uygulanmasını izleme görevini yerine getirmesi savunulmaktadır. Bunun gerçekleşmesi halinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın da öğretmen atamaları veya bunların eş durumu tayinlerinin ayarlanması gibi işlevselliğini de sağlayamadığı görevlerden çekilerek, eğitim sisteminin daha fonksiyonel olarak yapılandırılması gibi faaliyetler içinde olması beklenmektedir (Özden, 1999).

Eğitim ve öğretimde gösterilen çabalardan beklenen yararın sağlanmasında öğretmenin morali önemli etkenlerdendir. Öğretmenlere yönelik personel politikası ve bunun kapsamı içindeki atama uygulamaları öğretmenin morali üzerinde etkili olabilmektedir (Karaköse, 2005). Öğretmenlerin bilgi ve becerisi, mesleğe adanmışlığı, ruh sağlığı ve yaptıkları işe yönelik güdülenme düzeyleri eğitim-öğretim çabalarını etkilemektedir (Cemaloğlu, 2002).

Tarafsızlık, eşitlik, objektiflik ve güvence ilkelerinin üzerinde temellendirilecek olan personel politikaları eğitimcilerin beklediği adil yönetim anlayışını da beraberinde getirecektir. Bu nedenle, öğretmenlerin görüş ve beklentilerini dikkate alan bir atama ve yer değiştirme sisteminin yapılandırılması noktasında Bakanlığın öğretmen atama politikasını belirleyen üst birimlerine büyük görevler düşmektedir. Öğretmenlerden eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için çalışmalarını beklerken onların da ihtiyaçlarının karşılanma beklentisi içinde olduklarını dikkate alarak; işlerinde huzurlu olmalarını sağlamak, dolayısıyla objektif bir atama sistemi içinde atama ve yer değiştirme uygulamalarını gerçekleştirmek, öğretmenlerin eğitim ve öğretimdeki verimlerinin artmasında büyük katkı sağlayacaktır. Böylece öğretmenlerin atama sorunlarının neler olduğunu ve onların bu sorunların nedenlerini nasıl değerlendirdiklerini olabildiğince ortaya koymak eğitim sistemimizin sağlıklı olarak işlemesi için önem taşımaktadır (Yazıcı, 2006).

Öğretmenlik mesleği, eğitim sistemimizde hatalı olarak belirlenen eğitim politikaları nedeniyle bir bakıma memur olarak istihdam edilebilme kapısı haline gelmiştir (Turan, 2003). Halbuki öğretmenlere yönelik olarak uygulanan ve üst politika organlarında belirlenen öğretmen istihdam ve atama kriterleri bir çok açıdan

önem taşımaktadır (Özyılmaz, 2004). Çünkü ülke içindeki bölgeler arasında oluşan dengesiz dağılım sonucu yeterince gelişmemiş bölgelerimizde öğretmen yetersizliği nedeniyle birçok ders boş geçebilmektedir. Bu durum devletin bölgeler bazında sunduğu eğitim hizmetinde nitelik ve nicelik yönünden eşitsizliklere neden olmakta ve eğitimden beklenen amaçlara ulaşılmasını en önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Serter,1997).

Öğretmen atamalarındaki dengesizlik sonucu Doğu ve Güneydoğu illerine ve Doğu Karadeniz'in iç kesimlerine atanan öğretmenler buralarda çalışmak istememektedir. Öğretmenlerin devamlı tayinlerinin çıkması ve yenilerinin geç gelmesi nedeniyle derslerin büyük çoğunluğu boş geçebilmekte görev yeri değişikliği arayışındaki öğretmenler genellikle derslere özen göstermemektedir. Öğretmenlerin zor çalışma koşullarına sahip yörelerimizde görev yapmaktan kaçınması, her türlü çareye başvurarak başka yere tayin çıkarıp gitmesi eğitimimizin yıllardan beri çözülemeyen temel sorunlarından biri olarak devam etmektedir. Dolayısıyla öğretmenin özlük sorunu gibi gözükken atama ve yer değiştirme sorunu, öğretmenin sorunu olmaktan çıkıp eğitim sisteminin ve eğitimden etkilenen tüm toplumun sorunu haline dönüşmektedir (Tekışık, 2005).

Ülkemizde bölgeler arasındaki dengesizlikler sonucunda, ülke genelinde öğretmen ihtiyacının olduğu belirtildikten sonra, bazı illerde öğretmen fazlalığının bulunduğu görülmektedir. Öğretmen dağılımındaki mevcut olan bu dengesizlik, bazı yörelerde can güvenliklerinin sağlanamaması nedeniyle öğretmenlerin belirli yerleşim merkezlerinde toplanması ile daha da artabilmektedir. Bunun sonucunda eğitim görmeyen her Türk vatandaşının hakkı olduğu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile teminat altına alınmasına rağmen, gelişmiş yerleşim merkezlerinde yaşayanlar yeterli öğretmen olduğu için bu haktan üst düzeyde yararlanırken başta kırsal alanda olmak üzere bazı yerleşim yerlerinde yaşayan insanlar bu haktan aynı eşitlikte yararlanamamaktadır (Yazıcı, 2006).

Bu durumu çözmek için yıllardır farklı uygulamalar denenmektedir. Özel hizmet tazminatı, yer değiştirmede kullanılan hizmet puanının fazla verilmesi gibi denenmiş pozitif uygulamalardan yeterli verim alınamamıştır. 2016 yılında yapılan öğretmen atamalarında öğretmenler altı yıl aynı okulda görev yapma şartı

getirilmiştir. Gerçekleştirilen atamalarda bütün öğretmenler doğu ve güneydoğu bölgelerine atamaları yapılmıştır.

Ülke genelinde, öğrenci ve öğretmen dağılımındaki dengesizlik sürmekle birlikte, öğretmenlerin atamalarında uygulanması gereken kurallar da herkes için objektif olarak uygulanmayabilmektedir (Arslanoğlu, 1997). Eğitim örgütünün yapı itibariyle ülkenin en ücra noktalarına kadar teşkilatlarının olması ve personel sayısının çokluğu atamalarda ayrımcılık yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Eğitim sistemi için engel olarak kabul edilebilecek bu durum siyasi iktidarlar için ise yapılacak atamalarda kendilerine yakın iş görenlerin atama taleplerini karşılama açısından avantaj olarak görülmektedir. Hatta bir iktidar kendi döneminde eğitim sistemindeki atamalara daha az müdahalede bulunursa kendisini zararda sayabilmektedir (Atasoy, 2006). Gerek politik kaygılar gerekse planlamadaki isabetsizlikler nedeniyle oluşan, öğretmen dağılımındaki dengesizlik sonucunda; bazı okullarda çok sayıda öğrenci okutan, bazı okullarda ise farklı nedenlerle günün büyük bölümünde boş oturan öğretmenler bulunabilmektedir (Altunya, 1999).

Öğretmenlere ilişkin atama ve yer değiştirme yönetmeliklerinin değişmesine rağmen, ülke genelindeki öğretmen dağılımındaki dengesizlik sürmektedir. Gelişmiş bölgelerimizde öğretmen yığılması devam ederken nispeten daha az gelişmiş bölgelerin özellikle kırsaldaki okullarında nitelikli öğretmen yetersizliği yaşanmaktadır. Çalışma koşulları zor olan yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenler de en kısa sürede görev yeri değişikliği talebinde bulunmakta, bu yerlerde yerleşik bir öğretmen kadrosu oluşturulamamaktadır. Sürekli değişen öğretmenlere bile razı olan okullar da uzun süreli olarak öğretmensiz kalabilmektedir (Yazıcı, 2006).

Geniş katılımlarla yapılan milli eğitim şuralarının bir bölümünde öğretmenlerin atama sorunları değişik açılardan tartışılmıştır. Ancak çoğu zaman siyasal etkilerden arınamayan milli eğitim şuralarında, içinde bulunulan dönemin sorunları daha baskın olmuş ve istenen değişimi gerçekleştirilerek kalıcı çözümlere ulaşamamıştır (Arslan ve Eraslan, 2003).

2016 yılına kadar öğretmenler üniversiteden mezun olmalarından sonra öğretmenlik meslek ve alan bilgisinin ölçüldüğü Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) girip, sınav sonucunda başarılı olan adayların ilk atamaları Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından gerçekleştirilmekteydi. 2016 yılı itibariyle öğretmenler üniversiteden mezun olduktan sonra öğretmenlik meslek ve alan bilgisinin ölçüldüğü Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) girerler. Sınav sonucuna göre atanacak öğretmen sayısının üç katı kadar aday mülakat sınavına girmeye hak kazanır. Mülakat sınavı neticesinde başarılı olan adayların ilk atamaları, sözleşmeli öğretmen olarak Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafınca gerçekleştirilir. Atanan sözleşmeli öğretmenler, ilk 4 yıl süresince aynı görev yerinde bulunduktan sonra devlet memuru statüsü kazanırlar.

Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı olarak görev yapan devlet memuru statüsündeki öğretmenlerin iller arası ve il içi isteğe bağlı, özür grubu yer değiştirme, görevde yükselme, hizmet gereği, soruşturma, emeklilik dönüşü, kurumlar arası nakil-geçiş gibi yollarla görev yerleri değişebilmektedir. Bu konuda atama, tayin, nakil, yer değiştirme gibi kavramlar kullanılmaktadır. Öğretmenlerin yer değiştirme mevzuatına tabi oldukları da göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca eğitim yöneticilerinin de kadro unvanının öğretmen olması ve hizmet sınıfının eğitim öğretim hizmetleri olduğu ve bazı yer değiştirme işleminde öğretmenlerin yer değiştirme mevzuatına tabi oldukları da göz önünde bulundurulmalıdır. Yer değiştirmelerde aşağıdaki mevzuatlar esas alınır:

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu
- Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği,

Bu mevzuat hükümlerine göre yer değiştiren öğretmenlerin, bu yer değişikliklerinin nedenleri ve bunlara bağlı olarak yaşadıkları sorunlar önemlidir.

Gerçekten de öğretmenlik mesleğinin farklı boyutlardaki güncel sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunlara kalıcı çözümler bulunması, tüm ilgililerce ihmal edilmemesi gereken çok önemli bir olgu olarak görülmelidir. Sorunların yerinde

çözümü için de ancak sorunun yaşandığı yer olan okullarda bu sorunları yaşayan öğretmenlere sormak gerekmektedir (Yapıcı ve Yapıcı, 2003).

1.3. Problem Cümlesi

İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri nelerdir ve yöneticilerin öğretmenlerin yer değiştirmelerindeki rolüne ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

1.4. Alt Problemler

1. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde okuldan kaynaklı nedenler nelerdir?
2. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde kişisel nedenler nelerdir?
3. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde yöneticinin kaynaklı nedenler nelerdir?
4. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde çalıştığı okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. İstanbul ili Fatih ilçesindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinde yer değiştirme sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.5. Araştırmanın Önemi

Milli eğitim temel kanununa göre; Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir

ortağı yapmaktır. Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet, engellilik ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sağlıklı ve eşitlik ilkesine göre yürütülebilmesinin en önemli faktörü kuşkusuz ki öğretmendir. Öğretmen açığının olmaması ve var olan öğretmenlerin de okulda makul bir süre çalışarak verim sağlanması etkili bir eğitim için gereklidir.

Bu araştırma, öğretmenlerimizin yer değiştirme ya da değiştirmeme nedenlerinin yöneticilerin bu süreçteki rollerinin belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

1.6. Sayıtlar

Araştırmaya katkı sağlayan öğretmenlerin kullanılan ölçme araçlarını içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

- Araştırma İstanbul İli Fatih ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- Araştırma, ölçme aracına cevap verenlerin belirttikleri görüşlerin içtenliği ile sınırlıdır.
- Araştırma verileri, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle sınırlıdır.
- Araştırmada elde edilen bulgular öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ölçeği ile elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.
- Bu nedenlerle araştırma bulgularının yorumunda ve sonuçların genellenmesinde bu sınırların göz önünde tutulması gerekir.

1.8. Tanımlar

Alan: Bakanlık tarafından belirlenen ve aday öğretmen ve öğretmenlerin mezun oldukları yükseköğretim programına bağlı olarak atanabilecekleri alanları ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Alan değişikliği: Öğretmenlerin, Bakanlıkça belirlenen ve mezun oldukları yükseköğretim programına bağlı olarak atanabilecekleri başka alanlara geçişlerini ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Atama: Bakanlığın, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı içindeki öğretmen kadrolarında görev almak isteyenlere aday veya asıl öğretmen olarak görev verilmesini ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını ifade eder.

Hizmet süresi: Atama veya yer değiştirmede esas alınan ve ne şekilde hesaplanacağı bu Yönetmelikte düzenlenen çalışma süresini ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Görev Yeri: Görevin yapıldığı eğitim kurumudur (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

KPSS: Öğretmenlik için yapılan Kamu Personel Seçme Sınavını ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Norm kadro: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki resmî eğitim kurumlarında alanlar itibarıyla bulunması gereken öğretmen sayısını ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Öğretmen: Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim-öğretim hizmetlerini yürütmek üzere ilgili mevzuatı çerçevesinde öğretmen kadrosuna atananları ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Sınav: Aday öğretmenlere uygulanacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınavı ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Yer değiştirme: Öğretmenlerin, bu Yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde görev yerlerinin değiştirilmesi suretiyle yapılan atamayı ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini 657 sayılı Kanunun 88 inci ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddelerine göre ikinci görev kapsamında yürütenleri ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

Zorunlu çalışma yükümlülüğü: Öğretmenlerin, bu Yönetmelikle belirlenen hizmet bölgelerinin dördüncü, beşinci ve altıncı hizmet alanlarında bu Yönetmelikte belirtilen sürelerde zorunlu olarak çalışmalarını ifade eder (MEB Atama yönetmeliği, 2015).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde örgüt, örgütsel bağlılık, motivasyon, yer değiştirme kavramına, yer değiştirme gerekçelerine, yer değiştirmede yönetimden kaynaklanan sorunlara, yer değiştirmede okulların fiziki durumundan kaynaklanan sorunlara, yer değiştirmede esas alınan mevzuatlara, yer değiştirmede işlem basamaklarına ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgüt

Örgüt kavramı sistemsal yaklaşımı ve işbirliğini içerir. Özel ya da resmi kurumlar, dernekler, vakıflar, kulüpler vb.nin tamamı örgütsel fonksiyonlarla varlığını sürdürmekte olan yapılardır. Çoğunca örgütün resmi bir ayağının bulunması da gerekmez. Bir yapıya örgüt vasfını kazandıran temel unsur bir topluluktan oluşması, belirli bir hedefe odaklanmış faaliyetleri gerçekleştirmesidir. (Çeliker, 2015)

Her yönetim kuramı, kendi görüşü doğrultusunda örgütü tanımlamaktadır. Bu yüzden örgütün en az kuram sayısı kadar tanımı vardır. Yapısal ve süreçsel yönetim kuramlarına göre örgüt, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların biçimsel birlikteliğidir. Davranışsal yönetim kuramına göre örgüt, insanların ortaklaştıkları hedeflere ulaşmak için oluşturdukları etkileşim sürecinin bir dokusudur. Sistem kurumlarına göre örgüt anlaşma yoluyla geliştirdikleri amaçlara yüklenen iş görenlerin ve kümelerin bir ortaklığıdır. Bu ortaklığın etkinlikleri ve ürettiği ürünler, örgütün çevresinin yüksek etkisi altındadır. Yönetim kurumlarının örgüt tanımlarında şu öğeler vardır (Başaran, 2000):

- Birden çok insanın birlikteliği,
- Ortak amaçlar,
- İş görenlerin, gönüllü dayanışmayla örgütte var olmalarını sürdürme isteği,
- İş görenlerin, güçlerini tümleştirmek için etkili iletişim ağı,

- İş görenlerin, amaçlara yönlendirilmiş düzenli, göreceli, yerleşik, dengeli, kestirilebilir davranışları,
- İç ve dış çevre ile çatışmaları yöneterek ve sorunları çözerek işbirliği ve uyum içinde yaşamının yönetimi

Örgüte insan ögesi açısından yaklaşan araştırmacılar, örgüt içindeki insanlarla örgüt arasındaki karşılıklı bağımlılık ve uyuma dikkat çekmekte ve insanların bireysel ihtiyaçları, sahip oldukları beceri ve değerleri ile örgütteki formal rolleri arasındaki uyumu sağlamaya dönük yöntemler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu bakış açısı üzerinde durulan bazı konu ve kavramlar, insan ihtiyaçları, insan doğası, kişilik, grup dinamiği, katımlı yönetim, işi zenginleştirme, örgütsel demokrasi, kendini yöneten iş takımları vb.dir. Bu bakış açısından örgütlerle ilgili kabul edilen bazı varsayımlar şunlardır (Şişman, 2002):

- Örgütler esas itibariyle insanların ihtiyaçlarını karşılamak için vardır.
- Örgütler ve onun içinde yer alan insanlar, karşılıklı olarak birbirine muhtaçtır.
- Örgütler ve insanlar arasındaki uyum her ikisinin de yararındadır.
- Örgütte öncelikle çalışan insanların ihtiyaçları karşılanmalıdır.
- Örgütteki insanlar, işten ve örgütten doyum sağlarsa, örgüt için daha yararlı ve verimli olurlar.

(Çeliker, 2015) göre, örgüt kavramı tanımlarda birden fazla insanın belirli hedefler doğrultusunda bir araya gelmesi olarak tanımlanmaktaysa da örgüt kavramı için olmazsa olmaz boyutlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

- 3 kişiden kalabalık hatta en az onlarla ifade edilen kişinin, belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir arada bulunduğu,
- Çalışma prensiplerinin önceden tanımlanmış kurullarla ya da mevzuatlarla belirlenmiş olduğu,
- Bünyesinde doğasına en uygun şekilde belirli hiyerarşik basamakları içeren

2.1.1. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramının gelişimine bakıldığında Fransızca ve Latince kelimelerden gelmekte olduğu görülmektedir. Bu durumyla kanuna saygıyı

öncelikle anlatırken, çeşitli devrelerde farklı anlamlarda kullanılmış, çoğu kez de “sadakət” kavramı ile karıştırılmıştır (Gilmer, 1966). Örgütsel bağıllık, çalışan bireylerin örgüte yönelik hissettikleri psikolojik yakınlıktır. Bağıllık bireyin işine gösterdiği ilgi, sadakat, örgüt değerlerine duyulan güçlü inançtır (Çekmeceliolu, 2006). Örgütsel bağıllık, çalışan bireylerin örgüt içerisindeki süreçleri benimseyip kabul etmeleridir. Bireylerdeki iletişim, güvenme, saygı duyma, örgüt içindeki katılım, paylaşma, politikalara uyma ve stratejileri benimseme, birlikte çalışma isteği gibi davranışlar ile örgütsel süreçlere katılma, örgüt yapısını benimseme gibi davranışlar bireylerin örgüte olan bağıllıklarını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle bağıllık, örgüt-çalışan uyumuna bağıllı olarak oluşmaktadır (Demirel, 2009).

Çalışanların güçlü bir duygusal bağıllığa sahip olmaları, kendi istekleri ile işe devam etmeyi istemeleri; devam bağıllığına sahip olmaları, zorunluluklardan dolayı işe devam etmeleri kendilerini çalıştıkları işi yapmakla yükümlü hissetmeleri ile ilgilidir (Allen ve Meyer, 1990).

Örgüt bağıllığı 1950'lerden bugüne kadar birçok araştırmacı, örgüte olan bağıllığın farklı yönlerini incelemiştir. Yapılan bu araştırmalar günümüzde oldukça önemlidir. Bu konudaki sebepleri şöyle belirtebiliriz (Özsoy, 2004):

1. Örgüt bağıllığının, istenilen çalışmayla alakası,
2. Örgüt bağıllığının, iş tatmininden daha önemli bir iş bırakma sebebi olarak araştırmalarda ifade edilmesi,
3. Örgüt bağıllığı güçlü bireylerin, düşük bağıllık düzeyindeki bireylere oranla daha üst düzey performans sergilemeleri,
4. Örgüt bağıllığının, örgüt etkililiğinde önemli işaretlerden olması,
5. Örgüte olan bağıllığın, özveri ve dürüstlük gibi örgüt üyeliği davranışlarının bir dışı vurumu olarak görülmesidir.

Okullarda öğretmenlerinin kurumlarına olan bağıllıkları yer değiştirme tercihlerinde önemli bir etkidir. Kendini okulun önemli bir aktörü olarak gören öğretmen kurumuna olan bağıllığından dolayı yer değiştirmemeyi tercih edebilir.

2.1.2. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, tüm örgüt üyelerinin katılımıyla oluşturulması gereken psikolojik bir ortamdır. Bu ortamın oluşturulmasında en önemli faktörlerden biri yönetim kademesinin yaklaşımıdır. Çalışanların yönetime ve birbirlerine güven duyması, örgüt bütünündeki tüm bireyler için gereklilik olarak görülmelidir. (Asunakutlu, 2002):

Örgütsel güven, karmaşık bir kavram olup, birden çok faktörü içinde barındırır. Güven küçük örgütlerde liderinin kişilik özelliklerinden, büyük örgütlerde ise örgüt kültürü ve lidere güvenden kaynaklanmaktadır (Derin, 2011). Örgüt üyelerinin birbirlerinin söz, davranış ve kararları hakkında şüphe duymaması örgütsel güven olarak tanımlanmaktadır (Kramer, 2009). Tan'a (2000) göre örgütsel güven örgüt üyelerinin örgütün kendileri yararına faaliyetlerde bulunacağı ya da en azından zararına tutum göstermeyeceğine dair sahip olduğu inançlardır. Mishra ve Morrissey (1990) ise örgütsel güveni, bireyin örgütün kendisine sağladığı desteğe ilişkin algıları ve örgüt yöneticilerinin sözlerinin güvenilir olacağına ve sözlerinde duracaklarına dair inançları olarak tanımlamışlardır (Polat, 2009).

Memduhoğlu ve Yılmaz (2010) örgütsel güvenin oluşabilmesi için işgörenler arasında açık bir iletişim ortamının oluşturulması, yöneticilerin vaatlerine ve sözlerine sadık kalması, işgörenlerin çabalarının ödüllendirilmesi, terfi ve performans değerlendirme gibi süreçlerin örgüt içinde adaletli yapılması, yetki devri ve karara katılım sistemlerinin oluşturulması ve etik değerlere önem verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örgütsel güvenin yüksek düzeyde olduğu örgütlerde işgörenler arası ilişkiler daha sağlıklıdır. Çünkü paydaşların birbirine güvendiği örgütlerde işgörenler daha istekli ve verimli çalışmakta, örgüte bağlılık hissetmekte, fikir ve değerler paylaşmakta ve örgütü koruma ve destekleme duygusu yaşanmaktadır.

2.1.3. Motivasyon

Motivasyon, bir hedefe dönük olarak davranışı harekete geçiren, sürdüren ve yönlendiren bir güç olarak tanımlanmaktadır (Dilts, 1998). Bir başka tanım ise motivasyonu niyet ve hedefe ulaşma eylemlerini yaratan ve bunların sürdürülmesini

sağlayan enerji olarak görmektedir (Ngeow, 1998). Motivasyon kavramı insan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içermektedir. Davranışların yapılışındaki canlılık, sarf edilen enerji, değişmeye, dağılmaya karşı olan direnç, devam süreleri vs. bize bu davranışların motive edildiklerini gösterir (Akbaba, 2006).

Yöneticiler bir yandan örgüte uygun bir iş gücü oluşturmanın yollarını ararken diğer yandan da çalışanlarının temel bazı ihtiyaçlarını sürekli olarak izlemek ve göz önünde bulundurmaları zorundadırlar. İnsanları motive etme sanatı, insan ihtiyaçları konusundaki bu temel anlayış üzerine inşa edilmiştir. Motive etme sürecinde yönetici, çalışanların kabul sınırlarını belirler ve çalışanların istekli iş yapmalarını sağlayacak olan bir iş ortamı yaratır (Liebler, 1992). Çalışanların motivasyonun sağlanması iş hayatının önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır (İzmirli 2000). Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır (Koçel, 2001). İhtiyaç, davranış ve amaç motivasyon ile ilgili temel kavramlardır. Bu üç kavramdan incelenmesi en uygun olanın ihtiyaçlar olduğu üzerinde fikir birliği bulunmaktadır (Dereli 1981).

2.2. Yer Değiştirme Kavramı

Rotasyon, çalışanların sistematik bir biçimde bir işten başka bir işe aktarılması sürecidir. Rotasyon, personelin işten soğumasını azaltır, bilgi ve becerileri artırır, örgüt bölümleri ve gruplar arasındaki anlayış ve uyumu geliştirir ve personelin önüne yeni alternatifler çıkartır. (Sokolik, 1989, Akt: Kerman, 2004). Ayrıca bireyin daha önceden belli olan bir programa ve bu programda belirtilen zaman aralıklarına göre, o anda yerine getirdiği görev ile ilgili bir takım farklı etkinlik veya görevlere geçişi ve bunları sırasıyla uygulaması şeklinde ifade edilir

(Demir, 2005: 107). Bunların yanı sıra belirli zaman aralıklarında, saatlik, günlük ya da haftalık olarak bireyin işini değiştirme yapması da iş rotasyonu olarak görülmektedir (Erdoğan, 1991: 236).

Yer değiştirmelerde genellikle kıdemi yüksek bir personel, aynı işin yapıldığı ve üretim sorunlarının bulunduğu bir diğer bölüme atanır. Yer değiştirme programı, üretim etkinliklerinde sorunlar ortaya çıktığında kullanılır ve kıdemi yüksek personeli olanaklı olduğunca uzun süre işte tutmak için planlanır (Pigors ve Myers 1977, akt: Kerman, 2004).

Eğitim sistemindeki olumsuzlukların, öğretmenin sistem içindeki yeri ve atama sorunları ile birlikte tartışılması, bu hassasiyetin gereği olacaktır. Bu kapsamda; bilgi toplumlarının eğitim yapısı ve sistemleri ile örtüşmeyen eğitim sistemimizin, yönetsel yapısında devam eden sanayi tipi yapılanma anlayışı Bakanlığın merkez eksenli, bürokratik özellikler gösteren bir yönetim ve denetim örgütü haline getirmiştir (Arslan ve Eraslan, 2003).

Eğitim ve öğretimde gösterilen çabalardan beklenen yararın sağlanmasında öğretmenin morali önemli bir etkidir. Öğretmenlere yönelik personel politikası ve bunun kapsamı içindeki atama uygulamaları öğretmenin morali üzerinde etkili olabilmektedir (Karaköse, 2005).

Olumsuz bürokratik etkilerin yanı sıra, kamu yönetiminin öğretmenlerin atama ve yer değiştirme gibi problemlerini ilgili yönetici yerine politikacılara iletmeleri nedeniyle, mesleki özerkliklerinden ödün vermek zorunda kalmaları gibi sorunlar da oluşmaktadır (Bursalıoğlu, 1994)

2.2.1. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Gerekçeleri

Öğretmenlerin yer değiştirme nedenlerine baktığımızda il içi ve il dışında gerekçelerde farklılık görülmektedir.

Öğretmenlerin il dışı yer değiştirme gerekçelerine bakıldığında en önemli olarak karşımıza eş durumu ve bulunduğu ilde geçirilen zorunlu süreler karşımıza çıkmaktadır. İlk atama olarak zorunlu hizmet bölgelerine atanan öğretmenlerin zorunlu hizmet sürelerinin dolmasıyla yoğun olarak, ailelerinin bulunduğu şehirlere

atama isteğinde bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan atama isteklerinde ikinci büyük yer değiştirme gerekçesi ise eş durumu özüne bağlı yer değiştirme istekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler daha çok eşlerinin bulunduğu ile atanma ve yer değiştirme isteklerinde bulunmaktadır (Candaş, 2015). Diğer yandan refahın coğrafi ve toplumsal dağılımıyla eğitim eşitsizliğinin coğrafi ve toplumsal dağılımındaki durumu benzerlik göstermektedir (Tombul, 2002). Nüfusun yoğun olduğu bölgelerde ekonomik açıdan avantajlı olan bölgelerimiz eğitim açısından da aynı avantajı göstermektedir. Bu kapsamda eğitim sisteminin atama uygulamalarını en baştan eşitlikten uzaklaştıran unsurlardan birisi de bölgeler arasındaki gelişmişlik açısından var olan eşitsizliktir (Ercan, 1999).

Öğretmen atamalarındaki dengesizlik sonucu Doğu ve Güneydoğu illerine ve Doğu Karadeniz'in iç kesimlerine atanan öğretmenler buralarda çalışmak istememektedir. Bu nedenle de politikacıların, bürokratların baskıları, tanıdık doktorlardan alınan sağlık raporları, anlaşmalı evlilik vb. nedenlerle başka bölgelere tayinlerini çıkartma çabası içine girmektedirler. Öğretmenlerin devamlı tayinlerinin çıkması ve yeni öğretmenlerin göreve geç başlaması nedeniyle derslerin büyük çoğunluğu boş geçebilmekte, görev yeri değişikliği arayışındaki öğretmenler genellikle derslere özen göstermemektedir. Öğretmenlerin zor çalışma koşullarına sahip yörelerimizde görev yapmaktan kaçınması, her türlü çareye hatta hileye başvurarak başka yere tayin çıkarıp gitmesi eğitimimizin yıllardan beri çözilemeyen temel sorunlarından biri olarak devam etmektedir. Dolayısıyla öğretmenin özlük sorunu gibi gözükken atama ve yer değiştirme sorunu, öğretmenin sorunu olmaktan çıkıp eğitim sisteminin ve eğitimden etkilenen tüm toplumun sorunu haline dönüşmektedir (Tekışık, 2005).

Öğretmenlerin il içi yer değiştirme gerekçelerine bakıldığında zaman genellikle karşımıza imkanları kısıtlı olan okullardan imkanları daha iyi olan okullara doğru yer değiştirme isteklerinde buldukları görülmektedir. Okul ortamı ve yöneticilerin olumsuz tutumları da yer değiştirme de önemli bir gerekçe olarak karşımıza çıkmaktadır (Candaş, 2015). Gelişmemiş olarak görülen kırsal yerleşim birimlerine atanma, öğretmenleri psikolojik açıdan da olumsuz olarak etkilemektedir. Hatta buralarda çalışan öğretmenler il ve ilçe merkezlerindeki okullarda görev yapan norm

kadro fazlası meslektaşlarını gördükçe çalışma azimlerini bile kaybedebilmektedirler (Şekerci, 2000).

Öğretmenlere ilişkin atama ve yer değiştirme yönetmeliklerinin değişmesine rağmen, öğretmen dağılımındaki dengesizlik sürmektedir. Çalışma koşulları zor olan yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenler de en kısa sürede görev yeri değişikliği talebinde bulunmakta, bu yerlerde yerleşik bir öğretmen kadrosu oluşturulamamaktadır. Sürekli değişen öğretmenlere bile razı olan okullar da uzun süreli olarak öğretmensiz kalabilmektedir (Candaş, 2015).

Bazı okullarda öğretmen fazlalığı olmasına rağmen, bazı okullarda öğretmen açığının olması, öğretmen dağılımının siyasi oluşumlardan fazlasıyla etkilenmesi ve atama uygulamalarındaki plansızlıktan kaynaklanan sorunların, atama kurullarında öğretmen temsilcilerinin bulunması yoluyla kısmen çözüme kavuşabileceği ileri sürülmektedir (Altunya, 2000).

2.2.2. Öğretmenlerin Yer Değiştirme İsteklerinde Yönetimden Kaynaklanan Sorunlar

Yönetimden kaynaklanan sorunların, genellikle ülkemizde seçimlerle gelen hükümetlerin kendi istedikleri kişileri bilgi düzeylerine, liyakatlerine bakmadan göreve getirmelerinden kaynaklandığı görülmektedir. Atamalarda kayırma işlemleri daha çok yer almaktadır (Uras, 2002).

Öğretmenlerin iller arası yer değiştirme isteğinde bulunmasından veya kurum değiştirme isteklerinde bulunmasında en büyük etkenlerden bazıları ise eğitim yönetiminde ve ülkenin eğitim politikalarında sürekli değişimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim politikalarındaki değişim ve eğitimi yöneten kişilerin içinde bulunduğu baskı çalışanları mutsuz ve yaptıkları işten zevk almaz duruma getirdiği için çoğu çalışan, kurum değiştirmek istemektedir. Bulduğu yerdeki yöneticilerin baskıcı yapıda olması, öğretmenleri ve diğer çalışanları baskı altına alması, öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinde yönetimden kaynaklanan sorunların en başta gelenlerindedir (Candaş, 2015).

İl ve ilçe yönetimlerinin en üst amiri olan Vali ve Kaymakamların öğretmenlerin görev ve sorumlulukları arasında olmayan işleri yaptırmaya çalışmaları, mesai saatleri dışında etkinliklerde görevlendirmeleri, öğretmenlerin kendilerini baskı altında hissetmesine neden olmaktadır. Baskı altındaki öğretmenler yer değiştirme isteğinde bulunarak bu baskıdan kurtulmayı denemektedirler.

2.2.3. Öğretmenlerin Yer Değiştirme İsteklerinde Okul Yöneticilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Okul yöneticileri eğitim sistemini uygulamaktan sorumlu kişilerdir. Eğitim sisteminin uygulayıcısı yöneticilerin tutum ve davranışları öğretmenlerin çalışma ortamında huzurlu ve olumlu bir ortam oluşmasında veya huzursuz ve olumsuz bir ortam oluşmasında önemli etken oluşturmaktadır. Eğitim kurumunun uygulayıcı örgütü olan okul, var olduğu toplumun eğitim sistemine göre şekillenmektedir (Battal, 1999).

Okullarda yaşanan sorunların okul yöneticilerinin yönetim becerilerinden yetersizlerinden de kaynaklandığı görülmektedir. Çünkü okul yöneticilerinin, okuldaki madde ve insan kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları, okul işletmesi konusunda bazı yeterliklere sahip olmaları gereklidir. Yapılan bazı araştırma sonuçlarında okul yöneticilerinin bu konuda sorunlar yaşadığını göstermektedir. Örneğin Türk Eğitim Yönetiminin Örgütsel ve Yönetimsel Sorunları konulu bir araştırmaya katılan milli eğitim müdür ve müdür yardımcılarının, okullarda görevli müdür ve müdür yardımcılarının %35,8'i, eğitim yöneticilerinin, yöneticilik bilgileri yönünden yetersiz olduklarına inanmaktadır (Kaya, 1993). Yöneticilerin, yöneticilik bilgilerinin yetersiz olmasından dolayı öğretmenlerin yöneticilere karşı güvensizlik duymalarına ve olumsuz bir çalışma ortamı yaratılmasına neden olduklarını düşünmektedir. Bu durum öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.4. Öğretmenlerin Yer Değiştirme İsteklerinde Okulların Fiziki Durumundan Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye'de okulların fiziksel koşullarından ve bulunduğu bölgeden kaynaklanan pek çok sorun yaşandığı bilinmektedir. İlköğretim düzeyinde okul ve

derslik sayısının yetersiz olması mevcut okulların ve sınıfların kalabalık olmasına neden olmaktadır (Öğülmüş ve Özdemir, 1995). İlköğretim okullarının 2012 yılında ilkokul ve ortaokul olarak ikiye ayrılmasından sonra özellikle ortaokullar bakanlıktan ödenek verilmemesi ve okul aile birliklerinin yeterli bağış toplayamaması fiziki şartların olumsuz yönde değişmesine neden olmuştur. Sonuç olarak öğretmenler fiziki şartları ve imkanları daha iyi olan okullara gitmek için yer değiştirme talebinde bulunmaktadır.

2.2.5. Öğretmenlerin Yer Değiştirmesinde Esas Alınan Mevzuat

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Madde 72 Yer Değiştirmeler Yer değiştirme suretiyle atanma:

(Değişik: 12/5/1982 - 2670/25 md.) Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.

(Değişik: 9/4/1990 - KHK - 418/5 md.; İptal: Ana. Mah.'nin 5/2/1992 tarih ve E. 1990/22, K. 1992/6 Sayılı Kararı ile; yeniden düzenleme: 18/5/1994 - KHK/527/5 md.) Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu

Madde 46: Öğretmenlikte yurdun çeşitli bölgelerinde görev yapmak esastır. Hizmet bölgeleri ve ihtiyaçlara göre bu bölgelerarası yer değiştirme esasları yönetmelikle düzenlenir.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği,

MADDE 52 İsteğe bağlı yer değiştirmeler: (1) Öğretmenlerden yer değiştirme yapılacak yılın 30 Eylül tarihi itibarıyla kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar il içinde, buldukları ilde üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar ise iller arasında yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Üç yıllık çalışma süresinin hesabında il içinde yer değiştirecekler bakımından kadrolarının bulunduğu eğitim kurumunda, iller arasında yer değiştirecekler bakımından ise bulunduğu ilde fiilen öğretmen veya ikinci görev kapsamında eğitim kurumu yöneticisi olarak geçirilen süreler dikkate alınır.

(2) Sağlık ve aile birliği mazeretlerine bağlı olarak zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenen öğretmenler, buldukları eğitim kurumunda en az üç yıl görev yapmaları şartıyla il içinde yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

(3) İkinci görev kapsamında yönetici olarak görev yapmakta iken öğretmenliğe atanmak isteyenler ile ihtiyaç ve norm kadro fazlası öğretmenlerin isteğe bağlı yer değiştirmelerinde süre şartı aranmaz.

(4) Görev yerleri eğitim kurumunun kapanması, norm kadro değişikliği, hizmetin gereği ve benzeri çeşitli nedenlerle istekleri doğrultusunda veya resen değiştirilen öğretmenlerin buldukları eğitim kurumunda veya ilde çalışılması gereken sürenin hesabında, daha önceki eğitim kurumlarında veya ilde geçen hizmet süreleri birlikte değerlendirilir.

2.2.6 Öğretmenlerin Yer Değiştirme İşlemleri ve İşlem Basamakları

Öğretmenlerin yer değiştirme işlemleri ilgili yönetmeliklere uygun olarak Millî Eğitim Bakanlığının İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan Yer Değiştirme kılavuzundaki takvim çerçevesinde gerçekleşmektedir. Özel durumlar hariç esas olarak öğretmenlerden 30 Eylül tarihi itibari ile görev yaptıkları eğitim kurumunda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar il içinde, buldukları

ilde üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar ise iller arasında yer değiştirme isteğinde bulunabilmektedir.

Başvurular, elektronik ortamda <http://mebbis.meb.gov.tr> veya <http://ikgm.meb.gov.tr> adreslerinde yer alan Elektronik Başvuru Formu doldurulmak suretiyle yapılmaktadır. Öğretmenler sistemdeki personel özlük sayfasından başvuru işlemleri modülünden gitmek istediği okulları belirleyerek tercih yapmaktadır. Öğretmenin okul müdürlüğünün başvurusunu onaylaması için ve yöneticiye başvuru yaptığını beyan etmesi gerekmektedir. Bu nedenle, yapmış olduğu başvuruya ait ekran sayfasını yazdırarak imzalayıp yöneticiye vermeli, yönetici de başvuruyu onayladıktan sonra sayfanın yazıcıdan yazdırılmış bir nüshasını kendisine onaylı, mühürlü, imzalı bir şekilde vermelidir.

İsteğe bağlı yer değiştirmeler hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılmaktadır. Hizmet puanlarının hesabında yer değiştirme başvurularının son günü esas alınmaktadır. Hizmet puanının eşitliği hâlinde sırasıyla; öğretmenlikteki hizmet süresi daha fazla olana, öğretmenliğe daha önce başlayana öncelik verilir; eşitliğin devamı hâlinde ise atanacak öğretmen bilgisayar kurası ile belirlenmektedir.

Öğretmenlerin içinde yer aldıkları demokratik kitle kuruluşlarının, öğretmen atama komisyonlarına veya ilgili karar mekanizmalarına katılma yönündeki istekleri çeşitli gerekçelerle kabul edilmemektedir (Atasoy, 2006). Milli Eğitim Bakanlığı, atamaları kendi belirlediği takvim çerçevesinde yapmak istemektedir.

2.3. İlgili Araştırmalar ve İlgili Yayınlar

Milli Eğitim Bakanlığının (1982) yaptığı “Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri” araştırması, sonucunda elde edilen bulgular öğretmenlerin atama uygulamalarına ilişkin rahatsızlığını ortaya koymaktadır. Araştırmada öğretmenler özlük hakları ile ilgili olarak belirlenen yedi sorundan kendilerini en fazla rahatsız eden sorunun öğretmen atamalarında ilgili yönetmeliklerin tüm öğretmenlere eşit olarak uygulanmaması olarak belirtmişlerdir. Öğretmenler yurdun en uzak köşesinde bile görev yapmaya taraftardır. Fakat atamalarda adil olunmasını ve mahrumiyet bölgelerinde çalışmayı özendirici önlemler alınmasını istemektedirler.

Yalçinkaya (1992) yaptığı araştırmada öğretmenlerin ilk atama veya yer değiştirme sonucunda atandıkları görev yerlerindeki yaşadıkları sorunların çözümünde, denetim elemanlarının katkı düzeylerini incelemiştir. Konu araştırma kapsamında değerlendirildiğinde; denetçilerin, okul yönetimi ile öğretmenlerin istenilen düzeyde iletişim kurmalarına destek olma, öğretmenlerin beklentilerini ilgili makamlara iletme ve okul ile okulun bulunduğu çevre arasındaki ilişkileri geliştirmeye yönelik destek sağlama konusunda denetçiler “çok” düzeyinde katkı sağladıklarını belirtirken, yöneticiler orta, öğretmenler ise “az” düzeyde katkı sağladıklarını belirtmişlerdir. Okul çevresinde öğretmenlere karşı destek sağlamada da denetçiler “çok” düzeyinde katkı sağladıklarını belirtirken, yönetici ve öğretmenlerin deneticilerin “az” düzeyinde katkı sağladıkları görüşünde oldukları yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Akyüz (1998) alan dışından öğretmenlik mesleğine atanan öğretmenler sorununa yönelik olarak yaptığı araştırmada; ülkedeki öğretmen dağılımının uygun biçimde sağlanmadığı, Milli Eğitim Bakanlığı'nın, öğretmen seçme ve atama uygulamalarında belirli bir standart sağlamadığı, var olan öğretmen açıklarının yalnızca öğretmenlerin ihtiyaç oranında yetiştirmemesinden kaynaklanmadığı, bunun ekonomik, psikolojik ve benzeri bir çok sebebi olduğu sonucuna varmıştır.

Yıldırım'ın (1998) “Öğretmenlik Mesleğini Seçenlerin Yetiştikleri Sosyal Çevre” konulu araştırmasında ulaştığı sonuçlardan birisi; birçok profesyonel meslek grubunun oda, birlik ve benzeri adlarla organize oldukları, meslekleri ile ilgili olarak alınacak kararlara iştirak ettikleri, öğretmenlerin ise çalışma alanlarında söz sahibi olamadıkları ile ilgilidir. Bir başka sonuç ise öğretmenlerin atama sorunları ile ilgilidir. Yıldırım bu sorunların tayin ve nakillerde keyfi ve kişisel düşüncelere hareket edilmesi, tek öğretmenli ve çalışma koşulları zor olan yerleşim yerlerindeki okulların sayılarının fazlalığı ve taşınmalı eğitim kapsamına alınan okullarla, yatılı ilköğretim bölge okullarının azlığından kaynaklandığını belirtmiştir.

Özkale (1999) “Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmasında elde ettiği sonuçlar doğrultusunda; mevcut öğretmen dağılımının yeniden değerlendirilerek çalışma şartlarında adaletin sağlanması, bu şartların ekonomik ve psikolojik açıdan istenilen düzeye getirilmesi gerektiği önerisinde bulunmuştur.

Aydın (1999) “Türk Basınında Öğretmen Sorunları (1940-1955)” adlı araştırmasında öğretmenlerin atama sorunları ile ilgili olarak şu sonuçlara ulaşmıştır. Söz konusu dönemdeki basın organlarında öğretmenlerin nicelik olarak az ve yetersiz olduğu, öğretmensiz birçok köy bulunduğu, bu dönemde kurulmaya başlanan mesleki örgütlerde öğretmenlerin tayin durumları ile ilgili bir çok sorun bulunduğu sonuçlarına varmıştır.

Erçelebi (1999) “2000’li Yıllara Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Planı” adlı çalışmasındaki ulaştığı sonuçlara dayalı olarak, Bakanlığın öğretmen atamaları konusunda ciddi sorunlar yaşadığını, bu durumun eğitim-öğretimi olumsuz olarak etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca bazı öğretmen adaylarının göreve atanamayarak mağdur olduklarını, eğitim sistemimizin sınıf öğretmeni açığının giderek arttığını, sorunun çözümü için ciddi bir planlamaya ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir.

Altunya (2000) “Eğitimde Geleceğe Bakış” konulu çalışmasında öğretmenleri en çok rahatsız eden sorunun atama ve yer değiştirme sorunu olduğu, öğretmenlerin atamaların adaletli yapıldığına inanmadıkları belirtmiştir. Norm kadro uygulamasının yanlış bir modelle ve yanlış kişiler eliyle uygulandığı, sistemler değişse de atama uygulamalarında partizanlık, kayırma ve rüşvet söylentilerinin devam ettiği yönünde saptamalarda bulunmuştur. Çözüm için ise, öğretmen gereksiniminin nesnel ölçütler koyularak planlanması, atama komisyonlarında öğretmen temsilcilerinin de bulunması, atamalarda il, ilçe ve kurumlara nokta başvuru uygulaması başlatılması yönünde öneriler getirmiştir.

Keskin (2001) “Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları” üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin atama uygulamaları ile ilgili olarak; öğretmenlerin ülke genelinde dengesiz dağılımının devam etmektedir. İl merkezlerinde öğretmen yığılması sürerken ilçe ve köylerde öğretmenin tutulmasının güç olduğu ortaya koymaktadır. Görev yerinde bir, iki yılını dolduranların yer değişikliği talebinde bulunması ve eş durumu atamalarının mevcut şekilde uygulanmasının eğitim sisteminde sıkıntı ve dengesizlik yaratmakta olduğu hususları öne çıkmıştır.

Seferoğlu (2001) ilköğretim okullarında görevli olan sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimlerine ilişkin bakış açılarını, bu konudaki beklentilerini ve

önerilerini ortaya koymayı amaçladığı araştırmasında; atamalardaki haksızlıklar, öğretmenlerin görev yerlerine gidiş-gelişlerindeki zorlukların göz önünde bulundurulmaması bir sorun olarak görülmüştür. Öğretmenler bu konuya ilişkin sorunların çözümü için de eğitimle ilgili yönetmeliklerde gerekli değişikliklerin yapılması ve yeni bir atama yer değiştirme politikasının düzenlenmesi önerisinde bulunmuşlardır.

Yalın (2001) İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin problemleri ve çözüm önerileri adlı araştırmasında İzmir ilinin merkez semtlerinde çalışan sınıf öğretmenlerinin, atama ve yer değiştirme uygulamalarını da kapsayan özlük hakları konusunda, yeterli bilgilerinin olmadığı yönünde önemli oranda hem fikir oldukları bulgusuna ulaşmıştır.

Kuzey (2002) “Sınıf Öğretmenlerinin bazı Sorunları ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmasında öğretmen atamalarında yönetim yapısı ve bürokrasinin büyüklüğü nedeniyle öğretmenlerin tayin konusunda zorluklar yaşadıkları belirtmiştir. Siyasi baskılar nedeniyle adaletsiz olarak yapılan atamaların öğretmenleri rahatsız edip okulların amaçlarını gerçekleştirmelerinde olumsuzluklara neden olabildiği, yüksek mevkilerdeki kişilerin es ve dostlarının istedikleri yerlere atamaları yapılırken, diğer öğretmenlere norm kadronun gereğinin yapılabildiği, bu durumun insan ilişkilerinin verimliliğini kötü yönde etkilediği düşünülmektedir. Öğretmenlerin lojmanı olmadığı için köye en yakın daha büyük yerleşim birimine geliş-gidiş yapmaları esnasında ulaşımda zorluklar yaşamakta oldukları, kötü hava koşulları ve diğer olumsuzlukların öğretmenlerde stres nedeni olabildiği, bulgularına ulaşmıştır.

Yıldırım (2003) “ Tarihsel Süreç İçerisinde İlk Öğretmen Atamaları” adlı araştırmasında atama yönetmeliklerinin değişmesinde siyasi yönetimlerin etkili olduğu, siyasetçilerin oy ve yönetime gelme kaygılarının öğretmenlerin atamalarında da etkili olduğu, siyasilerin yaptıkları müdahalelerin yönetmeliklerin uygulanmasında tamiri mümkün olmayan yaralar oluşturduğu belirtmiştir. Her iktidara gelen yönetimin kendine has yeni oluşumlar içine girerek yeni yönetmelikler çıkardığı, rotasyon uygulaması ile ataması yapılan birçok öğretmenin siyasileri devreye koyması sonucunda atandıkları bölge yerine kendi istedikleri yerlere

atamalarının yapıldığı sonuçlarına ulaşmıştır. Yönetmeliğin öngördüğü eş durumu atamalarının öğretmenlerin mağduriyetini önlemek yerine bazı öğretmenlerin istemedikleri bölgelerden kaçış yolu olması nedeniyle sağlıklı olarak uygulanamadığı, yönünde sonucuna ulaşmıştır.

Eğitimciler Birliği Sendikası (2004) tarafından yapılan Öğretmen Sorunları Araştırması sonucunda; araştırmaya katılanların yaklaşık üçte ikisinin öğretmen atamalarının kurallara uygun ve objektif yapılmadığı düşüncesinde olduğu, bu konuda erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sayılan (2004) ilk atama ve yer değiştirme sorunlarını cinsiyet ayrımcılığı açısından irdelediği “Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarının Tespiti” konulu araştırmasında, eğitim alanında çalışan kadın iş görenlerin % 40'nın göreve ilk atanmada, % 32 sinin ise görev içi atamalarda ve yükselmede ayrımcılık yapıldığı düşüncesini taşıdıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Yazıcı (2006) “Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri” konulu araştırmasında ülkedeki var olan siyasi yapının eğitim örgütleri üzerindeki etkisi sadece politika belirleme düzeyinde kalması ile atama birimleri üzerindeki baskıcı ve yönlendirici etkileri azaltılabilir. Araştırmaya göre uzmanlık ve yönetim becerisi gerektiren atama birimi yöneticiliklerine yapılacak atamaları belirleme yetkisi, siyasi kişilerin inisiyatifi dışında tutulabilir

Candaş (2015) “İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yöneticinin rolü” konulu araştırmasında, öğretmenlerin eğitim özür gurubundan yer değiştirmelerinin yılda iki defadan fazla olması sağlanarak eğitime daha fazla önem verilebileceğini belirtmiştir. Öğretmenlerde olumlu hisler uyandırma ve mesleki doyumu sağlamak için yönetimin görev dağılımlarında adil davranması önermiştir. Öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin okullarda etüt kurs gibi imkanların artırılması yoluyla azaltılabileceği belirtilmiştir. Araştırmacı kurumdaki huzursuzlukları önlemek ve öğretmenlerin yer değişikliği talebini azaltmak üzere yöneticilere çatışma yönetimi ve iletişim becerileri kapsamlı eğitimler verilmesini önermiştir. Öğretmenlerin yer değişikliği

taleplerinin azaltılmasına yönelik olarak okullarda kişisel gelişim imkanlarının ve fiziksel yapıda iyileştirilmelerin arttırılması da önerilen konular arasındadır. Mesleki çalışma süresi gerekçesiyle rotasyona uğrama endişesi öğretmenlerin özür durumu ve isteğe bağlı yer değişikliği taleplerinin artmasına yol açmaktadır. Rotasyon uygulamalarında öğretmenlerin hak kaybı yaşamayacağı şekilde denk kurumlara atanmaları için gerekli planlamaların önceden yapılması önermiştir. Öğretmenlerin sınıf içinde müfredata bağlı kalmadan esnek bir öğretim uygulayabilmesinin sağlanması ve öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri gerçekleştirebilmesi için eğitim ortamlarının teknolojik olarak donatılması ve sınıf bütçesinin oluşturulması için kanuni düzenlemelerin yapılması önermiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma, saptanan problemlere güvenilir çözümler aramak amacı ile planlı ve sistemli olarak verilerin toplanması, çözümlenmesi, yorumlanarak değerlendirilmesi ve rapor edilme sürecidir. Araştırma bir arama, öğrenme, bilinmeyenini biliniir hale getirilme çabasıdır (Karasar, 2000, s. 22). Sosyal bilimlerde araştırma süreci, araştırma probleminin oluşturulması ve araştırma yönteminin seçilmesiyle başlar. Seçilen yöntem, sosyal dünyanın nasıl algılandığını, verilerin hangi yollarla toplanacağını, nasıl çözümleneceğini ve nasıl yorumlanacağını belirlediği için son derece önemlidir. Bir çalışmada hangi yöntemin seçileceği, araştırmacının teorik bakış açısına, araştırmacının problemine ve amacına, araştırmada kullanılabilcek kaynaklara ve araştırmacının becerilerine göre değişkenlik gösterebilir.

Araştırma yöntemleri nicel ve nitel olmak üzere iki grupta incelenir. Nicel araştırma olaylar arasındaki ilişkileri tanımlamak için sayısal veriler kullanır. Nitel araştırma insan davranışlarını veya deneyimlerini tanımlamak için sözcükleri veri olarak kullanır. Nicel araştırmanın bir araştırma problemi, Nitel araştırmanın ise bir araştırma sorusu vardır. Sayısal araştırma düzenekleri rakam kökenlidir ve genellikle istatistik analizlerle değerlendirilebilecek olan çok miktardaki sayıların toplanmasını gerektirmektedir. Sayısal araştırmalar belli bir boyut içinde çeşitli grupların benzerliklerinin, oranlarının veya farklılıklarının belirlenmelerini sağlamaktadır (Akman,2014).

Bu çalışmada araştırmacının problemi ve amacına uygun olarak nicel araştırma yöntemi ve anket araştırma tekniği kullanılmıştır.

Sosyal bilimlerde de fen bilimlerinde olduğu gibi en yaygın biçimde kullanılan araştırma yöntemleri “nicel araştırma yöntemleri” olmuştur. (Yıldırım, 2000). Fizik, biyoloji, kimya, mühendislik gibi doğa bilimleri alanlarında

araştırmalar gözlem ve ölçmeye dayanır. Gözlem ve ölçmelerin tekrarlanabildiği ve objektif yapıldığı araştırmalara niceliksel, nicel, sayısal (quantitative) araştırma denir (Ergün, 2005).

Nicel araştırma yönteminde, araştırma evreninin araştırma konusu hakkındaki fikrinin yönü sorgulanmaktadır. Nicel araştırmalarda sayısal temsiliyet söz konusu olduğundan araştırma evrenini temsil edecek örneklemin doğru tespit edilmesi ve bu örnekleme doğru soruların sorulması önemlidir. Nicel araştırma yöntemlerinin üstün bir tarafı objektif olmalarıdır (Akman, 2014).

Nicel araştırmanın avantajları ve sınırlılıkları vardır. Avantajları; genelleştirilebilir sonuçlar üretmesi, farklı gruplar arasında farklılaştırma yapabilir olması, kuramların doğruluk derecesi tespit edilebilir olması ve belirli bir yapı içindeki ilişkilerin incelenmesine olarak sıralanabilir. Sınırlılıkları ise; mükemmel örneklem almanın güç olması, yeteri sayıda veri toplamak güçlüğü, mükemmel ölçüm şartlarını her zaman sağlamanın zorluğu ve model dışındaki veriler ile ilgilenmemesi olarak sıralanabilir (Akman, 2014).

Anket, belli bir konuda saptanmış hipotezlere bağlı olarak bir evren ya da örneklemini kaynak oluşturan kişilere önceden belirlenmiş sorular yöneltmek suretiyle sistemli veri toplama tekniği olarak tanımlanabilir (Armağan, akt. Balcı, 2005). Anketler, sosyal bilimlerde gözlemleri standartlaştırmak üzere başvurulan yöntemlerden biridir. Anket, uygulanan kişilerin okur-yazar olmalarını gerektirir. Bu yüzden de anketler yazılı veri toplama aracı olarak da tanımlanabilir (Sencer ve Sencer, akt. Balcı, 2005)

Anket tekniği sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri arasında en çok kullanılanıdır. Bunun sebebi uygulamasının kolay, ucuz ve bilgileri doğrudan doğruya toplamaya uygun oluşudur. Herhangi bir konuda başkalarının fikirleri almak isteniyor ise yapılacak işlerden biri onlara yazılı sorular vermektir. Bu teknik; fikirler, inanışlar, öneri ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yol gibi görölmektedir (Aydın, 2006).

Anket tekniğinin avantajları ve dezavantajları şu şekilde sıralanabilir;

Anketin avantajları

- Anketi cevaplandıranların kimliklerini gizli tutabilme imkanları açısından ankete verdikleri cevaplar daha doğru, daha tutarlı olabilmektedir. Çeşitli çekincelerden ötürü veya bazı koşullar altında kişiler bazen cevap vermek istemez veya yanlış, tutarsız bilgiler verebilirler. Gizlilik imkanı sağlandığı takdirde bu bilgiler daha doğru hale getirilebilir.
- Soru ve cevapların yazılı olması neticesinde ankete katılan kişilerin verdikleri cevapları kontrol imkanı vardır. Kasıt olmadan yanlış veya eksik bilgi verdiklerini fark etmeleri durumunda cevaplarını düzeltebilirler.
- Büyük kitlelere ulaşmayı gerektiren durumlarda veya geniş coğrafi bölgelerden veri toplanmasını gerektiren hallerde anket uygulamak iyi bir seçim olabilir. Bu sayede daha iyi bir örnekleme gurubu oluşturularak bu örneklemin ana kütleyi temsil etme kabiliyetini artırmak mümkündür.
- Nihayet cevapların yazılı ve standartlaştırmaya imkan sağlamasından dolayı çeşitli karşılaştırmalara olanak sağlar.
- Analizi, yorumlanması ve raporlanması daha kolay ve masrafsız olmaktadır. Süre açısından kısıtlamalar bulunduğu hallerde bu özelliği büyük kolaylık sağlamaktadır (Kuğu, 2003)

Anketin Dezavantajları

- Anketin esneklikten uzak olduğu söylenebilir. Çünkü anketi uygularken araştırmacı cevaplayıcıyla yüz yüze bulunmaz. Bu yüzden de soruları yeniden dile getirme imkanı yoktur.
- Anket sadece okuryazarlara verilebilmektedir.
- Anketle derinlemesine bilgi edinme imkanı yoktur.
- Anket tekniği yapısal özelliklerinden ötürü sınırlı bilgiler sağlayabilir. Çünkü görüşmeye oranla anket daha kısa bir sürede tamamlanmak zorundadır. Anketin dikkat ve ilginin dağılmasını önleyecek güdeleyici öğelere sahip olmaması, kısa sürede doldurulmasına gerekçe oluşturur.

- Ankete cevap verenler ile vermeyenler arasında fark vardır. Bunun için gönderilen anketlerden birçoğu cevaplanarak geri gelmemiş ise böyle bir çalışmadan elde edilecek bulguları diğer gruplara genellemek yanlış ve hatalı bir davranış olacaktır.
- Anket gönderilen kişiler genellikle eğitim görmüş kişilerdir. Buna rağmen kişilerin soruları aynı derecede anlayamamaları veya cevaplarında açık olmamaları ve rastgele cevaplar vermeleri düşünülebilir. Araştırmacının bunu kontrol etme imkanı yoktur.
- Postayla gönderilen bir ankete cevap verecek kişinin anketi gönderenle iletişimi zordur. Kişi lüzum gördüğü noktalarda anket sahibine soru soramamakta, açıklama isteyememektedir (Aydın, 2006, s.6).

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma İstanbul ili Fatih ilçesindeki devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yer değiştirme nedenlerini ve bu yer değiştirmede yönetici rollerini belirlemeye yönelik betimsel tarama modelinde oluşturulmuştur. Betimsel tarama modeli olayların, varlıkların, objelerin, grupların, kurumların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Bu sayede onları anlayabilme ve gruplayabilme olanağı sağlar ve aralarındaki ilişkiler saptanmamıza yardımcı olur (Kaptan, 1993). Betimsel tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 1994).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesinde bulunan 24 devlet ortaokulunun öğretmenlerinden oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak hedeflendiği için örneklem oluşturulmamıştır. 24 okuldan 450 öğretmene anket dağıtılmış, 293 tane anket geri dönmüş 22 anket hatalı ve eksik bilgi sebebiyle değerlendirmeye katılmamıştır. Araştırmaya dahil edilen geçerli anket sayı toplam 271'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla Prof. Dr. Semra ÜNAL gözetiminde Burak CANDAS tarafından geliştirilen 3 bölümden oluşan "öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ölçeği" kullanılmıştır. Geliştirilen anket Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında Burak CANDAS tarafından 2015 yılında 'İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yöneticinin rolü' isimli yüksek lisans tezi çalışmasında İstanbul ili Şile, Beykoz, Sancaktepe ve Çekmeköy ilçelerindeki 107 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 383 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin geçmiş çalışmadaki güvenilirlik sonucuna ulaşamamıştır. Yapılan bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri .957 şeklinde güvenilir olarak hesaplanmıştır.

3.4. Anket

Anketin 1. Bölümü öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak sorulan cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, branş ve yer değiştirme sayısı sorularından oluşmaktadır. 2. Bölüm yer değiştirme isteğinin okulla ilgili nedenlerini tespit etmeye yönelik 11 soru, yer değiştirme isteğinin kişisel nedenlerini tespit etmeye yönelik 6 soru ve yer değiştirme isteğinde yöneticinin rolünü belirlemeye yönelik 15 soru olmak üzere 32 sorudan oluşmaktadır. 3. Bölüm ise araştırmaya katılanların konuyla ilgili belirtmek istedikleri kişisel görüşlerinin sorulduğu bölümdür.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından, 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesinde bulunan 24 devlet ortaokulunun da görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmenlere uygulanacak ölçekler (Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketi) puanlanmıştır. Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlmeleri SPSS programında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerinin demografik özellikleri (cinsiyet, mesleki kıdem (hizmet yılı), okul türü, branş, meslek hayatı boyunca yer değiştirme sayısı) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin alt boyut puanları için standart sapma, değerleri saptanmıştır.

1. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinden aldıkları puanların okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup T testi,
2. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinden aldıkları puanların mesleki branş, yer değiştirme sayısı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis – H testi,
3. Kruskal Wallis H sonucu anlamlı bulunan farklılıklarda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Mann Whitney u testi,
4. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinden aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü Varyans analizi (ANOVA),
5. ANOVA sonucu anlamlı bulunan farklılıklarda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonrası post hoc Scheffe testi,
6. Elde edilen verilerin manidarlıkları minimum ,05 düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablo ve yorum halinde sunulmuştur.
7. Elde edilen bulguların yorumlarında kullanılacak tekniklerin karar sürecinde dağılımın normalliği ya da normal olmamasına bakılmıştır. Normallik dağılımın ön koşulu değişken sayısının 30 dan büyük mü yoksa küçük mü olduğu ile

başlanmıştır. 30 dan küçük dağılımlarda normal olmayan dağılım kararı alındığından Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar ortalaması bakımından çıkan farklılıklarda farkın hangi grup lehine olduğunu belirlemede özel bir teknik bulunmadığından ikili karşılaştırmalar yapılarak yine dağılımın normal olmaması sebebi ile Mann Whitney-U testi tercih edilmiştir. Normal dağılım gösteren ve değişken sayısı 2 olan değişkenlerde grup ortalamaları arasındaki farkı incelerken Independent Sample T- Test kullanılmıştır. Değişken sayısının 3 ve daha fazlası olan normal dağılımlı değişkenlerde One Way Anova kullanılmıştır. Grupların arasında fark olduğu tespit edilen tablolarda varyansların homojenliği Levene Tekniği ile incelenmiş ve buna uygun Post hoc Tukey ya da Tamhane's T2 kullanımı planlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce öğretmen grubunun genel yapısını tanıttıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular araştırmanın amaçlarına göre sıralanmıştır. Verilerin daha iyi anlaşılması için veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS istatistik programının yardımıyla, tablolar haline dönüştürülerek açıklamaları tabloların altına yapılmıştır.

4.1. Bulgular

4.1.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	141	52,0	52,0	52,0
Erkek	130	48,0	48,0	100,0
Toplam	271	100,0	100,0	

Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubu oluşturanların 141'i (%52,0) kadın; 130'su (%48,0) erkek olmak üzere toplam 271 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 2. Meslek Kıdemi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
0 - 5 Yıl	78	28,8	28,8	28,8
6 - 10 Yıl	75	27,7	27,7	56,5
11 - 15 Yıl	57	21,0	21,0	77,5
16 Yıl ve Üzeri	61	22,5	22,5	100,0
Toplam	271	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 78'i (%28,8) 0 - 5 yıl arası kıdem grubunda; 75'i (%27,7) 6 - 10 yıl arası kıdem grubunda; 57'si (%21,0) 11 - 15 yıl arası kıdem grubunda; 61'i (%22,5) 16 yıl üzeri kıdem grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3. Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Orta Okul	210	77,5	77,5	77,5
İmam Hatip Orta Okulu	61	22,5	22,5	22,5
Toplam	271	100,0	100,0	100,0

Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubunun 210'u (%77,5) Orta Okul; 61'i (%22,5) İmam Hatip Orta Okulu olmak üzere toplam 271 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 4. Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Türkçe	39	14,4	14,4	14,4
Matematik	35	12,9	12,9	27,3
Fen Bilimleri	28	10,3	10,3	37,6
Sosyal Bilgiler	27	10,0	10,0	47,6
Yabancı Dil	30	11,1	11,1	58,7
Din Kültürü	44	16,2	16,2	74,9
Yetenek Dersleri	33	12,2	12,2	87,1
Diğer	35	12,9	12,9	100,0
Toplam	271	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 39'u (%14,4) Türkçe grubunda; 35'i (%12,9) Matematik grubunda; 28'i (%10,3) Fen Bilimleri grubunda; 27'si (%10,0) Sosyal Bilgiler grubunda; 30'u (%11,1) Yabancı Dil grubunda; 44'ü (%16,2) Din Kültürü grubunda; 33'ü (%12,2) Yetenek dersleri grubunda; 35'i (%12,9) diğer branşlar grubunda bulunmaktadır.

Tablo 5. Yer Değiştirme Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Hiç	29	10,7	10,7	10,7
1 - 3 Kere	173	63,8	63,8	74,5
4 - 6 Kere	55	20,3	20,3	94,8
Diğer (6 dan daha fazla)	14	5,2	5,2	100,0
Toplam	271	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 29'u (%10,7) hiç yer değiştirmeyen grubunda; 173'ü (%63,8) 1 – 3 kez yer değiştiren grubunda; 55'i (%20,3) 4 - 6 kez yer değiştiren grubunda; 14'ü (%5,2) diğer (6 dan daha fazla) yer değiştiren grubunda bulunmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketi Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
Yönetimden Kaynaklı Nedenler	271	2,6027	,05426	,89322
Okuldan Kaynaklı Nedenler	271	2,5035	,04310	,70949
Kişisel Nedenler	271	2,2638	,04266	,70228

Tabloda Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin alt boyutlarından almış oldukları puanlar, ortalaması en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanarak sunulmuştur. Buna göre, yönetimden kaynaklı nedenler alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=2,6027$, standart sapması $ss=0,05426$, aritmetik ortalamanın standart hatası $Sh_{\bar{x}}=0,89322$ olarak, okuldan kaynaklı nedenler alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=2,5035$, standart sapması $ss=0,04310$, aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=0,70949$ olarak, kişisel nedenler alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=2,2638$, standart sapması $ss=0,04266$ aritmetik ortalamasının standart hatası $Sh_{\bar{x}}=0,70228$ olarak saptanmıştır.

4.1.2. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri

Tablo 7. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Fizikî Şartlarının Yetersiz Oluşu Ve Donanımı Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okulun Fizikî Şartlarının Yetersiz Oluşu Ve Donanımı	Kadın	141	2,70	,976	,082	,146	269	,884
	Erkek	130	2,68	1,004	,088			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun fizikî şartlarının yetersiz oluşu ve donanımı sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=,146$; $p>.05$).

Tablo 8. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğrenci Sayısı (Öğrenci Yoğunluğunun Fazla Olması, Sınıf Başına Düşen Öğrenci Sayısının Yüksek Olması). Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okulun Öğrenci Sayısı (Öğrenci Yoğunluğunun Fazla Olması, Sınıf Başına Düşen Öğrenci Sayısının Yüksek Olması).	Kadın	141	2,67	1,011	,085			
	Erkek	130	2,65	1,009	,089	,162	269	,871

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun öğrenci sayısı (öğrenci yoğunluğunun fazla olması, sınıf başına düşen öğrenci sayısının yüksek olması). Sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=,162$; $p>.05$).

Tablo 9. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması	0 - 5 Yıl	78	2,26	1,025	G.Arası	9,146	3	3,049		
	6 - 10 Yıl	75	2,69	,930	G.İçi	275,718	267	1,033		
	11 - 15 Yıl	57	2,53	1,037	Toplam	284,863	270		2,952	,033
	16 Yıl ve Üzeri	61	2,30	1,085						

Tabloda görülebileceği üzere, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,952$; $p<.05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($LF=1,139$; $p>.05$).

Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
0 - 5 Yıl	6 - 10 Yıl	-,437	,164	,049
	11 - 15 Yıl	-,270	,177	,509
	16 Yıl ve Üzeri	-,039	,174	,997
6 - 10 Yıl	0 - 5 Yıl	,437	,164	,049
	11 - 15 Yıl	,167	,179	,831
	16 Yıl ve Üzeri	,398	,175	,163
11 - 15 Yıl	0 - 5 Yıl	,270	,177	,509
	6 - 10 Yıl	-,167	,179	,831
	16 Yıl ve Üzeri	,231	,187	,677
16 Yıl ve Üzeri	0 - 5 Yıl	,039	,174	,997
	6 - 10 Yıl	-,398	,175	,163
	11 - 15 Yıl	-,231	,187	,677

Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 0 – 5 yıl hizmet süresi grubu ile 6 – 10 hizmet yılı süresi grubu arasında 6 – 10 hizmet yılı süresi grubu lehine istatistiksel olarak ($p < .05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 0 – 5 hizmet yılı süresi grubundaki öğretmenlerin 6 – 10 hizmet yılı süresi gruba göre daha fazla okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının ortalamalarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 11. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulda Kişisel Gelişim İmkânının Olmaması Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Okulda Kişisel Gelişim İmkânının Olmaması	0 - 5 Yıl	78	2,55	,989	G.Arası	1,227	3	,409		
	6 - 10 Yıl	75	2,40	,915	G.İçi	245,747	267	,920		
	11 - 15 Yıl	57	2,42	,944	Toplam	246,974	270		,444	,721
	16 Yıl ve Üzeri	61	2,39	,988						

Tabloda görülebileceği üzere, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulda kişisel gelişim imkânının olmaması sorusunun puanlarının ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,444$; $p>.05$).

Tablo 12. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğretim Şekli (İkili Veya Normal Öğretim Olması) Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	0 - 5 Yıl	78	2,38	,996	G.Arası	3,233	3	1,078		
Okulun Öğretim Şekli (İkili Veya Normal Öğretim Olması)	6 - 10 Yıl	75	2,64	,981	G.İçi	266,251	267	,997		
	11 - 15 Yıl	57	2,63	,957	Toplam	269,483	270		1,081	,358
	16 Yıl ve Üzeri	61	2,49	1,059						

Tabloda görülebileceği üzere, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun öğretim şekli (ikili veya normal öğretim olması) sorusunun puanlarının ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,081$; $p>.05$).

Tablo 13. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması	Orta Okul	210	2,38	1,015	,070			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,66	1,047	,134	-1,847	269	,066

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-1,847$; $p>.05$).

Tablo 14. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Okuldaki Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar	Orta Okul	210	2,39	1,049	,072			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,38	,969	,124	,089	269	,929

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki çalışma arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=0,089$; $p>.05$).

Tablo 15. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Bulunduğu Sosyal Çevrede Kültürel Ve Sanatsal Etkinliklerin Düzeyi Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Okulun Bulunduğu Sosyal Çevrede	Orta Okul	210	2,33	,924	,064			
Kültürel Ve Sanatsal Etkinliklerin Düzeyi	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,69	1,025	,131	-2,612	269	,009

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun bulunduğu sosyal çevrede kültürel ve sanatsal etkinliklerin düzeyi sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,612$; $p<.05$). Farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında İmam Hatip Orta Okulu öğretmenlerinin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun bulunduğu sosyal çevrede kültürel ve sanatsal etkinliklerin düzeyi sorusunun puanlar ortalamalarının Orta Okul öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 16. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğretmene Sağladığı Ek Gelir İmkânlarının Olması (Etüt, Kurs Vb.) Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okulun Öğretmene Sağladığı Ek Gelir İmkânlarının Olması (Etüt, Kurs Vb.)	Orta Okul	210	2,26	1,049	,072			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,75	,977	,125	-3,305	269	,001

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun öğretmene sağladığı ek gelir imkânlarının olması (etüt, kurs vb.) sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,305$; $p<.05$). Farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında İmam Hatip Orta Okulu öğretmenlerinin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun öğretmene sağladığı ek gelir imkânlarının olması (etüt, kurs vb.) sorusunun puanlar ortalamalarının Orta Okul öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 17. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması	Türkçe	39	129,78	11,069	7	,136
	Matematik	35	122,64			
	Fen Bilimleri	28	129,96			
	Sosyal Bilgiler	27	132,91			
	Yabancı Dil	30	162,27			
	Din Kültürü	44	153,35			
	Yetenek Dersleri	33	111,97			
	Diğer	35	141,83			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=11,069$; $p>.05$).

Tablo 18. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okuldaki Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşanan Sorunlar	Türkçe	39	134,35	6,537	7	,479
	Matematik	35	135,57			
	Fen Bilimleri	28	130,48			
	Sosyal Bilgiler	27	112,80			
	Yabancı Dil	30	137,63			
	Din Kültürü	44	140,14			
	Yetenek Dersleri	33	129,89			
	Diğer	35	159,74			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki çalışma arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar sorusuna ilişkin puanlarının sıralamaları öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=6,537$; $p>.05$).

Tablo 19. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Öğretmene Sağladığı Ek Gelir İmkânlarının Olması (Etüt, Kurs Vb.) Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okulun Öğretmene Sağladığı Ek Gelir İmkânlarının Olması (Etüt, Kurs Vb.)	Türkçe	39	134,86	11,729	7	,110
	Matematik	35	131,97			
	Fen Bilimleri	28	128,14			
	Sosyal Bilgiler	27	123,17			
	Yabancı Dil	30	128,93			
	Din Kültürü	44	171,01			
	Yetenek Dersleri	33	126,85			
	Diğer	35	128,16			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okulun öğretmene sağladığı ek gelir imkânlarının olması (etüt, kurs vb.) sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=11,729$; $p>.05$).

Tablo 20. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması	Hiç	29	130,29			
	1 - 3 Kere	173	134,18	2,532	3	,470
	4 - 6 Kere	55	148,91			
	Diğer (6 dan daha fazla)	14	119,57			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki iş yoğunluğunun ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin yer değiştirme sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yer değiştirme sayısı dağılımları ile grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,532$; $p>.05$). Tablo incelendiğinde 6'dan fazla yer değiştiren sayısının az olduğu göze çapmaktadır. Aynı sorunun kıdem değişkeni ile karşılaştırıldığı Tablo 8'de 16 yıl ve üzeri meslekte çalışma süresine sahip öğretmen sayısının 61 olduğu ve incelenen tabloda farkın olduğu, fakat oluşan farkın 16 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenler arasında değil 0 – 5 yıl çalışma süresi ile 6 – 10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler arasında gerçekleştiği ve 0 – 5 yıl öğretmenler lehine sonuçlandığı Tablo 15'de tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında öğretmenlerin kıdemlerinin yükselmesinin yer değiştirme sayısına doğru orantılı olarak etki etmediği anlaşılmaktadır. Kıdem değişkeni ile yer değiştirme arasında sistematik bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 21. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Okulla İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması Sorusunun Puanlarının Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okuldaki İş Yoğunluğunun, Ders Saatlerinin Çok Veya Az Olması	Hiç	29	122,67	1,856	2	,395
	1 - 3 Kere	173	126,42			
	4 - 6 Kere	55	140,45			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin okulla ilgili nedenleri alt boyutunun okuldaki iş yoğunluğunun ders saatlerinin çok veya az olması sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin yer değiştirme sayısı (4 – 6 kere göz ardı edilerek) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yer değiştirme sayısı dağılımları ile grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,856$; $p>.05$).

4.1.3. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri

Tablo 22. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Özel Durumum Nedeniyle Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Özel Durumum Nedeniyle	Kadın	141	2,62	1,099	,093			
	Erkek	130	2,25	1,209	,106	2,641	269	,009

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun özel durumum nedeniyle sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,641$; $p<.05$). Farkın kimin lehine olduğunu bakmak için gruplar ortalamalarına bakıldığında farkın kadın öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplarda yer değiştirme nedenlerinde özel durumlarının erkek öğretmenlere oranla yer değiştirme nedenlerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>
Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar	0 - 5 Yıl	78	2,22	1,015	G.Arası	2,825	3	,942	
	6 - 10 Yıl	75	2,23	1,085	G.İçi	299,950	267	1,123	,838 ,474
	11 - 15 Yıl	57	2,28	1,130	Toplam	302,775	270		
	16 Yıl ve Üzeri	61	2,00	1,017					

Tabloda görülebileceği üzere, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun çalışma arkadaşlarıyla yaşadığım özel sorunlar sorusunun puanlarının ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,838; p>.05$).

Tablo 24. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler)	0 - 5 Yıl	78	2,47	1,181	G.Arası	1,302	3	,434		
	6 - 10 Yıl	75	2,56	1,043	G.İçi	360,292	267	1,349		
	11 - 15 Yıl	57	2,44	1,225	Toplam	361,594	270		,322	,810
	16 Yıl ve Üzeri	61	2,62	1,213						

Tabloda görülebileceği üzere, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun kurumdaki görev süremin dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler) sorusunun puanlarının ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,322$; $p>.05$).

Tablo 25. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Temposundan Memnun Olmamam Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Temposundan Memnun Olmamam	Orta Okul	210	2,25	,967	,067			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,67	1,012	,130	-2,952	269	,003

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun çalışma temposundan memnun olmamam sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,952$; $p<.05$). Farkın kimin lehine olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında İmam Hatip Orta Okulu öğretmenlerinin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun çalışma temposundan memnun olmamam sorusunun puanlar ortalamalarının Orta Okul öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar	Orta Okul	210	2,12	1,032	,071			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,39	1,130	,145	-1,757	269	,080

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değişirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun çalışma arkadaşlarıyla yaşadığım özel sorunlar sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

($t=-1,757$; $p>.05$).

Tablo 77. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler)	Orta Okul	210	2,52	1,150	,079			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,54	1,191	,153	-,130	269	,897

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun kurumdaki görev süremin dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler) sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-0,130$; $p>.05$).

Tablo 28. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Sürekli Olumsuz Eleştirilmem Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Sürekli Olumsuz	Orta Okul	210	1,90	1,093	,075			
Eleştirilmem	İmam Hatip Orta Okulu	61	1,95	1,102	,141	-,349	269	,727

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun sürekli olumsuz eleştirilmem sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-0,349$; $p>.05$).

Tablo 29. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Temposundan Memnun Olmamam Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çalışma Temposundan Memnun Olmamam	Türkçe	39	128,50	11,725	7	,110
	Matematik	35	116,57			
	Fen Bilimleri	28	126,79			
	Sosyal Bilgiler	27	130,59			
	Yabancı Dil	30	146,40			
	Din Kültürü	44	167,17			
	Yetenek Dersleri	33	128,61			
	Diğer	35	134,20			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun çalışma temposundan memnun olmamam sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=11,725$; $p>.05$).

Tablo 30. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çalışma Arkadaşlarıyla Yaşadığım Özel Sorunlar	Türkçe	39	138,79	7,107	7	,418
	Matematik	35	142,06			
	Fen Bilimleri	28	130,36			
	Sosyal Bilgiler	27	110,69			
	Yabancı Dil	30	136,25			
	Din Kültürü	44	155,42			
	Yetenek Dersleri	33	125,14			
	Diğer	35	136,49			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun çalışma arkadaşlarıyla yaşadığım özel sorunlar sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=7,107; p>.05$).

Tablo 31. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler)	Türkçe	39	137,08	18,473	7	,010
	Matematik	35	116,43			
	Fen Bilimleri	28	108,68			
	Sosyal Bilgiler	27	130,67			
	Yabancı Dil	30	163,52			
	Din Kültürü	44	163,74			
	Yetenek Dersleri	33	115,70			
	Diğer	35	141,03			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun kurumdaki görev süremin dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler) sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmelerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmelerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($\chi^2=18,473$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Analizlerin sonucunda farklılığın Fen Bilimleri branşından olan öğretmenlerle Yabancı Dil branşından olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından farkın Yabancı Dil branşından olan öğretmenler lehine ($Z=-2,579$; $p=,010$) olduğu bulunmuştur. Ayrıca Fen Bilimleri branşından olan öğretmenlerle Din Kültürü branşından olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından farkın Din Kültürü branşından olan öğretmenler lehine ($Z=-3,113$; $p=,002$) olduğu bulunmuştur.

Tablo 32. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Sürekli Olumsuz Eleştirilmem Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sürekli Olumsuz Eleştirilmem	Türkçe	39	131,85	5,254	7	,629
	Matematik	35	132,01			
	Fen Bilimleri	28	124,45			
	Sosyal Bilgiler	27	120,74			
	Yabancı Dil	30	144,27			
	Din Kültürü	44	152,88			
	Yetenek Dersleri	33	131,68			
	Diğer	35	141,40			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun sürekli olumsuz eleştirilmem sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=5,254$; $p>.05$).

Tablo 33. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Kurumdaki Görev Süremin Dolması (Rotasyon/ Zorunlu Yer Değiştirme Veya Zorunlu Hizmet Gibi Nedenler) Sorusunun Puanlarının Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kurumdaki Görev	Hiç	29	130,74			
Süremin Dolması	1 - 3 Kere	173	132,37			
(Rotasyon/ Zorunlu	4 - 6 Kere	55	158,75	8,253	3	,041
Yer Değiştirme Veya	Diğer (6 dan daha fazla)	14	102,32			
Zorunlu Hizmet Gibi						
Nedenler)						

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun kurumdaki görev süremin dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler) sorusunun puanlarının sıralama ortalamaları ile öğretmenlerin yer değiştirme değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yer değiştirme dağılımlarıyla grupların sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($\chi^2=8,253$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Analizlerin sonucunda farklılığın 4 - 6 kere yer değiştirme sayısına sahip olan öğretmenler olduğu ve Diğer (6 dan daha fazla) yer değiştirme sayısına sahip olan öğretmenler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından 4 - 6 kere yer değiştirme sayısına sahip olan öğretmenler lehine ($p<.05$) olduğu bulunmuştur.

Tablo 34. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Kişisel Nedenleri Alt Boyutunun Sürekli Olumsuz Eleştirilmem Sorusunun Puanlarının Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sürekli Olumsuz Eleştirilmem	Hiç	29	156,88	3,201	3	,362
	1 - 3 Kere	173	131,61			
	4 - 6 Kere	55	139,46			
	Diğer (6 dan daha fazla)	14	133,43			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin kişisel nedenleri alt boyutunun sürekli olumsuz eleştirilmem sorusunun puanlarının öğretmenlerin yer değiştirme sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yer değiştirme sayısı dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,201$; $p>.05$).

4.1.4. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri

Tablo 35. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Okulun Yöneticinin Yönetmel Özelliklerden Yoksun Olması Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşıp Farklanmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticinin Yönetmel Özelliklerden Yoksun Olması	Kadın	141	2,71	1,131	,095	1,454	269	,147
	Erkek	130	2,52	1,058	,093			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin yöneticinin etkisi ile ilgili nedenleri alt boyutunun okulun yöneticinin yönetmel özelliklerden yoksun olması sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=1,454$; $p>.05$).

Tablo 36. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Adil Olmaması Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticinin Adil Olmaması	Kadın	141	2,95	1,130	,095	1,706	269	,089
	Erkek	130	2,72	1,136	,100			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin yöneticinin etkisi ile ilgili nedenleri alt boyutunun yöneticinin adil olmaması sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=1,706$; $p>.05$).

Tablo 37. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin İletişim Becerilerinin Düzeyi Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticinin İletişim Becerilerinin Düzeyi	Kadın	141	2,72	1,058	,089	2,028	269	,044
	Erkek	130	2,45	1,072	,094			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin yöneticinin etkisi ile ilgili nedenleri alt boyutunun yöneticinin iletişim becerilerinin düzeyi sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,028$; $p<.05$). Farkın kimin lehine olduğunu bakmak için gruplar ortalamalarına bakıldığında farkın kadın öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplarda yer değiştirme nedenlerinde yöneticilerin iletişim becerilerinin etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 38. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi İle İlgili Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Kişisel Özellikleri (Hoşgörülü, Nazik, Dürüst, Saygılı, Sınırlı, Sakin Oluşu Ve Zaafları) Sorusunun Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticinin Kişisel Özellikleri (Hoşgörülü, Nazik, Dürüst, Saygılı, Sınırlı, Sakin Oluşu Ve Zaafları)	Kadın	141	2,64	1,057	,089			
	Erkek	130	2,52	1,094	,096	,881	269	,379

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri anketinin yöneticinin etkisi ile ilgili nedenleri alt boyutunun yöneticinin kişisel özellikleri (hoşgörülü, nazik, dürüst, saygılı, sınırlı, sakin oluşu ve zaafları) sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=,881$; $p>.05$).

Tablo 39. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticinin Etkisi Rolü Alt Boyutunun Yönetici – Öğretmen Arası Gerginlik ve Huzursuzluklar Sorusunun Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	0 - 5 Yıl	78	2,85	1,070	G.Arası	1,427	3	,476		
Yönetici – Öğretmen Arası Gerginlik ve Huzursuzluklar	6 - 10 Yıl	75	2,79	1,069	G.İçi	324,499	267	1,215		
	11 - 15 Yıl	57	2,68	1,088	Toplam	325,926	270		,391	,759
	16 Yıl ve Üzeri	61	2,67	1,193						

Tabloda görülebileceği üzere, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin yöneticinin etkisi rolü alt boyutunun yönetici – öğretmen arası gerginlik ve huzursuzluklar sorusunun puanlarının ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,391$; $p>.05$).

Tablo 40. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Çalışanlarını Tanımaması, Kabiliyetlerini Bilmemesi Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticinin Çalışanlarını Tanımaması, Kabiliyetlerini Bilmemesi	Orta Okul	210	2,60	1,095	,076			
	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,54	,923	,118	,352	269	,725

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin yöneticiden kaynaklı nedenleri alt boyutunun yöneticinin çalışanlarını tanımaması, kabiliyetlerini bilmemesi sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=0,352$; $p>.05$).

Tablo 41. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Öğretmenine Güvenmemesi Sorusunun Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yöneticinin	Orta Okul	210	2,55	1,094	,075			
Öğretmenine	İmam Hatip Orta Okulu	61	2,72	1,082	,139	-1,094	269	,275
Güvenmemesi								

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin yöneticiden kaynaklı nedenleri alt boyutunun yöneticinin öğretmenine güvenmemesi sorusunun puanlarının araştırmaya katılan öğretmenin çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-1,094$; $p>.05$).

Tablo 42. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin, Sizi Diğer Çalışma Arkadaşlarıyla Karşı Karşıya Getirmesi Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yöneticinin, Sizi Diğer Çalışma Arkadaşlarıyla Karşı Karşıya Getirmesi	Türkçe	39	117,47	11,472	7	,119
	Matematik	35	124,86			
	Fen Bilimleri	28	123,80			
	Sosyal Bilgiler	27	124,33			
	Yabancı Dil	30	170,27			
	Din Kültürü	44	142,03			
	Yetenek Dersleri	33	145,21			
	Diğer	35	140,90			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin yöneticiden kaynaklı nedenleri alt boyutunun yöneticinin, sizi diğer çalışma arkadaşlarıyla karşı karşıya getirmesi sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmelerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmelerin branş dağılımlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=11,472$; $p>.05$).

Tablo 43. Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin Yöneticiden Kaynaklı Nedenleri Alt Boyutunun Yöneticinin Makam Gücünü Baskı Aracı Olarak Kullanması Sorusunun Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yöneticinin Makam Gücünü Baskı Aracı Olarak Kullanması	Türkçe	39	134,58	7,027	7	,426
	Matematik	35	130,34			
	Fen Bilimleri	28	117,21			
	Sosyal Bilgiler	27	124,61			
	Yabancı Dil	30	151,65			
	Din Kültürü	44	155,34			
	Yetenek Dersleri	33	135,27			
	Diğer	35	130,01			

Tablodan anlaşılacağı gibi, Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri Anketinin yöneticiden kaynaklı nedenleri alt boyutunun yöneticinin makam gücünü baskı aracı olarak kullanması sorusunun puanlarının sıralamalar ortalamalarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin branş dağılımlarının grupların sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=7,027$; $p>.05$).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırma sonunda ortaya çıkan sonuçlara, tartışmalara ve araştırmacının önerilerine yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yer değiştirmelerinde en çok okul türünün ve branşın, daha az olarak da kıdem ve yer değiştirme sayısının etkili olduğunu göstermektedir.

Okullarda yaşanan sorunların okul yöneticilerinin yönetim becerilerinden de kaynaklandığı görülmektedir. Çünkü okul yöneticilerinin, okuldaki madde ve insan kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları, okul işletmesi konusunda bazı yeterliklere sahip olmaları ile olanaklı olmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinde en fazla yöneticinin rolünün etkili olduğu, daha az oranda okulla ilgili nedenlerin etkili olduğu, öğretmenlerin yer değiştirmesinde kişisel nedenlerin daha düşük olduğu ifade edilebilir.

İktidar olan yönetimler kendine has yeni oluşumlar içine girerek yeni yönetmelikler çıkardığı, rotasyon uygulaması ile ataması yapılan birçok öğretmenin siyasileri devreye koyması sonucunda atandıkları bölge yerine kendi istedikleri yerlere atamalarının mümkün olduğu ortaya çıkmıştır. Yönetmeliğin öngördüğü eş durumu atamalarının öğretmenlerin mağduriyetini önlemek yerine bazı öğretmenlerin istemedikleri bölgelerden kaçış yolu olması nedeniyle sağlıklı olarak uygulanamadığı yönünde bir sonuca da ulaşmıştır (Yıldırım, 2003). Öğretmenlerin il dışı yer değiştirme gerekçelerine bakıldığında en önemli neden olarak eş durumu karşımıza çıkmaktadır. İlk atama olarak zorunlu hizmet bölgelerine atanan öğretmenlerin zorunlu hizmet sürelerinin dolmasıyla yoğun olarak, ailelerinin bulunduğu şehirlere atama isteğinde bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan atama

isteklerinde ikinci büyük yer değiştirme gerekçesi ise eş durumu özrüne bağlı yer değiştirme istekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler daha çok eşlerinin bulunduğu ile atanma ve yer değiştirme isteklerinde bulunmaktadır (Candaş, 2015).

Candaş (2015) “İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yöneticinin rolü” isimli araştırması sonucunda; öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinde en çok kişisel nedenlerin olduğu, okulla ilgili nedenlerin daha az etkili olduğu, öğretmenlerin yer değiştirmesinde yöneticinin rolünün düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma İstanbul ili şile, Beykoz, Sancaktepe ve Çekmeköy ilçelerindeki 107 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 383 öğretmene uygulanmıştır.

2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesindeki 24 devlet ortaokulunda bulunan 271 öğretmene uygulanan araştırmada, öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri anketinin alt boyutlarını sıraladığımızda yönetimden kaynaklı nedenler birinci sırada, okuldan kaynaklı nedenler ikinci sırada, kişisel nedenler ise üçüncü sırada olduğu görölmektedir.

2014 yılına kadar yönetici atamaları yazılı sınavda 100 tam puan üzerinden 70 ve üstü puan alan adaylar başarılı sayılıp yönetici olarak atamaları yapılırken daha sonraki yıllarda ise sözlü sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılıp atamaları yapılmıştır.

İki araştırma arasında ortaya çıkan öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri sıralamasında kişisel nedenlerin ilk sıradan son sıraya değişmesi ve yönetimden kaynaklı nedenlerin son sıradan ilk sıraya değişmesini, son dönemde mülakat ile yapılan yönetici atamalarına tepki olarak değerlendirilebilir. Yöneticilerin, yöneticilik bilgilerinin yetersiz olmasından dolayı öğretmenlerin yöneticilere karşı güvensizlik duymalarına ve olumsuz bir çalışma ortamı yaratılmasına neden olduklarını düşünmektedir. Bu durum öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

5.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Yer değiştirme gerekçesi ise eş durumu özüne bağlı yer değiştirme istekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler daha çok eşlerinin bulunduğu ile-ilçeye atanma ve yer değiştirme isteklerinde bulunmaktadır (Candaş, 2015).

Öğretmenlerin il içi yer değiştirme gerekçeleri arasında kişisel nedenlere bakıldığı zaman karşımıza kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplarda yer değiştirme nedenlerinde kişisel nedenleri erkek öğretmenlere oranla yer değiştirme nedenlerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bunun nedeni kadın öğretmenlerin aile ihtiyaçlarını daha göz önünde bulundurarak evine daha yakın okulları tercih etmesi olarak açıklanabilir.

Okul yöneticileri eğitim sistemini yürütmekten sorumlu kişilerdir. Eğitim sisteminin uygulayıcısı yöneticilerin tutum ve davranışları öğretmenlerin çalışma ortamında huzurlu ve olumlu bir ortam oluşmasında veya huzursuz ve olumsuz bir ortam oluşmasında önemli etken oluşturmaktadır. Eğitim kurumunun uygulayıcı örgütü olan okul, var olduğu toplumun eğitim sistemine göre şekillenmektedir (Battal, 1999).

Yöneticinin etkisi ile ilgili nedenler alt boyutunun yöneticinin iletişim becerilerinin düzeyi farkın kadın öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplarda yer değiştirme nedenlerinde yöneticilerin iletişim becerilerinin etkisi olduğu söylenebilir.

5.1.2. Okul Türü Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Eğitim görmenin her Türk vatandaşının hakkı olduğu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile teminat altına alınmasına rağmen, gelişmiş yerleşim merkezlerinde yaşayanlar yeterli öğretmen olduğu için bu haktan üst düzeyde yararlanırken başta kırsal alanda olmak üzere bazı yerleşim yerlerinde yaşayan insanlar bu haktan aynı eşitlikte yararlanamamaktadır (Yazıcı, 2006).

İlköğretim okullarının 2012 yılında ilkokul ve ortaokul olarak ikiye ayrılmasından sonra özellikle ortaokullar bakanlıktan ödenek verilmemesi ve okul aile birliklerinin yeterli bağış toplayamaması fiziki şartların olumsuz yönde

değişmesine neden olmuştur. Sonuç olarak öğretmenler fiziki şartları ve imkanları daha iyi olan okullara gitmek için yer değiştirme talebinde bulunmaktadır.

Öğretmenlerin il içi yer değiştirme gerekçelerine bakıldığı zaman genellikle karşımıza imkanları kısıtlı olan okullardan imkanları daha iyi olan okullara doğru yer değiştirme isteklerinde buldukları görülmektedir. Okul ortamı ve yöneticilerin olumsuz tutumları da yer değiştirme de önemli bir gerekçe olarak karşımıza çıkmaktadır (Candaş, 2015).

Öğretmenlerin zor çalışma koşullarına sahip okullarda görev yapmaktan kaçınması, her türlü çareye başvurarak başka yere tayin çıkarıp gitmesi eğitimimizin yıllardan beri çözülemeyen temel sorunlarından biri olarak devam etmektedir. Dolayısıyla öğretmenin özlük sorunu gibi gözüken atama ve yer değiştirme sorunu, öğretmenin sorunu olmaktan çıkıp eğitim sisteminin ve eğitimden etkilenen tüm toplumun sorunu haline dönüşmektedir (Tekışık, 2005).

Araştırma bulguları imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin daha çok okulun bulunduğu sosyal çevrede kültürel ve sanatsal etkinliklerin düzeyinin düşük olması, okulun öğretmene sağladığı ek gelir imkânlarının olması (etüt, kurs vb.), çalışma temposundan memnun olmamam gibi kaynaklanan nedenlerle yer değişikliği istediklerini betimlemektedir. Bu durumun nedenleri imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin çalışma temposunun yüksek olması ve ekonomik ve sosyal getirisi düşük okullarda çalışmalarından şikayetçi olmaları olarak söylenebilir.

5.1.3. Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

“Öğretmen Sorunları” araştırması sonucunda; araştırmaya katılanların yaklaşık üçte ikisinin öğretmen atamalarının kurallara uygun ve objektif yapılmadığı düşüncesinde olduğu belirtmiştir Eğitimciler Birliği Sendikası (2004). “Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmasında elde ettiği sonuçlar doğrultusunda; mevcut öğretmen dağılımının yeniden değerlendirilerek çalışma şartlarında adaletin sağlanması, bu şartların ekonomik ve psikolojik açıdan istenilen düzeye getirilmesi gerektiği önerisinde bulunmuştur Özkale (1999). Bazı okullarda öğretmen fazlalığı olmasına rağmen, bazı okullarda öğretmen açığının olması, öğretmen dağılımının siyasi oluşumlardan fazlasıyla etkilenmesi ve atama

uygulamalarındaki plansızlıktan kaynaklanan sorunların, atama kurullarında öğretmen temsilcilerinin bulunması yoluyla kısmen çözüme kavuşabileceği ileri sürülmektedir (Altunya, 2000).

Araştırma bulgularına göre, kurumdaki görev süresinin dolması (rotasyon/zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler) branş öğretmenlerinin yer değiştirme nedenlerinin en başında gelmektedir. Fen bilimleri branşı ile ikili karşılaştırma sonucu incelendiğinde din kültürü ile yabancı dil öğretmenleri atama imkanları bakımından da avantajlı olduğundan bu öğretmenlerin tercih yapma sıklığı bakımından yüksek çıkmış olduğu söylenebilir.

5.1.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Eğitim ve öğretimde gösterilen çabalardan beklenen yararın sağlanmasında öğretmenin morali önemli etkenlerdendir. Öğretmenlere yönelik personel politikası ve bunun kapsamı içindeki atama uygulamaları öğretmenin morali üzerinde etkili olabilmektedir (Karaköse, 2005). Öğretmenlerin bilgi ve becerisi, mesleğe adanmışlığı, ruh sağlığı ve yaptıkları işe yönelik güdülenme düzeyleri eğitim-öğretim çabalarını etkilemektedir (Cemaloğlu, 2002).

Araştırma bulgularına göre kıdem değişkeni en çok öğretmenlerin okulla ilgili yer değişikliği isteğinde bulunurken etkili olmaktadır. Kişisel nedenlerle ve yöneticiden kaynaklı nedenlerle yer değişikliği isteme durumlarında kıdem etkisi daha düşüktür.

Araştırma bulgularına göre kıdem arttıkça “Okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması” durumu yer değişikliği isteğinde etkili olmaktadır. Bu durum öğretmenlerin kıdemleri arttıkça daha az ders saati ya da daha yüksek ücret beklentisi taleplerinin de arttığı şeklinde yorumlanabilir. Kıdem bakımından 6 – 10 yıl arası kıdemdeki öğretmenlerin okullarda genç görülüp iş yüklerinin artırılması noktasında değerlendirilmesi bir başka neden olarak ortaya çıkabilir.

Araştırma bulgularına göre “Okulda kişisel gelişim imkânının olmaması” durumunda 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerle 0-5 yıl kıdemi olanlar arasında ortalamalar bakımından farklar bulunmaktadır. Bu durum kıdem arttıkça

öğretmenlerin terfi beklentisinin artmasından kaynaklanıyor olabilir. Diğer yandan 0-5 yıl kıdemi olan öğretmenler mesleğe yeni başladıkları bir dönemde oldukları için halihazırda bir kişisel gelişim süreci yaşamaktadırlar. Kıdem arttıkça rutine giren çalışma hayatı öğretmenleri yeni kişisel gelişim arayışlarına itiyor olabilir.

Araştırma bulguları 11 – 15 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenlerin “Çalışma arkadaşlarıyla yaşanan özel sorunlar” durumunu daha sık yaşadıklarını ve 11 – 15 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinde bu durumun etkili bir faktör olduğunu betimlemektedir.

Araştırma bulguları 16 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin “Kurumlarındaki görev sürelerinin dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler)” faktöründen 0-5 yıl kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla etkilendiğini desteklemektedir.

5.1.5. Yer Değiştirme Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Yönetimden kaynaklanan sorunların, genellikle ülkemizde seçimlerle gelen hükümetlerin kendi istedikleri kişileri bilgi düzeylerine, liyakatlerine bakmadan göreve getirmelerinden kaynaklandığı görülmektedir. Atamalarda kayırma işlemleri daha çok yer almaktadır (Uras, 2002). Türk Eğitim Yönetiminin Örgütsel ve Yönetimsel Sorunları konulu bir araştırmaya katılan milli eğitim müdür ve müdür yardımcılarının, okullarda görevli müdür ve müdür yardımcılarının %35,8'i, eğitim yöneticilerinin, yöneticilik bilgileri yönünden yetersiz olduklarına inanmaktadır (Kaya, 1993).

Araştırma bulgularına göre yer değiştirme sayısı, öğretmenlerin yer değiştirme isteklerinin kişisel nedenleri üzerinde etkilidir. 4 - 6 defa yer değişikliği yapmış olan öğretmenler “Okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması”, “Kurumdaki görev sürem dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler)”, ve “sürekli olumsuz eleştirilmem” nedenlerini yer değişikliğinin sebebi olarak vurgulamışlardır.

5.2. Öneriler

İstanbul ilinin Fatih ilçesiyle sınırlı bir çalışmanın bulgularının Türkiye'ye genellenemeyeceğinin farkında olarak aşağıdaki önerileri ortaya atmak Milli Eğitim otoriteleri ve okul yöneticileri için yararlı olabilir.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

- Öğretmenlerin devamlı yer değiştirmeye çalışmaları iş motivasyonlarını ve verimliliklerini düşürmektedir. Yer değiştirme nedenlerini azaltmak için çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılması önerilir.
- Öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin azaltılmasına yönelik olarak Fatih projesinde olduğu gibi tüm okulların fiziksel koşullarında eşitlik sağlanması önerilir.
- Atama ve yer değiştirme yönetmeliğini tüm meslek temsilcilerinin görüşü alınarak subjektif, adil ve eşitlikçi bir şekilde güncellenip belirli takvim çerçevesinde uygulanması önerilir.
- Eğitim yatırımları planlanırken ortaokullara daha fazla ödenek ayrılarak imam hatip ortaokulları seviyesinde fiziki iyileştirme sağlanması önerilir.
- Kariyer basamaklarının, kişisel gelişimi teşvik edici şekilde düzenleyip uygulamaya geçilmesi önerilir.
- Öğretmenlerde olumlu hisler uyandırma ve mesleki doyumunu sağlamak için okul yönetimin görev dağılımlarında adil davranması önerilir.
- Öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin okullarda etüt kurs gibi imkanların artırılması yoluyla azaltılması mümkün olabilir.
- Kurumdaki huzursuzlukları önlemek ve öğretmenlerin yer değişikliği talebini azaltmak üzere okul yöneticilerine çatışma yönetimi ve iletişim becerileri kapsamlı eğitimler verilmesi önerilir.
- Öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin azaltılmasına yönelik olarak hizmet içi eğitimlerle kişisel gelişim imkanlarının artırılması önerilir.

- Her yıl ortaya atılan rotasyon uygulanacak dedikoduları üzerine, rotasyona uğrama endişesi taşıyan öğretmenlerin özür durumuna ve isteğe bağlı yer değişikliği taleplerinin artmasına yol açmaktadır. Rotasyon uygulamalarında öğretmenlerin hak kaybı yaşamayacağı şekilde denk kurumlara atanmaları için gerekli planlamaların önceden yapılması önerilir.
- Okullarda yönetici ve öğretmen işbirliğini güçlendirecek etkinlikler planlanması önerilir.
- Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri gerçekleştirebilmesi için eğitim ortamlarının teknolojik olarak donatılması ve sınıf bütçesinin oluşturulması için kanuni düzenlemelerin yapılması önerilir.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

- Bu araştırma İstanbul ili Fatih ilçesinde yapılmıştır. Farklı il ve ilçelerde yapılması değişik sonuçların çıkmasını sağlayabilir. Bundan dolayı bu araştırmanın farklı illerde de yapılması önerilir.
- Öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri sıralamasında yönetimden kaynaklı nedenlerin ilk sırada olması, okul yöneticilerinin yeterlikleri ve atama yöntemleri bir araştırma konusu olabilir.
- En fazla etken yer değiştirme sayısına sahip 4 – 6 yıl meslek kıdeminin yer değiştirme nedenleri için ayrı bir çalışma daha yapılması önerilir.
- Araştırmada kullanılan ölçekte öğretmenlerin cevap verirken kendi tercihlerine göre mi yoksa genel olarak yer değiştirme ile ilgili düşüncülerine göre mi cevap verecekleri konusunda bazı sorularda netlik olmadığı gözlenmektedir. Bir başka çalışmada ölçek kullanılmadan önce ölçekte bu konuda bir revizyon çalışması yapılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. “*Eğitimde Motivasyon*” Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi
Yıl:2006 Sayı: 13
- Akyüz, Y. *Türk Eğitim Tarihi*. İstanbul: Türk Koleji Yayınları, 1994
- Akyüz, Y. “ Öğretmen Okulu Dışından İlk Kez Öğretmen İlişkin Orijinal Belgeler”
Milli Eğitim Dergisi. Ankara: 1998, Sayı:138, ss. 6-16.
- Allen, N. ve Meyer, J. “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*”, *Journal of Occupational Psychology*. 1990.
- Altunya, N. *Eğitim Sorunumuza Kuşbakışı*. Ankara: Şahin Matbaası, 1999.
- Altunya, N. *Eğitimde Geleceğe Bakış*. Ankara: Uygun Yayınları, 2000.
- Arslan M. M. ve Eraslan M. “Yeni Eğitim Paradigması ve Türk Eğitim Sisteminde Dönüşüm Gerekliliği” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara, 2003, Sayı:163, ss.89-105.
- Arslanoğlu, İ. *Türk Eğitim Sistemi ve Kültürü Üzerine Düşünceler*. Ankara: Gazi Kitapevi, 1997.
- Atasoy, M. (2006) “ Ayrımcı Uygulamalar ve Öğretmenler” *Zil ve Teneffüs Dergisi*.
Ankara: ABC Yayıncılık, 2006, Sayı: 1 ss. 58-62.
- Aydın, E. “Veri Toplama Teknikleri (Anket Tekniği)” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, 2006.
- Aydın, R. “Türk Basınında Öğretmen Sorunları” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
Ankara: Ankara Üniversitesi, 1999.

- Asunakutlu, T. Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. Mugla: *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (9), 2002.
- Balcı, A. *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: PegemA Yayıncılık. 2005.
- Battal, A. “Mevzuat Bilgisi” *Yönetici Adayları Eğitimi Programı Ders Notları*. Malatya: İnönü Üniversitesi, 1999.
- Başaran, İ. E. *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası, 1996.
- Başaran, İ. E. *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul, Dördüncü Yeniden Yazım*, 232 sf. Ankara: Feryal Matbaası. Eğitim Yönetimi, 2000, s:423-442.
- Bursalıoğlu Z. *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları, 1994.
- Candaş, B. “İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yöneticinin rolü” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.
- Cemaloğlu, N. “Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara: 2002, Sayı:153 ss.180-192.
- Çeliker, U. “Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.
- Demir, Y. “İş ile Personel Uyumu ve Önemi” *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*. 2005, Sayı: 148, ss 107.
- Demir, K. *The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools*. Educational Sciences: Theory & Practice, 2015, 15(3), 621–634.

- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt: 23, sayı: 1, s. 129- 145, 2009.
- Dereli T. *Organizasyonlarda Davranış*, Ar Yayın Dağıtım, İstanbul, 1981.
- Dilts, Robert, *Motivation*, <http://www.nlpu.com/Articles/artic17.htm>, 1998
- Eğitimciler, Birliği Sendikası “Öğretmen Sorunları Araştırması” *Türkiye ve Dünyada Öğretmenlik Raporu*. Ankara: 2004.
- Ercan, F. “Eğitim sisteminin Yeniden Yapılması “ 75. Yılda Eğitim. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 1999.
- Erçelebi, H. “2000’li Yıllara Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Planı” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara: 1999, Sayı:141, ss. 27-28.
- Erdoğan İ. *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, 1991, ss: 236.
- Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 1998.
- Ergün, M. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nitel Araştırma Yöntemleri Ders Notları*. Afyon: Kocatepe Üniversitesi, 2005.
- Gazalcı, M. “Öğretmenlerin Can Güvenliği ve Toplumsal Saygınlığı” *Çağdaş Eğitim Yolunda*. Ankara: İletiy Yayınları, 1995
- Gilmer, J.H. “Memur ve Siyaset: Yönetime bağlılık” 1966, C:xxxII No:4, sayfa:321-325, (Çev. V.Pekiner). TODA İE, A İD. 1966 C:1. S:1 sayfa:91-92,
- Gürbüzürk, O. ve Genç, S. “ Öğretmen Adaylarının Mesleğe İlişkin Görüşleri” *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Malatya: 2004.
- İzmirli R. *Motivasyonun Önemi*. Medikal @ Teknik, Sayı: 172, İstanbul, 2000.
- Liebler J. et al. *Management Principles for Health Professionals. Second Edition, An Aspen Publication*, Gaithersburg, Maryland, 1992

- Kafadar, O. *Nitel ve Nicel Araştırma Yöntemleri Ders notları*. Afyon: Kocatepe Üniversitesi, 2014.
- Kanlı, U. ve Yağbasan, R. “2000 yılında Ankara’ da Düzenlenen Hizmet içi Yaz Kursun Etkinliği” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara: 2002, Sayı:154, ss.37-47.
- Kaptan, S. *Bilimsel Araştırma ve İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Bilim Yayınevi, 1993.
- Karaköse, T. “Öğretmen Gereksinimleri ve Motivasyon” *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*. Ankara: 2005, Sayı:69, ss.31-34.
- Karasar, N. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000.
- Kaya, Y. K. *Yönetim: Kuram ve Türkiye’deki uygulama*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Limited Şirketi, 1993.
- Keskin, İ. “Öğretmenlik Mesleği, Öğretmenlerin Beklenti ve Sorunları Üzerine Bir İnceleme Sivas İli Örneği” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, 2001.
- Kramer, R. M. *Organizational Trust A Reader*. New York: Oxford University Press, 2009.
- Konan, N. “Türkiye Eğitim Sisteminin Yapısı” *Eğitim Üzerine*. (Editör: E. Toprakçı). Ankara: Ütopya Yayınevi, 2002.
- Koçel T. *İşletme Yöneticiliği*. 8. Bası, Beta Masım Yayım Dağıtım A. Ş. İstanbul, 2001.
- Kuğu,T. *Anket Yöntemi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Kuzey, M. “Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Sorunları ve Bazı Çözüm Önerileri” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2002.
- MEB. *Milli Eğitim Temel Kanunu*. mevzuat.meb.gov.tr, 1974.

- MEB. *Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri 2004-2005*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, 2005.
- MEB. *Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. mevzuat.meb.gov.tr, 2015.
- MEB. *Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri Araştırması*. Ankara: Talim Terbiye Kurulu, 1982.
- Memduhoğlu, B. H., Yılmaz, K. *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, İstanbul:Pegem Akademi, 2011.
- Ngeow, Karen Yeok-Hwa. *Motivation and Transfer in Language Learning*, http://www.kidsource.com/education/motivation_lan.learn.html, 1998
- Oğuzkaan, F. *Öğretmenliğin Üç Yönü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1998.
- Öğülmüş, S. ve Özdemir, S. “Sınıf ve okul büyüklüğünün öğrenciler üzerindeki etkisi” *Eğitim Yönetimi*. 1995, Sayı: 2, 261–271.
- Öztürk, C. “Cumhuriyet Döneminde Öğretmen Yetiştirme” *75. Yılında Eğitim*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 1999.
- Öztürk, S. “Öğretmenliğin Mesleki Temelleri” *Eğitim Üzerine*. Editör: (E. Toprakçı). Ankara: Ütopya Yayınevi, 2002.
- Özyılmaz, Ö. “Türkiye’de Öğretmen Sorunu Ya da Öğretmenin Yetiştirilmesi ve İstihdamı Meselesi” *Çağdaş Eğitim Dergisi*. Ankara: 2004, Sayı: 314, ss.714.
- Özkan, R. “Birey ve Toplumun Gelişmesinde Öğretmenlik Mesleğinin Önemi” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara: 2005, Sayı:166.
- Özkale, D. *Ülkemizde Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri araştırma inceleme*. Adana: 1999.
- Özden, Y. *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 1999.
- Özsoy, A. Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi, 2004. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, erişim: http://www.is_gucdergi.org/2015.

- Pigors ve Myers, C. *Personnel Administration*. New York: McGrawhill Book Company, 1965. Akt. Kerman, S.T. “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Rotasyon Gerekli mi?” *Yüksek Lisans Dönem Projesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, 2004.
- Polat, S. *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven*. Ankara: Pegem Akademi, 2009.
- Sayılan, F. “Eğitim İş Kolunda Çalışan Kadınların Sorunlarının Tespiti” *Eğitim Sen 1. Kadın Kurultayı Kitabı*. Ankara: 2004.
- Seferoğlu, S. “Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara: 2001, Sayı:149.
- Serter, N. *İnsan Merkezli Eğitim*. İstanbul: Sarmal yayınevi, 1997.
- Sokolik, S.L. *The Personnel Process: Line and Staff Dimension in Managing People at Work*. Missouri: International Texbook Company, 1989. Akt. Kerman, S.T. “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Rotasyon Gerekli mi?” *Yüksek Lisans Dönem Projesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, 2004.
- Şişman, M. *Eğitimde Mükemmellik Arayışı - Etkili Okullar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık. 2002
- Şekerci, C. “Türk Eğitim Sisteminin Kırsal Bölgedeki Sorunları ve Çözüm Önerileri” *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara, 2000, Sayı:146 ss.63-66.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. *Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, social, and general psychology monographs: 2000*, 126(2), ss.241–260.
- Tekışık, H. H. “Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde ve Köylerde Öğretmenlik Mesleği Cazip Hale Getirilmelidir” *Çağdaş Eğitim Dergisi*. Ankara: 2005, Sayı: 316.
- Tekışık, H. H. “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirme ” *Çağdaş Eğitim Dergisi*. Ankara: 2006, Sayı: 329.

- Tombul, E. “Küreselleşme ve Eğitim Eşitsizlikleri” *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. Ankara: Anı Yayıncılık, 2002, Sayı: 6, ss. 79-86.
- Tuğba K. S. “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Rotasyon Gerekli mi?” *Yüksek Lisans Dönem Projesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.
- Turan, S. “Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği” *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (Editör: M.Durdu KARSLI). Ankara: Pegem Yayıncılık, 2003.
- Yalçınkaya, M. “Ortaöğretimde Ders Denetimi” *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, 1992.
- Yalın, M. “İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi, 2001.
- Yapıcı, M. ve Yapıcı, Ş. *İlköğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Sorunlar* <http://www.universite-toplum.org>, 2003, 3. Cilt , Sayı: 3.
- Yazıcı, L. “Sınıf öğretmenlerinin ilk atama ve yer değiştirmelerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Yıldırım, A. ”Tarihsel Süreç İçinde İlk Öğretmen Atamaları” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: Niğde Üniversitesi, 2003.
- Yıldırım, N. “Öğretmenlik Mesleğini Seçenlerin Yetiştikleri Sosyal Çevre” *16. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı*. Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi, 1998.
- Yıldız, K. “Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme” *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (Editör: M. Durdu KARSLI). Ankara: Pegem Yayınları, 2003
- Uras, M. “Eğitimin Toplumsal Temelleri” *Eğitim Üzerine*. (Editör: E. Toprakçı). Ankara: Ütopya Yayınevi, 2002.

ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET

ANKET

Değerli Öğretmenim,

T.C İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlama yüksek lisans programında, Prof. Dr. Hasan ŞİMŞEK danışmanlığındaki tez çalışmamda, ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve rolü incelenmektedir. Araştırma sonucunda elde edilecek veriler yüksek lisans tezi hazırlanmasında kullanılacaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara göre topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle uygulanan ölçek formuna isim yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın gerçekliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve soruların tümünü cevaplandırınız. Sizce en doğru olan seçeneği doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Araştırmacı
Kenan TEKİNGÜNDÜZ

I.BÖLÜM

Aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanı parantezin içine (X) işareti koyarak cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz :

- a. () Kadın b. () Erkek

2. Mesleki kıdeminiz :

- a. () 0-5 yıl b. () 6-10 yıl
c. () 11-15 yıl d. () 16 yıl ve üzeri

3. Çalıştığınız okul türü :

- a. () Ortaokul b. () İmam Hatip Ortaokulu

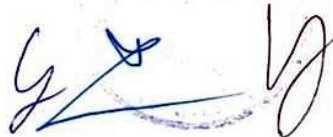
4. Öğretmenlik branşınız :

- a. () Türkçe b. () Matematik
c. () Fen Bilimleri d. () Sosyal Bilgiler
e. () Yabancı Dil f. () Din Kültürü
g. () Yetenek Dersleri h. () Diğer.....

5. Meslek hayatınız boyunca kaç defa yer değiştirdiniz ?

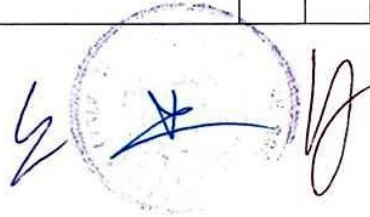
- a. () Hiç b. () 1-3 kere
c. () 4-6 kere d. () Diğer

Ortaokul öğretmenlerin yer değiştirmelerinin nedenleri ve yöneticinin rolü hakkında aşağıdaki ifadeleri lütfen dikkatle okuyunuz. Bu ifadelerde yer alan görüşlerden sizce en uygun olan seçeneğe (X) veya (+) işareti koyarak belirtiniz.



II.BÖLÜM

A) YER DEĞİŞTİRME İSTEĞİNİN OKULLA İLGİLİ SEBEPLERİ	Çok Etkili	Çoğunlukla Etkili	Nadiren Etkili	Hiç Etkili Değil
1. Okulun fiziki şartlarının yetersiz oluşu ve donanımı				
2. Okulun bulunduğu çevrenin/velilerin sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması				
3. Okuldaki öğretmenler arasında informal ayrılıkların, gruplaşmaların çok olması.				
4. Okuldaki iş yoğunluğunun, ders saatlerinin çok veya az olması.				
5. Okuldaki çalışma arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar.				
6. Okulda kişisel gelişim imkânının olmaması.				
7. Velilerin ilgisizliği ve bunun getirdiği olumsuzluklar.				
8. Okulun bulunduğu sosyal çevrede kültürel ve sanatsal etkinliklerin düzeyi.				
9. Okulun öğretmene sağladığı ek gelir imkânlarının olmaması (etüt, kurs Vb.).				
10. Okulun öğrenci sayısı (öğrenci yoğunluğunun fazla olması, sınıf başına düşen öğrenci sayısının yüksek olması).				
11. Okulun öğretim şekli (ikili veya normal öğretim olması).				
B) YER DEĞİŞTİRME İSTEĞİNİN KİŞİSEL NEDENLERİ	Çok Etkili	Çoğunlukla Etkili	Nadiren Etkili	Hiç Etkili Değil
1. Çalışma temposundan memnun olmamam				
2. Çalışma arkadaşarımla yaşadığım özel sorunlar				
3. Aynı yerde uzun süre görev yapma nedeniyle ilişkilerdeki yıpranma (meslekî saygının düşmesi)				
4. Kurumdaki görev sürem dolması (rotasyon/ zorunlu yer değiştirme veya zorunlu hizmet gibi nedenler)				
5. Sürekli olumsuz eleştirilmem				
6. Özel durumum nedeniyle				



C) YER DEĞİŞTİRMEDE YÖNETİCİNİN ETKİSİ / ROLÜ	Çok Etkili	Çoğunlukla Etkili	Nadiren Etkili	Hiç Etkili Değil
1. Yöneticinin personeli desteklememesi				
2. Yöneticinin, sizi diğer çalışma arkadaşlarıyla karşı karşıya getirmesi				
3. Yöneticinin yönetsel özelliklerden yoksun olması				
4. Yöneticinin öğretmenine sahip çıkmaması				
5. Yöneticinin öğretmene değer vermemesi				
6. Yöneticinin çalışanlarını tanımaması, kabiliyetlerini bilmemesi				
7. Yöneticinin adil olmaması				
8. Yöneticinin makam gücünü baskı aracı olarak kullanması				
9. Yönetici – öğretmen arası gerginlik ve huzursuzluklar				
10. Yöneticinin iletişim becerilerinin düzeyi				
11. Yöneticinin kişisel özellikleri (hoşgörülü, nazik, dürüst, saygılı, sınırlı, sakin oluşu ve zaafı)				
12. Yönetici ile düşünce birliğinin olması veya olmaması durumu				
13. Yöneticinin öğretmenlerin getirdiği proje ve önerileri engellemesi				
14. Yönetici ile ilişkilerde gereğinden fazla resmiyet olması				
15. Yöneticinin öğretmenine güvenmemesi				

III.BÖLÜM

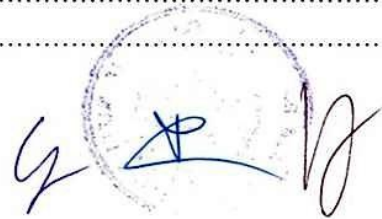
Bu konuda belirtmek istediğiniz başka düşünceleriniz varsa lütfen bu bölüme yazınız.

.....


.....

.....


.....



ANKET KULLANIM İZİNİ

 Yeni Yanıtlarla Sil Arşivle Gereksiz Süpür Şuraya taşı Kategoriler


Ölçek kullanım izni

 burak candaş 15.03.2016
Kime: kenan tekingündüz

Eylemler

Kenan Bey Merhaba,
Şahsım tarafından geliştirilen "öğretmenlerin yer değiştirme ölçeği"ni yüksek lisans çalışmalarında kullanabilirsiniz.
Kolay gelsin iyi çalışmalar

Burak CANDAŞ

 kenan tekingündüz 15.03.2016
Kime: burakcandas@hotmail.com

Eylemler

Merhaba Burak Bey,
T.C Kültür Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Planlama yüksek lisans programındaki tez çalışmam için 2015 yılında geliştirip kullandığınız "öğretmenlerin yer değiştirme nedenleri ölçeğini" kullanmak için izninizi rica ediyorum.
Mail ile bana bildirirseniz çok memnum olurum.
İyi çalışmalar

ANKET UYGULANMASINA DAİR VALİLİK OLURU



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.13228412
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

23/11/2016

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İstanbul Kültür Üniversitesinin 09.11.2016 tarihli ve 59073312/960 sayılı yazısı
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.11.2016 tarihli tutanağı.

İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimi Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans öğrencisi Kenan TEKİNGÜNDÜZ 'ün "Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri ve Yer Değiştirmede Yöneticinin Rolü" konulu tezi kapsamında, İlimiz Fatih ilçesine bağlı 24 (yirmi dört) resmi ortaokulda Anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

23/11/2016

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER
Ek 1 Genelge
Ek-2 Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Şubesi Binbirdirek Mh. İmran Öktem Cd. No: 1 Fatih / İSTANBUL
e-posta: sgb34@meb.gov.tr Belgegeçer: (0212) 455-06-52 Bilgi için: Tel: (0212) 4550400- 436-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e6e0-0e34-3edd-ae1d-8501 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/13392343
Konu: Anket Araştırma İzni

28.11.2016

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 09.11.2016 tarihli ve 59073312/960 sayılı yazınız
b) Valilik Makamının 23.11.2016 tarih ve 59090411-20-E.13228412 sayılı oluru.

Üniversitesiniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması yüksek lisans öğrencisi Kenan TEKİNGÜNDÜZ'ün "**Ortaokullarda Çalışan Öğretmenlerin Yer Değiştirme Nedenleri ve Yer Değiştirmede Yöneticinin Rolü**" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul İdarecilerinin denetim gözetim ve sorumluluğunda eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik onayı doğrultusunda uygulanması iş ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Şubesi Binbirdirek Mh. İmran Öktem Cd. No: 1Fatih / İSTANBUL
e-posta: sgb34@meb.gov.tr Belgegeçer: (0212) 455-06-52 Bilgi için: Tel: (0212) 4550400- 436-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 23f7-3693-3abb-a54d-9572 kodu ile teyit edilebilir.

ANKET UYGULANAN KURUMLAR LİSTESİ

SIRA NO	İLÇE ADI	OKUL ADI
1	FATİH	Fatih Atatürk İmam Hatip Ortaokulu
2	FATİH	Fatih Edirnekapı İmam Hatip Ortaokulu
3	FATİH	Fatih İmam Hatip Ortaokulu
4	FATİH	Fethiye İmam Hatip Ortaokulu
5	FATİH	Gazi İmam Hatip Ortaokulu
6	FATİH	Neslişah İmam Hatip Ortaokulu
7	FATİH	Aksaray Mahmudiye Ortaokulu
8	FATİH	Büyük Reşitpaşa Ortaokulu
9	FATİH	Çapa Atatürk Ortaokulu
10	FATİH	Fatih Cibali Ortaokulu
11	FATİH	Hattat Rakım Ortakokulu
12	FATİH	Hırkai Şerif Ortaokulu
13	FATİH	İbrahim Alaattin Gövsa Ortaokulu
14	FATİH	Karagümrük Ortaokulu
15	FATİH	Mehmet Akif Ortaokulu
16	FATİH	Oruçgazi Ortaokulu
17	FATİH	Sancaktar Hayrettin Ortaokulu
18	FATİH	Tarık Us Ortaokulu
19	FATİH	Tevfik Kut Ortaokulu
20	FATİH	Uzun Yusuf Ortaokulu
21	FATİH	Vedide Baha Pars Ortaokulu
22	FATİH	Yavuz Selim Ortaokulu
23	FATİH	Yedikule Ortaokulu
24	FATİH	Yunus Emre Ortaokulu

ÖZGEÇMİŞ

Kenan TEKİNGÜNDÜZ

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi : 20.11.1982

Doğum Yeri : İstanbul

Medeni Durumu : Evli

Elektronik posta : kenantekingunduz@hotmail.com

Telefon : 0542 337 59 30

Eğitim

Lise : Bahçelievler Endüstri Meslek Lisesi (1995-1998)

Lisans : Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü (1998-2002)

Yüksek Lisans : İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlama Anabilim Dalı (2015-2017)

Çalıştığı Kurumlar

Bağcılar Cumhuriyet İlköğretim Okulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni (2007-2011)

Fatih Yedikule İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılığı (2011-2013)

Fatih Yedikule Ortaokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni (2013-)