



Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

**ÖĞRETMEN SİRKÜLASYONU SORUNSALININ Q
METODU İLE İNCELENMESİ
(VAN İLİ ÖRNEĞİ)**

Mehmet TURHAN

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2016

ÖĞRETMEN SİRKÜLASYONU SORUNSALININ Q METODU İLE
İNCELENMESİ (VAN İLİ ÖRNEĞİ)

Mehmet TURHAN

Danışman

Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

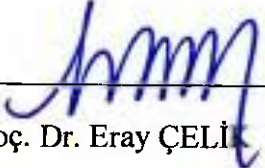
Van, 2016

KABUL VE ONAY

Mehmet TURHAN tarafından hazırlanan "Öğretmen Sirkülasyonu Sorunsalının Q Metodu İle İncelenmesi (Van İli Örneği)" başlıklı bu çalışma, 19/08/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Yüksel KAVAK (Başkan)


Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU (Danışman)


Doç. Dr. Eray ÇELİK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Fuat TANHAN

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

19/08/2016



Mehmet TURHAN

TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans ve araştırma görevliliği sürecinin en başından sonuna kadar büyük bir akademik titizlik içinde eğitim yöneticiliği konusunda teorik ve pratik birikimini benimle paylaşan destekleyici yaklaşımı, anlayışı ve bana olan güveninden dolayı değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU'na teşekkür ederim.

Tez jürimde bulunarak önerileri ve katkılarıyla çalışmaya değer katan Prof. Dr. Yüksel KAVAK ve Doç. Dr. Eray ÇELİK'e teşekkürlerimi iletirim. Süreç içinde yardımları, güler yüzlülükleri, anlayışları ve paylaşımcı yaklaşımlarıyla aile sıcaklığını hissettiren, parçası olmaktan büyük zevk duyduğum Eğitim Bilimleri Bölümünün değerli hocaları Yrd. Doç. Dr. Ahmet YAYLA, Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM, Yrd. Doç. Dr. Gürol ZIRHLIOĞLU ve Yrd. Doç. Dr. Mecit ASLAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca beraber çalıştığım için kendimi şanslı hissetmeme sebep olan çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Osman TAT, Arş. Gör. İbrahim Halil DEMİR, Arş. Gör. Elif KELEŞ, Arş. Gör. Sedat TAŞIN, Arş. Gör. Dr. İshak KOZİKOĞLU, Öğr. Gör. M. Fatih KAYAN, Arş. Gör. Selami TANRIVERDİ, Arş. Gör. Hürriyet ALATAŞ ve Arş. Gör. Mehmet Muhammed MAZLUM'a teşekkür ederim.

Her koşulda yanımda olan, kelimelerle ifade etmenin mümkün olmadığı fedakarlıklar ve emeklerle beni yetiştiren başta ağabeyim Cahit TURHAN olmak üzere her daim gurur duyduğum aileme sonsuz teşekkürler sunuyorum. Son olarak burada ismini saymakla bitiremeyeceğim, tez çalışmasına maddi manevi her türlü desteğini sunan, kan bağı olmaksızın da aile olunabileceğini gösteren dostlarıma sayısız teşekkürlerimi iletiyorum.

Mehmet TURHAN

Van, 2016

ÖZET

TURHAN, Mehmet. *Öğretmen Sirkülasyonu Sorunsalının Q Metodu İle İncelenmesi (Van İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Van, 2016.

Bu çalışmanın amacı; öğretmen görüşlerine göre Van ilinde görev yapan öğretmenlerin yoğun sirkülasyonunun nedenlerini tespit etmek ve buna bağlı olarak ilgili soruna çözüm önerileri sunmaktır.

Bu araştırma hem nicel hem de nitel araştırma yaklaşımlarının beraber kullanıldığı karma yöntem çalışmasıdır. Çalışmanın nicel boyutu örgütlerin tipografilerini ortaya çıkarmak, bir konuda örgüt üyelerinin fikir birliğine vardığı veya fikir ayrılığına düştüğü noktaları tespit etmekte kullanılan Q Metoduna dayandırılmıştır. Bu doğrultuda Öğretmen Sirkülasyonu Anketi, ilgili literatür taranarak ve uzman görüşüne başvurularak Memduhoğlu ve Turhan tarafından geliştirilmiştir. Anket çalışması Van ilinin 13 farklı ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 76 öğretmene ve Van ilinde görev yaptıktan sonra farklı illere tayin olmuş 20 öğretmene birebir olarak uygulanmıştır. Ayrıca Van ilinde görev yapmakta olan 9 öğretmen ile odak grup görüşmesi yapılmış, sorun alanının ve çözüm önerilerinin derinlemesine tartışılması sağlanarak kayıt altına alınmıştır. Toplanan nitel verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin ailelerine/memleketlerine ve aidiyet hissettikleri kültüre yakın bir ilde görev yapmak istemeleri, güvenlik kaygıları nedeniyle gelecek planları arasında Van'da yaşamanın bulunmaması yaşanan öğretmen sirkülasyonunun en temel nedenleridir. Güvenlik kaygılarının ve ulaşım sorunlarının giderilmesine yönelik tedbirlerle birlikte ek ekonomik özendiricilerin sağlanması, sosyal, sanatsal, kültürel etkinliklerin artırılması ve ek kıdem/hizmet puanının verilmesi durumunda öğretmenlerin Van'da çalışma sürelerinin belli ölçüde artabileceği tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeler öğretmen sirkülasyonunu ve bağlantılı olarak öğretmen sirkülasyonunun ortaya

çıkardığı sorunları azaltabilecektir. Öğretmen sirkülasyonunun azaltılmasına ilişkin yapılacak düzenlemelerin öğretmenleri zorla bazı görev bölgelerinde tutmak yerine, bu görev bölgelerinde çalışmayı özendirici hale getirmeye dönük olması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler

Öğretmen sirkülasyonu, sirkülasyon, öğretmen, eğitim, eğitim sorunları, öğretmen istihdamı, Q Metodu.



ABSTRACT

TURHAN, Mehmet. *Examining Teacher Turnover Problematic by Using Q Method (Van Sample)*, Master's Thesis, Van, 2016.

This study aims to determine the extreme turnover reasons of teachers working in Van and accordingly to propose solutions to the related issue in accordance with teachers' perspectives.

This study is a mixed method study in qualitative and quantitative approaches were used together. The quantitative extend was based on Q Method which is used to reveal organizations' typographies and determine the issues on which the organization's members arrive at a consensus or clash over. Accordingly the Questionnaire of Teacher Turnover was developed applying to experts opinions and surveying related literature by Memduhoğlu and Turhan. Questionnaires was applied to 76 primary, secondary and high school teachers working for National Educaiton Ministry in 13 different provinces of Van city and to 20 primary, secondary and high school teachers appointed to different cities after working in Van. Besides, focus group discussion was carried out with 9 teachers working in Van city and discussions about turnover problematic and its solutions was recorded. Descriptive analysis was used to analyze the obtained qualitative data.

According to research results, teachers' desires to live in a city which is familiar culturally and close to their families/hometowns, safety concerns and not having plans about living in Van city in the future are main reasons of teacher turnover in Van city. It was determined that providing economical stimulus together with precautions to eliminate safety concerns and transportation problems, increasing social, artistic and cultural activities and giving extra service/precedence scores will help to increase the working duration of teachers in Van in some extend. Also, improvements about teachers' working conditions will help to decrease teacher turnover and related problems stemming from teacher turnover. Regulations to decrease teacher turnover are

recommended to aim to courage teachers for working in turnover regions instead of keeping teachers obligingly in some working regions.

Key Words

Teacher turnover, turnover, teacher, education, education problems, teacher employment, Q Method.



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç	6
1.3. Önem	6
2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Sirkülasyon	8
2.2. Öğretmen Sirkülasyonunun Temel Nedenleri	13
2.3. Öğretmen Sirkülasyonunun Eğitime Yansımaları	19
2.3.1. Öğretmen sirkülasyonunun öğrenci başarısına etkileri	19
2.3.2. Ücretli öğretmen sorunu.....	22
2.3.3. Öğretmen sirkülasyonunun okul kültürüne etkisi	23
2.3.4. Öğretmen sirkülasyonunun öğretmen-veli işbirliğine etkisi.....	24
3. BÖLÜM: YÖNTEM	27
3.1. Araştırma Modeli	27
3.2. Veri Toplama Araçları	27

3.3. Evren Örneklem	28
3.4. Q Metodu	32
3.5. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	34
4. BÖLÜM: BULGULAR	38
4.1. Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenlerine İlişkin Nicel Bulgular	38
4.1.1. Van ilinde görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgular.....	38
4.1.2. Van dışında görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgular.....	52
4.2. Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenlerine İlişkin Nitel Bulgular	62
4.2.1. Aileye/memlekete yakın olma isteği	62
4.2.2. Dil problemi	63
4.2.3. Sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerin yetersizliği.....	65
4.2.4. Bölgedeki çatışmalar ve güvenlik kaygısı.....	66
4.2.5. Velilerin ilgisizliği	67
4.2.6. Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık.....	68
4.2.7. Hayat pahalılığı	69
4.2.8. Yoğun/gergin siyaset ortamı	70
4.2.9. Sağlık hizmetlerine ulaşım.....	70
4.2.10. Saygı görememe.....	71
4.2.11. Yüksek öğrenim imkanları.....	72
4.2.12. Çocuklarının eğitimi	73
4.2.13. Okulların fiziki altyapısı	73
4.2.14. Okul ve eğitim yöneticilerinin tavırları.....	74
4.2.15. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi.....	75

4.2.16. Öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	76
4.2.17. Yeni bir okulda çalışmanın sağlayacağı motivasyon	77
4.2.18. Akademik başarının ve öğrenme motivasyonunun düşüklüğü	78
4.2.19. Ulaşım sorunları	79
4.2.20. Yöre vatandaşlarıyla yakın ilişkiler kuramama.....	80
4.2.21. Görev yapılan okula zorunlu görevle gönderilmiş olma.....	81
4.2.22. Gelecek planları arasında Van’da yaşamının bulunmaması.....	82
4.3. Öğretmen Sirkülasyonunun Muhtemel Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular	
.....	83
4.3.1. Van ilinde görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun çözüm önerilerine ilişkin görüşlerine ait bulgular	83
4.3.2. Van dışında görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun çözüm önerilerine ilişkin görüşlerine ait bulgular	94
5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ	102
5.1. Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenlerine İlişkin Tartışma ve Sonuç	102
5.1.1. Aileye/memlekete yakın olma isteği	103
5.1.2. Aidiyet hissedilen kültüre olan uzaklık.....	103
5.1.3. Güvenlik kaygısı	104
5.1.4. Gelecek planları arasında Van’da yaşamının bulunmaması.....	105
5.1.5. Ulaşım sorunları	105
5.1.6. Sağlık hizmetlerine ulaşım noktasında yaşanan sorunlar.....	106
5.1.7. Zorunlu olarak görevlendirilmiş olmak	106
5.1.8. Sosyal, sanatsal, kültürel faaliyetlerin yetersiz olması.....	107
5.1.9. Öğrencilerin akademik başarılarının ve motivasyonlarının düşük olması..	108
5.2. Öğretmen Sirkülasyonunun Çözümüne İlişkin Tartışma ve Sonuç	110
5.2.1. Öğretmenlere ek ekonomik özendiricilerin sağlanması.....	111

5.2.2. Çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalması/giderilmesi	112
5.2.3. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sanatsal, kültürel etkinliklerin düzenlenmesi	112
5.2.4. Ek kıdem/hizmet puanı verilmesi.....	112
5.2.5. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması.....	113
5.2.6. Okulların fiziki altyapısının /donanımının elverişli hale getirilmesi	114
5.2.7. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının (lojman vb.) arttırılması	114
5.2.8. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi ve görüşlerinin dikkate alınması	115
5.2.9. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının zenginleştirilmesi.....	116
5.2.10. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okul-veli işbirliğinin güçlendirilmesi.....	116
5.2.11. Lisansüstü eğitim imkanlarının zenginleştirilmesi.....	117
6. BÖLÜM: ÖNERİLER	118
6.1. Ulusal Düzeyde Karar Alıcılara Yönelik Öneriler	118
6.2. Yerel Düzeyde Karar Alıcılara Yönelik Öneriler	119
6.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	120
KAYNAKÇA	121
EKLER	133
Ek 1. Araştırma İzin Onayı	133
Ek 2. Öğretmen Sirkülasyonu Anketi	134
Ek 3. Odak Grup Görüşme Temaları	138

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik değişkenler	28
Tablo 2. Demografik değişkenler	30
Tablo 3. Örnek Katılımcı Kodu ve Çözümlemesi	35
Tablo 4. Katılımcı numarası ve görev yapılan ilçe eşleşmeleri.....	36
Tablo 5. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler.....	38
Tablo 6. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van ilinde görev yapan öğretmenler	42
Tablo 7. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler	42
Tablo 8. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler	44
Tablo 9. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler	45
Tablo 10. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van ilinde görev yapan öğretmenler ..	47
Tablo 11. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler	49
Tablo 12. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler	50
Tablo 13. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler	51
Tablo 14. Faktör dağılımları - Van dışında görev yapan öğretmenler	53
Tablo 15. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van dışında görev yapan öğretmenler ..	54
Tablo 16. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler	54
Tablo 17. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler	56
Tablo 18. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler	57
Tablo 19. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van dışında görev yapan öğretmenler	58

Tablo 20. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler.....	59
Tablo 21. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler.....	60
Tablo 22. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler.....	61
Tablo 23. Faktörler arası uzlaşım/fikir birliği – Van dışında görev yapan öğretmenler ...	62
Tablo 24. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler.....	83
Tablo 25. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van ilinde görev yapan öğretmenler	86
Tablo 26. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler	87
Tablo 27. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler	88
Tablo 28. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler	89
Tablo 29. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van ilinde görev yapan öğretmenler ..	89
Tablo 30. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler	91
Tablo 31. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler	92
Tablo 32. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler	93
Tablo 33. Uzlaşım maddeleri - Van ilinde görev yapan öğretmenler	94
Tablo 34. Faktör dağılımları - Van dışında görev yapan öğretmenler	94
Tablo 35. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van dışında görev yapan öğretmenler ..	95
Tablo 36. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler	96
Tablo 37. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler	96
Tablo 38. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler	97
Tablo 39. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van dışında görev yapan öğretmenler	98

Tablo 40. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler.....	99
Tablo 41. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler....	100
Tablo 42. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler....	101
Tablo 43. Faktörler arası uzlaşma/fikir birliği – Van dışında görev yapan öğretmenler .	101



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İller Bazında Öğretmen Sirkülasyonu Oranları	11
Şekil 2. İller Bazında Ortalama Öğretmen Görev Süreleri	11
Şekil 3. Q Dizgileri	33



1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları hakkında bilgi verilmiş ve araştırmada kullanılan temel kavramlar tartışılmıştır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim bir toplumu maddi ve manevi olarak ayakta tutan ve daima ilerlemesini sağlayan en önemli faktörlerden birisidir. Gelişmiş toplumların tarihi incelendiğinde bu ilerlemenin eğitime verdikleri önemle doğru orantılı olduğu görülebilmektedir. Çünkü eğitim bireylerin yaşam standartlarını arttırabilmelerini, üretici düşünebilmelerini, yaratıcı olabilmelerini, hayata geniş bir açıdan bakabilmelerini sağlamakla birlikte var olanla yetinmeyerek sentez ve yorumlamalarla yenilikler ortaya çıkarabilmelerinin önünü açar. Eğitimin bireylere kazandırdığı bu çıktıların topluma da olumlu yönde yansımaması düşünülemez. Zira bir toplumun gelişmişliğini belirleyen toplumdaki bireylerin donanımı ve niteliğidir. Eğitimde süregelen bir başarı elde etmek bu nedenle bütün toplumların ebedi gayelerinden biri olarak varlığını korumuştur. Bu yolla bazı ülkeler eğitimde ekol haline gelirken(Finlandiya, G. Kore, Japonya vb.), gelişmekte olan ülkeler eğitim kalitesinde bir adım daha ileri gitmenin yollarını aramaya devam etmektedir.

Değişime ayak uydurabilmek ve yeniliğe açık olmak 21. yy'ın en önemli becerileri arasında sayılmaktadır. Başarı odaklı bir eğitim sisteminin de benzer şekilde değişimlere uyum sağlanması gerekmektedir. Değişen çevreye ve ihtiyaçlara uyum sağlayacak ve buna uygun yeni bilgiler üretecek bireyler yetiştirmek de eğitimin temel hedefleri arasında yer bulmuştur. Günümüzde ülkelerin ürettikleri ve tükettikleri bilgi miktarı en güvenilir gelişmişlik göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ayhan'a göre (2002; akt. Gedikoğlu, 2005) eğitim yatırımları bayındırlık, ulaşım, sanayi ve ekonomik yatırımlarından çok daha karlı bir alana dönüşmüştür. Özyılmaz'a göre (2013) ise yeterli nitelikte ve sayıda bilgi gücüne sahip olmadan hukuk, ekonomi, eğitim vb. toplumsal alt sistemlere yapılacak yatırımın amacına ulaşması olanaksızdır.

Bu bakımdan toplumlar yaşanan hızlı değişime ayak uydurabilmek için eğitim anlayışlarını, uygulamalarını, felsefelerini ve politikalarını sürekli güncellemeli ve bu değişim sürecinde karşılaşılan sorunlara etkili çözümler üretebilmelidir. Bu nedenle çağdaş bir eğitim sunmayı hedef olarak belirleyen Türkiye toplumunun Türk eğitim sisteminin kangrenleşmiş sorunlarına değişen çevre ve ihtiyaçları da göz önüne alarak en hızlı şekilde etkili çözümler sunabilmesi gerekmektedir.

Türk eğitim sistemi geniş bir açıyla incelendiğinde farklı büyüklüklerde sayısız çeşitlilikte problemle karşılaşılmaktadır. Bu problemler yıllar içinde birçok çalışma kapsamında irdelenmiş, çeşitli öneriler getirilmiş, düzenlemeler yapılmıştır. Özyılmaz'a göre (2013) yüz yıldan uzun bir geçmişe sahip olan Türk eğitim sistemi maalesef toplumun farklı yaralarına çözüm geliştirmesi gerekirken kendisi bir sorun olarak ortada durmaktadır.

Yılmaz ve Altinkurt (2011) Türk eğitim sisteminin sorunlarını öğretmen adaylarının gözüyle inceledikleri çalışmalarında literatürde Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin yürütülmüş çalışmaları bir araya getirmişlerdir. İlgili çalışma kapsamında literatürde değinilen sorunlar şu şekildedir:

- Bilgi ve iletişim teknolojileri
- Eğitim çalışanlarının sorunları
- Eğitim programları
- Eğitime erişimdeki eşitsizlikler
- Ezberci eğitim
- Fiziki alt yapı sorunları
- Kademeler arası geçişler
- Kalabalık sınavlar
- Kız çocuklarının eğitimi
- Mesleki teknik eğitim
- Okul yöneticiliğinin meslekleşmemesi
- Okulların finansman sorunları
- Okullaşma oranları
- Okulöncesi eğitim sorunları
- Öğretim ile ilgili sorunlar
- Öğretmen yetiştirme sistemi
- Özel dersaneler
- Sınav merkezli eğitim sistemi
- Sistemin merkezîyetçi yapısı
- Yönlendirme
- Yükseköğretim sisteminin sorunları

Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı incelendiğinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın zayıf yönleri arasında;

- Bakanlıkta tekrarlanan işler ve aynı görevleri gerçekleştiren birimlerin olması
- Sınıf mevcutlarının fazlalığı, ikili öğretimin ve birleştirilmiş sınıf uygulamasının devam etmesi
- Özel eğitim alanında istihdam edilecek öğretmen sayısının mevcut ihtiyaca cevap vermemesi
- Öğretmen yetiştirme ve istihdamında arz-talep dengesinin yeterince kurulamaması ve bazı bölgelerde yaşanan hızlı öğretmen değişimi
- Eğitim planlamalarının kısa dönemli yapılması ve sık sık değişiklik yapılması
- Sınıf mevcudu standartlarının ülkenin her tarafında sağlanamaması
- Hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin yetersiz olması
- Okullardaki sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere ayrılan zamanın ve bu amaçla kullanılacak mevcut alanların tam zamanlı ve işlevsel olarak kullanılmasında birimler-kurumlar arasındaki koordinasyon yetersizliği
- Kişilerin ilgi ve yeteneklerine uygun rehberlik ve yönlendirmenin istenilen düzeyde yapılamaması ve mesleki eğitime yönlendirmenin yetersiz olması
- Personel sayısının çok olması nedeniyle herkesin hizmetiçi eğitimlerden yeterince yararlanamaması
- Eğitime erişimde istenilen düzeye ulaşılamaması ve okullarda sunulan eğitim hizmetlerinin niteliğinin aynı düzeyde olmaması
- Hizmet öncesi eğitim veren yükseköğretim programları ile Bakanlığın istihdam stratejilerinin örtüşmemesi
- Norm kadro uygulamasının tam olarak hayata geçirilememesi
- Performansa dayalı izleme ve değerlendirmenin olmaması
- Birimler arasında koordinasyon ve iş birliğinin yetersiz olması
- Mesleki teknik eğitim istihdam dengesinin yeterince kurulamaması, eğitim ve sektörel işbirliğinin istenilen düzeyde sağlanamaması
- Bakanlık iş ve işlem süreçlerinde e-imzanın istenilen düzeyde kullanılamaması
- Bakanlık birimlerinin meslek kuruluşlarıyla yeterli iletişim içinde olmaması
- Bütçe kaynaklarının büyük bir kısmının personel gideri olarak kullanılması nedeniyle yatırımlara ayrılan ödeneğin yetersiz kalması

- Bakanlık merkez teşkilatında fiziki mekânların dağınık, yetersiz ve çalışma ortamına uygun olmaması

sorun alanları sıralanmıştır.

Görüldüğü üzere Türk eğitim sisteminin önünde çözülmeyi bekleyen birçok farklı sorun bulunmaktadır. Başka çalışmalarda da farklı sorunlara değinilmiş ya da benzer sorunlar farklı şekilde kategorilendirilmiştir. Bu sorun alanları bir bütün olarak eğitim kalitesini ve eğitimde başarıyı düşürmekte, toplumsal gelişimin önünü tıkamaktadır. Eğitim araştırmacılarının bu sorun alanlarına ilişkin araştırmalar yürütmeleri ve çözüm önerileri geliştirmeleri bu bakımdan elzem görülmektedir. Eğitimdeki sorun alanlarına ilişkin tüm çalışmalarda öğretmen sorunu ele alınan önemli sorunlar arasında gösterilmektedir. Öğretmen yetiştirme, öğretmen seçme ve atama, öğretmenlerin yeterlik ve nitelik sorunları, öğretmenlerin özlük sorunları gibi sorunlar, öğretmen konusuyla ilgili başlıca sorunları oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra son dönemlerde tartışılmaya başlanan (Özoğlu, 2015a; Özoğlu, 2015b; DAKA, 2015) ve özellikle bazı bölgelerde daha yoğun yaşanan öğretmen sirkülasyonu da önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak Milli eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı'nda sıralanan sorunlardan biri olan öğretmen sirkülasyonuna ilişkin literatürde oldukça kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır.

Bir öğretmenin görev yapmakta olduğu okuldan herhangi bir nedenden dolayı ayrılması tek başına öğretmen sirkülasyonu olarak dile getirilemez. Döngüsel bir harekete işaret eden sirkülasyon kelimesinin eğitimsel literatürde tek bir öğretmenin görev yaptığı okuldan ayrılmasının ötesinde bir anlamda kullanılmasının temel nedeni bu eylemin sık aralıklarla çok sayıda öğretmen tarafından yapılması ile sirkülasyona dönüşmesidir. Öğretmen sirkülasyonunun akademik başarıyı, okul kültürünü, okul iklimini, öğrenci-öğretmen ve öğretmen veli ilişkisini olumsuz etkilediği bilinmektedir (Cemaloğlu, 2009; Dolton ve Newson, 2003; Wong ve Li, 1995). Diğer yandan öğretmen sirkülasyonu eğitim örgütlerinin maddi ve zaman kaynaklarının da verimsiz kullanımına yol açmaktadır. Bu özellikleri itibariyle eğitim örgütlerinde öğretmen sirkülasyonunun incelenmesi önemli bir çalışma alanı haline gelmektedir.

Öğretmen sirkülasyonu sadece Türkiye’de değil dünyanın çok çeşitli coğrafyalarında da eğitim sorunları arasında görülmektedir. ABD’den Çin Halk Cumhuriyeti’ne, Hindistan’dan Kanada’ya, Alaska’dan Güney Afrika’ya kadar bir çok ülke yoğun öğretmen sirkülasyonu nedeniyle çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. İlgili sorun alanına ilişkin yurtdışında yapılan sayısız çalışma ve 60 yılı aşkın bir birikime rağmen öğretmen sirkülasyonu günümüzde de revaçta olan araştırma konuları arasındadır. Bu durum öğretmen sirkülasyonunun eğitimde yaşanan sorunlardan beslenerek büyümesi ve bu büyümenin yaşanan sorunları büyütmeyle kalmayarak yeni sorunları doğurmasıyla açıklanabilir. Bu özelliği itibariyle öğretmen sirkülasyonu bir çok ülkede araştırmacıların ilgisini çekmiş ve sorunun anlaşılmasına yönelik çalışmaları perçinlemiştir.

Mevcut araştırmalar öğretmen sirkülasyonunun ailevi, ekonomik, mesleki ve kişisel nedenlerin biri veya birkaçıyla aynı anda ilişkili olabileceğini göstermektedir (Ingersoll, 2003; Wong ve Li, 1995; Dolton ve Newson, 2003). Literatür incelendiğinde birçok bölgede öğretmen sirkülasyonu üzerinde etkili olan ortak nedenler (çalışma koşulları, yönetici yaklaşımları, ekonomik nedenler vb.) tespit edilebilirken, bu nedenlerin önem sırası çalışmanın yürütüldüğü ülkenin/bölgenin kendine has özellikleri itibariyle değişebilmekte veya farklı nedenler eklenip, çıkarılabilmektedir. Amerika’da okullarda öğrencilerin etnik dağılımları önemli faktörlerden biri iken (Billingsley, 2004; Allensworth, Ponisciak ve Mazzeo, 2009; Yeşil Dağlı, 2012; Sohn, 2009) farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda benzer bir bulguya rastlanamamaktadır.

Türkiye’de ise öğretmen sirkülasyonunun genel olarak köyden kente göç olgusuna benzer şekilde Doğudan Batıya ve kırsaldan kente doğru gerçekleştiği söylenebilir. Öğretmen atamalarının önemli bir kısmı Doğu ve Güneydoğu Bölgelerine yapılmakta ancak bu öğretmenlerin önemli bir kısmı çeşitli nedenlerle kısa süre sonrasında farklı illere tayin olmaktadır (Özoğlu, 2015b). Böylelikle bir yandan sirkülasyon bölgelerinde sürekli bir öğretmen ihtiyacı oluşurken, eğitim kalitesi önemli bir yara almakta, eğitimde devamlılık ve istikrar sağlanamamakta, okul iklimi ve kültürü gelişmemekte, öğretmen-öğrenci ve öğretmen-veli iletişimi devamlı olarak başa sarmaktadır.

Özetle Türkiye'de öğretmen sirkülasyonu sorunsalının araştırılması, kendine has özelliklerinin belirlenmesi, beslendiği kaynakların tespit edilmesi ve bu kaynakların kesilmesi için yapılması gerekenlerin belirlenmesi Türk eğitim sisteminin yüklerinden önemli bir tanesinden kurtulması noktasında önem arz etmektedir. Bu intiba ile Van ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin sirkülasyonunun sebepleri araştırmanın problem durumunu oluşturmuştur.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı; öğretmen görüşlerine göre Van ilinde görev yapan öğretmenlerin yoğun sirkülasyonunun nedenlerini belirlemek ve buna bağlı olarak ilgili soruna çözüm önerileri sunmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın ana problem cümlesi şöyledir:

- Van ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin yoğun sirkülasyonunun sebepleri nelerdir?

Çalışmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır:

1. Van ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görev yeri değişikliği taleplerinin başlıca nedenleri nelerdir?
2. Van ilinde yaşanmakta olan yoğun öğretmen sirkülasyonunun muhtemel çözüm önerileri nelerdir?

1.3. Önem

Öğretmen sirkülasyonu sorunu zaman zaman Devlet Planlama Teşkilatı raporlarına yansımış (DPT, 2006), yerel ya da ulusal medyaya konu olmuş (Radikal, 2007; Milliyet, 2014; Düzceninsesi, 2015), çeşitli çalışmalarda dipnot olarak değinilmiş (DAKA, 2015; Gür ve Altunoğlu, 2013; Polat, 2015; Memduhoğlu, 2012; Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013; Özoğlu, 2010; Güllüpinar ve İnce, 2014) olmasına karşın Türkiye'de hala bakir bir konu olarak mevcudiyetini sürdürmektedir. Önemli bir sorun alanı olduğu genel bir kanı olmasına karşın Türkiye'de kendine has özelliklere sahip olan öğretmen sirkülasyonuna ilişkin bilimsel bir kaynağa erişmek neredeyse mümkün

değildir. Öğretmenin bir okuldan ayrılma kararı kişisel bir karar olarak görülebilir, öğretmenliğin bir bayrak yarışı olduğu ve muhakkak ki yeni öğretmenlerin, bir önceki öğretmenin kaldığı yerden devam etmesi gerektiği savunulabilir. Ancak eğitimin taşıdığı özellikler ve öğretmen sirkülasyonunun eğitime yansımaları itibariyle öğretmen sirkülasyonu konusu derinlemesine irdelenmesi, üzerine düşünülmesi, çözüm önerilerinin bilimsel olarak ortaya konması gereken önemli bir sorun alanıdır. Dolayısıyla yaşanan yoğun öğretmen sirkülasyonunu derinlemesine incelemek, öğretmenlerin perspektifinden sorunu bilimsel bir bakış açısı ile ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmek bu çalışmanın en önemli çıktısı olacaktır.



2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde sirkülasyon kavramı, öğretmen sirkülasyonunun temel nedenleri ve eğitime yansımalarına değinilerek mevcut durumu daha anlaşılır kılmak amaçlanmıştır. Ayrıca daha geniş bir perspektif sunmak amacıyla yurtiçi ve yurt dışında ilgili konuda yapılmış çalışmalara da değinilmiştir.

2.1. Sirkülasyon

Latince “circulatio” kökünden türeyen (Homy ve Wehmeier, 1995) sirkülasyon kelimesi Türkçeye “dolaşım” ya da “döngü” olarak çevrilebilir ve döngüsel bir şekilde devam eden hareketliği ifade eder. Bu çalışmada kullanılan anlamının dışında sirkülasyon kelimesinin çeşitli alanlarda farklı anlamlar yüklenerek kullanıldığı görülebilmektedir: Tıpta kan dolaşımı, ekonomi biliminde para dolaşımı, coğrafyada hava dolaşımı, botanikte ise bitki özünün bitki boyunca hareketi olarak kullanılmaktadır (Stevenson, 2010). Literatürde öğretmen sirkülasyonuna dair derli toplu bir tanım mevcut değildir. Bu durumun iki temel nedeni olduğu savunulabilir. Bu nedenler (1) öğretmen sirkülasyonunun sayısız nedeni ve çeşidi olması ve (2) öğretmen sirkülasyonunun ancak hissedilebilen bir durum olması olarak gösterilebilir. Öğretmen sirkülasyonunun sayısız nedeni ve çeşidi vardır. Daha iyi bir iş imkanı, farklı bir ilde çalışma isteği, görev yapılan okulun ve okul yöneticilerinin özellikleri, sağlık sorunları, kişisel nedenler, ailesel nedenler vb. sayısız çeşitlilikte nedenden herhangi biri veya birkaçı öğretmen sirkülasyonunun tetikleyebilir. Bu yüzden öğretmen sirkülasyonunu kaynakları üzerinden tanımlamak oldukça güçtür. Bu noktada okuldan ayrılma hareketi temele alınarak tanımlanması düşünülebilir. Ancak bu aşamada da süre problematiği ortaya çıkmaktadır. Ne kadar görev yaptıktan sonra bir okuldan ayrılmak sirkülasyon olarak nitelendirilebilir? Kısa ve uzun süre görev yapmak tanımlamaları görecelidir. Bu problematik ikinci nedenin de temelini oluşturmaktadır. Öğretmen sirkülasyonunun eğitim üzerindeki etkisine ilişkin çok sayıda kaynağa erişmek mümkündür. Ancak bu kaynakların hiç biri bir öğretmenin görev yaptığı okulda tamamlaması gereken ideal bir

süre tanımlaması yapamamaktadır. Ayrıca bir ilde görev yapan öğretmenlerin yüzde kaçını bir sonraki eğitim öğretim yılında görevden ayrılırsa öğretmen sirkülasyonu meydana gelir? Bu durum matematikte Euplides Paradoksu olarak da bilinen Kum Paradoksunu anımsatmaktadır. Euplides bir kum yığını oluşturmanın mümkün olmadığını iddia etmektedir. Bir kum tanesine tek başına kum yığını denemez. Yanına yeni bir kum tanesi eklendiğinde de değişen bir şey olmayacaktır. Böylece birer birer artan kum taneleri hangi aşamada kum yığını haline gelecektir? Kum yığınından bir kum tanesi alındığında tekrar kum yığını olmaktan çıkmakta mıdır? Bu sorular Euplides'in Kum Paradoksunu oluşturmaktadır. Öğretmen sirkülasyonu konusunda da benzer bir yaklaşım geliştirilebilir. “Kaç öğretmen ile öğretmen sirkülasyonu gerçekleşir?” sorusu henüz cevaplandırılabilmiş değildir. Buradan hareketle öğretmen sirkülasyonunun ancak algılanan bir durum olduğu savunulabilir ve dolayısıyla bir bölgede öğretmen sirkülasyonunun yaşandığına ilişkin kanıt ancak diğer eğitim bölgeleriyle / illerle / ülkelerle yapılacak bir kıyaslama ile elde edilebilecektir. Aradaki fark ne kadar büyükse sirkülasyon yaşandığına dair algı da benzer şekilde yüksek olacaktır.

Bu çalışmada ele alınacak olan öğretmen sirkülasyonu ise bir ildeki/okuldaki bir çok öğretmenin görece kısa süre görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenden ötürü (sağlık mazereti, aile birliği mazereti, askere gitme vb.) görev yaptıkları okuldan ayrılmaları olarak tanımlanabilir. Ancak sirkülasyonun tek bir öğretmenin görev yaptığı okuldan ayrılması ile değil, bu ayrılmaların toplamıyla ortaya çıktığı unutulmamalıdır.

Türkiye'de genel anlamda batıdan doğuya ve kırsaldan kent merkezlerine doğru bölgeler arasındaki kalkınma farklılıklarına da bağlı olarak bir öğretmen sirkülasyonu yaşanmaktadır. Buna bağlı olarak Doğu ve Güneydoğu Bölgeleri ile Doğu Karadeniz'in kırsal bölgelerinde öğretmen açığına sebebiyet vererek, eğitim kalitesine ciddi zararlar vermektedir. Diğer yandan batı illerinde ve özellikle kent merkezlerinde bir çok öğretmen norm kadro fazlası olabilmektedir (Özoğlu, Gür ve Altunoğlu, 2013, Dinçer, 2014). Sonuç olarak yoğun sirkülasyon bölgelerinde yaşanan öğretmen açığı, devamlılığı ve verimliliği başlı başına ayrı bir sorun olan ücretli öğretmenlik vb. uygulamalarla yamanmaya çalışılmaktadır. Oysaki gelişmiş ülkelerde son yıllarda her

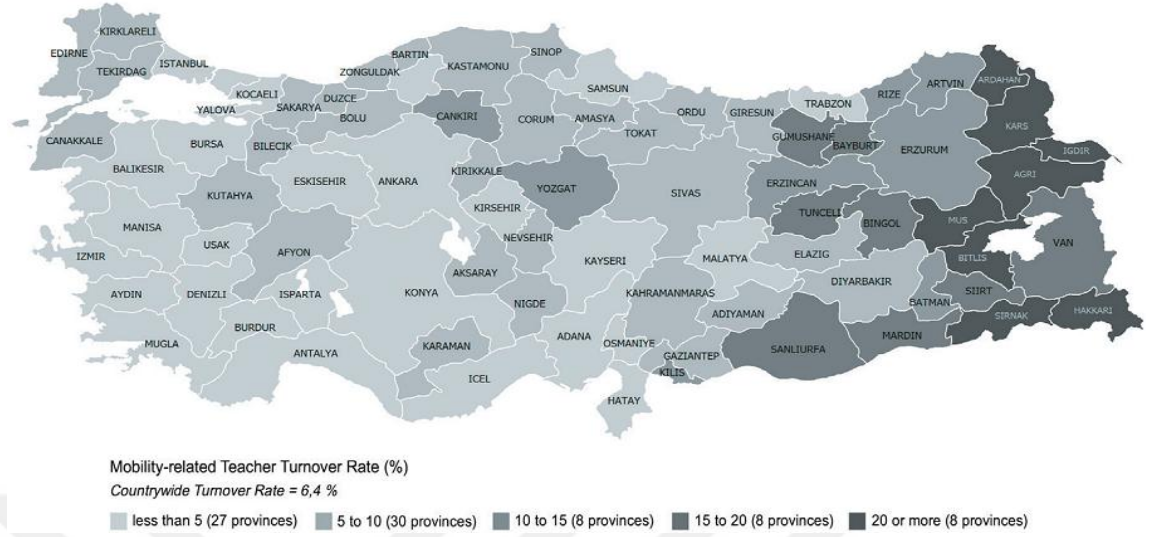
sınıfta/ her öğrenciye kalifiye öğretmenler tarafından eğitim verilmesi oldukça önemli görülmekte ve birçok araştırmaya konu olmaktadır (Ingersoll, 2000).

Milli Eğitim Bakanlığı 17.04.2015 tarihli Atama ve Yer Değiştirme Yönergesine göre öğretmenlerin atandıkları bir okulda en az üç eğitim öğretim yılı boyunca görev yapmaları beklenmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2015a). Getirilen bu zorunlu hizmet süresi ile bir bakıma sirkülasyonla mücadele edilmeye çalışılmaktadır, ancak sağlık özrü, aile birliğinin korunması vb. özlük hakları vasıtasıyla öğretmenlerin bir kısmı zorunlu hizmetlerini tamamlamadan buldukları okuldan ayrılabilirler. Hatta nadir olmakla birlikte farklı bir ile tayin olmak üzere "sahte/anlaşmalı evlilikler" yapılabilmektedir (Asaloğlu, 2006; Demirci, 2010; Akyarlı Güven, 2011; Kızılkoyun, 2015).

Şahin (2011) öğretmen adaylarının istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri adlı çalışmasında özellikle öğretmen adaylarının görev yapmak istedikleri yerler ile ilgili bölüm çarpıcı bulgular sunmaktadır. Katılımcıların %63'ü ülkenin her yerinde görev yapabileceklerini belirtirken, bunların %24'ü "işsiz kalmamak, içinde bulunduğu koşulların zorlaması, başka seçenekleri olmadığı" gerekçesiyle ve mesleğe başlamak için istemediği halde bu görüşte olduklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir deyişle öğretmenlerin bir kısmı daha göreve başlamadan bazı bölgelerde görev almak istememekte ve sadece atanabilmek/göreve başlamak için durumu kabul etmektedirler. Ataması gerçekleşen öğretmenler için aynı zamanda bu ihtiyaç ortadan kalktığı için atanır atanmaz buldukları okuldan ayrılma planları yapmaya başladıkları söylenebilir. Aynı çalışma kapsamında aday öğretmenlerin %34'ü ülkenin her yerinde görev yap(a)mayacağını belirtmiştir, görev yap(a)mamaya gösterilen nedenler arasında güvenlik kaygısı, sosyal yaşam imkanlarının yetersizliği, ailesine ya da aidiyet hissedilen kültüre uzak olma vb. en çok ön plana çıkanlardır.

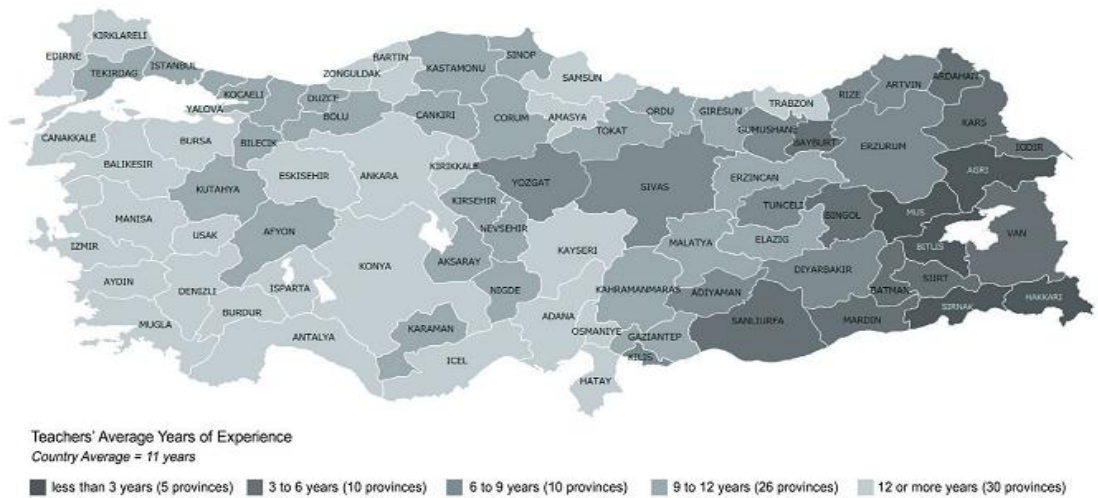
Türkiye'de sirkülasyon sorunsalına ilişkin ulaşılabilen çok az sayıdaki çalışmalardan biri Özoğlu'na (2015a) aittir. İlgili çalışma Şekil 1'de gösterilen iller bazında öğretmen sirkülasyon oranlarını ve Şekil 2'de gösterilen iller bazında ortalama öğretmen görev sürelerini sunması itibarıyla oldukça önemli bilgiler sunmaktadır.

Şekil 1. İller Bazında Öğretmen Sirkülasyonu Oranları



Şekil 1 incelendiğinde öğretmen sirkülasyonunun Türkiye ortalamasının %6,4; Akdeniz, Ege bölgeleri ve İç Anadolu bölgelerinin sirkülasyon oranlarının genel olarak %5'ten düşük olduğu görülmektedir. Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgeleri en yüksek sirkülasyon ortalamalarına sahip olmakla birlikte bu çalışmanın verilerinin toplanacağı Van ilinde ise sirkülasyon oranının %15-20 arasında olduğu anlaşılmaktadır. Şekil 1 öğretmen sirkülasyonunun her bölgede/ilde aynı düzeyde yaşanmadığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Özoğlu aynı çalışma kapsamında yeni atanan her 1000 öğretmenin en az 20'sinin Van iline atandığını ifade ederken, yer değiştiren 1000 öğretmenden ancak 5-10'unun yeni görev yeri Van ili olmaktadır.

Şekil 2. İller Bazında Ortalama Öğretmen Görev Süreleri



Şekil 2 (Özoğlu, 2015a) incelendiğinde Türkiye'de bir öğretmenin ortalama görev süresi ortalaması 11 yıldır. Öğretmen sirkülasyonu açısından bu ortalama makul görünmektedir. ancak il bazında bir inceleme yapıldığında bazı illerin ciddi anlamda Türkiye ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Ortalama öğretmen görev süresi 5 ilde yıldan az, 10 ilde ile 6 yıl arasındadır. Diğer yandan 30 ilde ise ortalama görev süresi 12 yıldan yüksektir. Araştırmanın yapıldığı Van ili 3-6 yıl arasında görev süresine sahip iller arasındadır.

Özoğlu (2015b) 2010-2014 tarihleri arasında yapılan öğretmen atamalarını incelemiş ve yeni atanan öğretmenlerin %60'ının Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerine atandıklarını ortaya çıkarmıştır. Aynı çalışma kapsamında bu bölgelere atanan öğretmenlerin en düşük KPSS puan ortalamalarına sahip olmaları bir çok öğretmenin bu bölgelerde çalışmayı tercih etmediğini, ancak aldıkları KPSS puanları ile diğer bölgelere atanamadıkları için Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde göreve başladıkları söylenebilir.

Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar sirkülasyonun sadece Türkiye'ye özgü bir sorun olmadığını açıkça göstermektedir. Kapsamlı bir literatür taraması ile Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere, Kanada, İngiltere, Güney Afrika, Gürcistan, Hong Kong, Güney Afrika, Avustralya ve diğer bir çok ülkede 20.yy'ın ikinci yarısından başlayarak günümüze değin öğretmen sirkülasyonuna ilişkin bir çok kaynağa erişmek mümkündür. Bu çalışmaların bir çoğunda öğretmen sirkülasyonunun iki ana başlık altında incelendiği görülmektedir: (1) farklı bir okulda öğretmenlik mesleğine devam etme (teacher migration) ve (2) öğretmenlik mesleğini bırakma (teacher attrition) (Charters, 1956; Bruno ve Negrete, 1983; Ingersoll, 2000; Ingersoll, 2003; Guin, 2004; Dillion, 2007; Wu, 2012; Cook, 2012; Barnes, Crowe, Shaefer, 2007; Boe, Cook ve Sunderland, 2008).

Ingersoll (2003) ise nedeni ve amacı ne olursa olsun, bir öğretmen görev yaptığı okuldan ayrılıyorsa bu durumu öğretmen sirkülasyonu olarak tanımlamanın doğru olacağını belirtmiştir. Terry ve Kritsonis'e göre (2008) ABD'de göreve yeni başlayan öğretmenlerin %14'ü öğretmenlik mesleğini tamamen bırakmakta ve farklı bir mesleğe geçmektedir. Türkiye'de öğretmenlikten istifa ederek farklı bir mesleğe yönelme oranı

oldukça düşüktür, ancak askerlik görevini yerine getirme veya doğum iznine ayrılma gibi nedenlerden ötürü farklı bir okulda görev yapmak üzere ayrılması da öğretmenler okullarından ayrılabilen ve yerlerine yeni bir öğretmen gelebilmektedir. Bu açıdan bu tür hareketliliklerin de Ingersoll'un (2003) sirkülasyon tanımına uyduğu söylenebilir. Van ili özelinde düşünüldüğünde ise öğretmen sirkülasyonunun genellikle okullar arası geçişler şeklinde değil, Van'dan diğer illere doğru gerçekleştiği söylenebilir.

Dillion (2007) öğretmen sirkülasyonu nedeniyle yoksul bölgelerdeki okullarda kalifiye öğretmenlerin devamlılığını sağlamanın oldukça güç olduğunu, kalifiye öğretmenlerin çok kısa süreler içinde olanakları daha iyi olan okullara "göç ettiğini", bu öğretmenlere belki de en fazla muhtaç okulların da vekil öğretmenlerle dolu olduğunu ifade etmektedir. Çalışmaya göre Guilford bölgesinde sirkülasyon öyle ciddi bir boyuta ulaşmıştır ki; okul yöneticileri neredeyse her dönem bütün öğretmen kadroları için yeni öğretmenler aramak zorunda kalmakta ve ülke çapında en yüksek işe girme ikramiyesi vermektedirler.

2.2. Öğretmen Sirkülasyonunun Temel Nedenleri

Öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine değinmeden önce Türkiye'de öğretmenlerin atanma ve yer değiştirme türlerine kısaca değinmek faydalı olacaktır. Zorunlu hizmet bölgesi kapsamındaki illerin en temel sorunlarından bir tanesi Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına da bağlı olmak üzere ilde görev yapan öğretmenlerin görev sürelerinin kısalığıdır. Literatürde çeşitli ülkelerde konuya ilişkin çalışmalar yürütülmüşse de bu çalışmalar Türkiye'nin kendine has durumu ile birebir örtüşmemektedir. Türkiye'de öğretmenler ilk görev yerlerine merkezi atama yoluyla yerleştirilirler. Puan üstünlüğü sıralamasına göre yerleşmek istedikleri 40 okulu tercih eden öğretmenler isteğe bağlı olarak, bu tercihlerden birine yerleşememe durumuna göre de tercihleri dışında herhangi bir kuruma yerleşmeyi de talep edebilirler. Daha önceki düzenlemelerde öğretmenler 25 tercihte bulunma hakkına sahiptiler ve tercihleri dışında bir okula atanma talebi bu sebeple 26. tercihe istinaden öğretmen jargonu ile "26 ile atanma" olarak da bilinmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı 81 ili öğretmen ihtiyacı, coğrafi özellikleri, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi, ulaşım olanakları ve hizmet gerekliliklerini göz önünde bulundurarak 3 hizmet bölgesine ayırmıştır. Van ili belirtilen değişkenlere göre en dezavantajlı illerin sıralandığı 3. hizmet bölgesinde bulunmaktadır (MEB, 2015a). Öğretmen adaylarının tercihte bulunacakları okul listeleri daha önceden belirlenen okulların branş bazında öğretmen ihtiyaçlarını temel alarak Milli Eğitim Bakanlığı'na her atama döneminde duyurulmaktadır, diğer bir deyişle öğretmenler her atama döneminde herhangi bir ilin herhangi bir okulunu tercih edememektedirler. Belirtilen koşullar sebebiyle öğretmenlerin önemli bir kısmı 3. hizmet bölgesindeki illerde görev yapmak istememekte ve diğer hizmet bölgelerine tayin olmak istemektedirler. Bu sebeple zorunlu hizmet süresini 3. hizmet bölgesinde dolduran öğretmenlerin çok büyük bir kısmı 2. veya 1. hizmet bölgesine tayin olmak için başvurmaktadır. Böylelikle ilk atamalar için norm kadro ihtiyaçları belirlenirken 3. hizmet bölgesinde yoğun bir öğretmen ihtiyacı oluşmaktadır. Dolayısıyla ilk atama için tercih edilebilecek okul listeleri branşa göre farklılık göstermekle beraber neredeyse tamamen 3. hizmet bölgesinde bulunan iller olmaktadır. Özoğlu (2015b) 2010-2014 yılları arasında yapılan atamaların %60'ının Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerine yapıldığını ortaya çıkarmıştır.

Sonuç olarak halihazırda eğitim-öğretim hizmetlerinin oldukça zor şartlar altında yürütüldüğü 3. hizmet bölgesi deneyimsiz öğretmenlerle dolup taşmaktadır. Öğretmenlerin neredeyse tamamının aday öğretmen statüsünde olduğu ve danışman öğretmenin farklı okullardan atanmak durumunda kaldığı çarpıcı örnekler ortaya çıkabilmektedir. Çok sayıda genç, dinamik, akademik bilgileri taze idealist öğretmenin sirkülasyon bölgelerine atanması bir bakıma avantaj olarak görülebilir ancak bu genç öğretmenlerin çok büyük kısmının bekar ve askerliğini yapmamış oldukları göz önünde bulundurulmalıdır. Göreve başladıktan kısa süre sonra askerlik yapmak üzere izinli sayılan veya evlenerek eş durumu ile farklı illere atanan öğretmenler de sirkülasyonun perçinlenmesinde pay sahibidir.

Bir öğretmenin çalıştığı okuldan ayrılmak istemesinin altında birçok farklı neden yatabilmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma koşulları öğretmenlerin okul değiştirme kararları üzerinde oldukça etkilidir (Wu, 2012).

Öğrencilerin başarı düzeyleri, motivasyon seviyeleri, okul yöneticileri ve velilerle kurulan iletişimin kalitesi, okulun ve okul çevresinin fiziki ve sosyo-ekonomik yapısı, okul yönetiminin öğretmenlere yaklaşım tarzı, görev yapılan bölgenin öğretmenin kendini ait hissettiği bölgeye fiziki ve kültürel yakınlığı öğretmenin çalıştığı okulda kalma veya ayrılma durumunu etkileyen önemli değişkenlerdendir (Wong ve Li, 1995; Dolton ve Newson, 2003). Bununla birlikte düşük öğrenci başarısı, düşük ekonomik gelir seviyesi, azınlıkların oranı (Scafidi, Sjoquist ve Stinebrickner, 2007), arttıkça öğretmenler farklı okullarda görev alma eğiliminde bulunmaktadır. Billingsley'e göre (1993) öğretmen sirkülasyonunun (1) dışsal faktörler (toplumsal, ekonomik ve kurumsal), (2) iş ile ilgili faktörler (iş yeterlikleri, iş koşulları ve yükümlülükler) ve (3) kişisel faktörlerdir (demografik, ailesel ve duygusal/düşünsel olmak üzere üç temel kaynağı vardır.

1990-1991 yıllarında görev yapan öğretmenlerin "Öğretmen Takip Sistemi" üzerinden alınan bilgilerine göre genel kanının aksine küçük okullarda (300 öğrenciden az) sirkülasyon oranı daha yüksektir, benzer şekilde sirkülasyon oranları özel okullarda devlet okullarından daha yüksektir. Analizler devlet okullarında ve büyük okullarda (600 öğrenciden fazla) görev yapan öğretmenlerin daha yüksek ücret karşılığında çalıştıklarını ve daha iyi bir sağlık sigortasına sahip olduklarını göstermiştir. Böylelikle bu okullarda görev yapan öğretmenler velilerin ekonomik durumları genel anlamda düşük olmasına rağmen (bir çok çalışmada sirkülasyon üzerinde etkisi tespit edilmiştir) okulun sağladığı imkanlardan dolayı farklı bir okula transfer olmayı daha az düşünmektedirler (Ingersoll, 1995).

Ingersoll'a göre (2000) öğretmenlerin %28'i iş tatminsizliği yüzünden (düşük ücret, paydaşların yeterli desteği vermemesi, disiplin sorunları, okulda söz hakkına sahip olamama vb.) buldukları okuldan ayrılmaktadırlar. Aynı çalışma kapsamında öğretmenlerin %40'ı ailevi veya kişisel nedenlerle (hamilelik, çocuk bakımı, ailenin taşınması, sağlık sorunları vb.) buldukları okuldan ayrıldıkları tespit edilmiştir.

ABD Ulusal Eğitim İstatistikleri merkezi verilerine göre sirkülasyona dahil olmuş öğretmenlerin %31'i kişisel veya ailevi nedenlerden ötürü bu kararı verdiklerini ifade etmişlerdir. %24'ü emekli oldukları için, %27'si ise kariyer değişikliğine giderek

öğretmenliği bıraktıklarını ifade etmişlerdir (Whitener ve diğ., 1997, akt. Boe, Cook ve Sunderland, 2008). Barnett ve Hudgens (2014) öğretmen ABD'de sıradan bir öğrencinin sıradan bir öğretmenden daha uzun süre aynı okulda kaldığını belirtmektedir. ABD sirkülasyon sorununu çeşitli çalışmalarla irdeleyen araştırmacıların bir kısmı sorunun yeterli sayıda öğretmen yetiştirmeme olduğunu savunmaktadır (Dillion, 2007). Bu araştırmacılara göre emekli olan veya farklı bir mesleği tercih eden öğretmenler, eğitim sisteminin dışına çıkarak öğretmen açığını büyütmektedirler, oysa görev yeri değişen öğretmenler öğretmenliğe devam ettikleri için aslında sirkülasyonunun çok da önemli olmayan bir kısmını oluşturmaktadırlar (Ingersoll, 2000). Konuya ilişkin art arda bir çok çalışmaya imza atan ve öğretmen sirkülasyonunun bu kadar fazla hissedilmesinin temel nedeninin yeterli sayıda öğretmen yetiştirmeme olmadığı savını şiddetle savunan Ingersoll'a göre (2003) görev yerini değiştiren, branş değiştiren veya öğretmenlik mesleğinin dışında farklı bir mesleğe geçen öğretmenlerin temelde mesleki tatminsizlik, düşük öğretmen ücretleri, öğrenciden kaynaklı disiplin sorunları, paydaşlardan yeterli desteği görememe, karar verme sürecine dahil edilmeme vb. nedenlerden kaynaklanmaktadır ve sebebi ne olursa olsun bir okuldan ayrılan öğretmenin yerine yenisi gelmek zorundadır. Dolayısıyla sirkülasyona neden olan tüm yer değiştirmeler ve mesleği bırakma nedenleri aynı ölçüde önemlidir.

Washington Üniversitesi, özel eğitim öğretmenliği 1995-2001 arası mezunları ile yürüttükleri çalışmada Edgar ve Pair (2005) öğretmen hareketliliklerini ve nedenlerini incelemiştir. Öğretmenlerin %26'sının kişisel nedenlerle, %32'sinin diğer bir mesleğe geçme amacıyla, %10'unun okul yönetiminin kararı nedeniyle, %32'sinin iş doyumsuzluğu ve %1'inin de emeklilik nedeniyle ayrıldığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar okul yöneticilerinin daha çok iş doyumsuzluğu nedeniyle ayrılan öğretmenleri farklı uygulamalar ve desteklerle ayrılmamaya ikna edebileceklerini ifade etmektedirler. Çalışanların işlerine duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanan iş doyumunu (Davis, 1988; akt. Akın ve Koçak, 2007) çoğunlukla çalışanların yöneticileri ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerine bağlı olarak gelişir. Rowley'e göre (1996) iş doyumunu en fazla etkileyen unsurlar ekonomik ödüller, öğrenme kültürü ve yüksek eğitim, rollerin farklılığı, personelin tecrübesi, kişisel özerklik ve okul kültürüdür (Akt. Karaköse ve Kocabaş, 2006). Telefe göre (2011) öğretmenler eğitim politikalarının sıkça değişmesi, ekonomik güçlükler, iş yükü, veli ve öğrenci ilgisizliği

ve okul yöneticileri ile yaşanan sorunlar nedeniyle doyumsuzluk yaşamaktadırlar. Destekleyici olmayan bir çalışma ortamında öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşamalarıyla birlikte görev yaptıkları okuldan ya da öğretmenlik mesleğinden ayrılma yöneliminde bulunmaları doğal sonuçtur (Chenkley, 1999; akt. Korkmaz, Saban ve Akbaşı, 2004).

Dolton ve Newson (2003) Londranın 6 eğitim bölgesinde çeşitli değişkenleri de işe koşarak okul özelliklerinin öğretmen sirkülasyonu ile ilişkisini incelemişlerdir. Çalışma kapsamında velilerin ekonomik durumları hakkında önemli bir ipucu veren yemek bursu alan öğrenci sayısındaki artışın öğretmen sirkülasyonunu arttırdığı belirlenmiştir. araştırmanın en çarpıcı bulgularından biri de ekonomik açıdan "mahrum" okullarda öğretmen sirkülasyon oranlarının ortalamadan %50 oranında daha yüksek olduğudur. Ayrıca çalışmada merkezi sınav sıralamalarda "düşüşte" olan okullarda öğretmen motivasyonu ve iş doyumunun da giderek düştüğü bunun da sonuç olarak öğretmen sirkülasyonunun önünün açıldığı ifade edilmektedir.

Al-alawi (2003)'ye göre öğretmen motivasyonu ve çalışma koşullarına ilişkin değişkenlerin farklı bir okula geçme kararına etkileri görev yapılan süre ile ters orantılıdır. Öğretmenliğin ilk yıllarında bu değişkenler öğretmenlerin çalıştıkları okullarda kalma durumları üzerinde daha etkili olabiliyorken, mesleki kıdem arttıkça maddi olanaklar ve kaygılar bu değişkenlerin önüne geçebilmektedir. Diğer bir deyişle maddi özendiriciler deneyimli öğretmenleri buldukları okulda çalışmaya devam etme noktasında genç öğretmenlere göre daha fazla etkili olabilmektedir. Ingersoll (2000) benzer şekilde öğretmenliğin ilk yıllarında mesleği bırakma veya görev yerini değiştirme oranlarının çok yüksek olduğunu, meslekte tecrübe arttıkça bu oranların düştüğünü, bir noktadan sonra tekrar yükseldiğini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle sirkülasyon oranı ve mesleki kıdem ilişkisinin ters bir çan eğrisiyle gösterilebileceği söylenebilir. Bu bakımdan genç öğretmenleri çalıştıkları okulda tutabilmek için iş koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal imkanlara ulaşma noktasında yaşadıkları sorunları minimize etmeye dönük çalışmaların yapılması önerilebilir.

Sirkülasyon sorunsalı neredeyse her kıtada farklı ülkelerde araştırmacılar tarafından incelenmiş, genel olarak dezavantajlı bölgelerden avantajlı bölgelere doğru

bir yer değiştirme şeklinde işlediği ortak nokta olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte Güney Afrika'da HIV/AIDS virüsünün ğretmen sirkülasyonunun önemli nedenlerinden biriyken (Coombe, 2000), diğer ülkelerde yapılan çalışmalarda konu bahis bile olmaması çalışmanın yürütüldüğü ülkenin/bölgenin özel şartlarına göre sirkülasyonun nedenleri değişebildiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Yurt dışında yürütülen alışmalar, Türkiye'deki çalışmalara yol gösterici olmakla birlikte; ğretmen sirkülasyonuna gerçekçi bir bakış açısı geliştirebilmek için Türkiye'deki ğretmen sirkülasyonunun kendine has özellikleri ve nedenleri olduğunu göz ardı etmemek gerekmektedir. Türkiye'de yaşanan ğretmen sirkülasyonun en önemli nedenlerinden biri 30 yıldan fazla süredir Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinin eğitimsel, ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan gelişmesinin önünü tıkayan güvenlik sorunudur. Bu sorun diğer ülkelerde yapılan araştırmalardan da ayrılan noktadır. Diğer tüm faktörlerin dışında ğretmenler Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde uzun yıllardır devam eden güvenlik sorunları nedeniyle bu bölgelerde görev yapmak istememektedir. şahin'in (2011) ğretmen adaylarıyla gerçekleştirdiği çalışmaya göre ğretmen adaylarının %12'si can güvenliği kaygısı yaşadıkları için Güneydoğu Anadolu veya Doğu Anadolu bölgelerinde çalışmak istememektedir.

Güvenlik kaygıları nedeniyle yeni atanan öğretmenlerin bir kısmının göreve başlamak üzere tayin bölgelerine gitmek istemedikleri çeşitli yerel ya da ulusal medyaya da yansımıştır (Erdoğan, 2015; Karlı, 2015; Akdoğan, 2015; Aydın, 2015). Öğretmenlerin bu kaygıları bazı sendikaların da dikkatini çekmiş ve konuya ilişkin olarak Memur-Sen toplu sözleşme görüşmeleri kapsamında güvenlik sorunları yaşayan yerleşim yerlerinde görev yapan öğretmenlere ek tazminat talebinde bulunmuştur (Akyurt, 2012; Kaymaz, 2015). Türk Eğitim-Sen'in yaptığı 24 Kasım ğretmenler Günü Anketine göre öğretmenlerin katılımcıların %68'i devletin terör bölgelerinde öğretmenlerin can güvenliğini sağlayamadığını, % 23' ise terör olaylarının en çok eğitime zarar verdiğini ifade etmektedir (Türk Eğitim-Sen, 2015). Eğitim-Sen'in doğu illerinde yürüttüğü araştırmaya göre ise öğretmenlerin %41'i tayin isteğinde bulunacaklarını ifade etmişlerdir, bu kararda can güvenliği kaygısının önemli bir yer tuttuğu belirtilmiştir (Sözcü, 2015). Özetle ğretmenlerin can güvenliği kaygısı

yaşayarak kaliteli bir eğitim sunmalarının mümkün olmadığı açıktır ve yaşanan güvenlik sorunları nedeniyle eğitim önemli ölçüde olumsuz etkilendiği gözlemlenmektedir.

2.3. Öğretmen Sirkülasyonunun Eğitime Yansımaları

Edgar ve Pair (2005) öğretmen sirkülasyonunun nedenlerini tespit etmeyi amaçlayan araştırmalarında bazı öğretmenlerin sirkülasyonu bir sorun olarak değerlendirmediklerini ve öğretmenlik mesleğinin aslında yapısı itibariyle zaten biraz "mobil" olduğunu düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Oysaki literatürde eğitime olumsuz etkilerini açığa çıkaran çokça kaynağa erişmek mümkündür. Bu nedenle öğretmen sirkülasyonunun eğitime etkilerini detaylı bir şekilde ortaya koymak konuya ilişkin farkındalığın arttırılması açısından önem arz etmektedir.

Öğretmen sirkülasyonunun eğitime yansımalarına ilişkin yapılan araştırmalar sirkülasyonun bir çok yönüyle eğitim-öğretimi sekteye uğrattığını açığa çıkarmıştır. Bu yönüyle öğretmen sirkülasyonu okullarda istenmeyen bir durumdur. Bu bölümde alt başlıklar altın öğretmen sirkülasyonunun okullarda ne gibi etkilere yol açtığına değinilecektir.

2.3.1. Öğretmen sirkülasyonunun öğrenci başarısına etkileri

İster öğretmenliğe yeni başlasın isterse de deneyimli fakat farklı bir okulda ilk defa görev alacak olsun, bütün öğretmenler girdikleri bu yeni örgüte uyum sağlamak, koordinasyon içinde çalışmak, öğrencilerini, velileri ve okul çevresini tanımak için belli bir uyum sürecine ihtiyaç duyarlar. Dolayısıyla bu uyum süreci başarılı bir şekilde atlatılmadan öğretmenden en verimli haliyle çalışmasını beklemek anlamsız olacaktır. Benzer bir durum yeni öğretmenine ve onun öğretme tarzına uyum sağlaması gereken öğrenciler için de söylenebilir. Çok sık olarak öğretmen değiştiren öğrenciler, bir öğretmene tam anlamıyla "ısınmadan" yeni bir öğretmenle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Öğrenciler her eğitim öğretim yılı başında bir önceki öğretmenlerini görmek isterler onunla karşılıklı bir güven oluşmuştur ve en verimli dönem belki de bu ilk yıldan sonra yaşanacaktır. Ancak öğretmen sirkülasyonu ile her sene başında bu süreç başlangıç noktasına dönmektedir.

Türkiye'de bazı bölgelerin sürgün yeri olarak görülmesi (Bilgiç ve Akyürek, 2012), atanan öğretmenleri bir an önce "buradan nasıl ayrılabilirim" düşüncesine itmekte (İlhan, 2004), öğretmenlerin öğrenci başarısı üzerine uzun vadeli plan yapmalarını engellemekte (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013) ve eğitim kalitesini düşürmektedir.

Pianta, Nimetz ve Bennet (1997) öğretmen-öğrenci ilişkisinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisini kapsamlı olarak ortaya koymuşlardır. Literatürde düşük öğrenci başarısı ile yoğun öğretmen sirkülasyonu arasında korelasyon tespit edilmiş çalışmalar mevcuttur (Dolton ve Newson, 2003; Bruno ve Neglete, 1983; Cochran-Smith, 2004). Özellikle küçük yaş gruplarında öğretmen sirkülasyonu, öğrenci başarısı üzerinde önemli bir değişkendir. Düşük başarı gösteren, azınlıkların yoğun olarak yaşadıkları ve yoksul bölgelerdeki okullar zaten sınırlı olan kaynaklarını öğrenci başarısını arttırmak yerine öğretmen sirkülasyonu ile boğuşurken harcamaktadırlar (Barnes, Crowe ve Shaefer, 2007).

Düşük başarıya sahip okullar kalifiye öğretmen ihtiyaçlarını asla gideremedikleri için diğer okullarla aralarındaki akademik başarı farkını kapatma konusunda nadiren sonuca giderler. Sürekli olarak yetiştirdikleri başarılı öğretmenleri kaybeder ve aşırı bir insan ve madde kaynağını yeni öğretmen bulma ve onları yetiştirme sürecine harcarlar. Sorun o kadar kronik bir hale gelir ki öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini arttırmaya harcanması gereken kaynaklar öğretmen yetiştirmek için sarf edilir. Chicago devlet okullarından ayrılan öğretmenler yüzünden tahmini olarak yıllık 86 milyon dolar yeni öğretmenlerin eğitilmesi ve işe yerleştirilmesi için harcanmaktadır (Barnes, Crowe ve Shaefer, 2007). Ayrıca bu okullar oluşan öğretmen açığını kapatabilmek için işe alacakları öğretmenlerde aradıkları standartları düşürmek zorunda kalmaktadırlar (Ingersoll, 2013). Özoğlu da (2015) Türkiye'de sirkülasyonun en yoğun yaşandığı bölgeler olan Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerine atanan öğretmenlerin KPSS ortalamalarının diğer bölgelerden daha düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Cree (2007) okul öncesi öğrencilerle yürüttüğü deneysel araştırmasında çeşitli yollarla öğretmen değişikliklerine giderek süreç boyunca öğretmen ve öğrenci davranışlarını kaydetmiştir. Çalışma kapsamında öğrencilerin yeni bir öğretmenle

karşılaştıklarında etkinliklere katılma eğilimlerinde bir düşüş tespit edilmiştir. Öğrencilerin yeni öğretmene uyum sağlama sürecinde her seferinde beklentilerinde ve davranışlarında bazı değişikliklere gittikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca öğretmen gözlemleri sonucunda öğrencileri tanımamaktan kaynaklanan sorunlar da çalışmada önemli bir yer tutmaktadır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin çocukların ihtiyaçlarını belirleme ve bunları karşılama noktasında ihtiyaç duydukları zaman diliminin öğretmen sirkülasyonu sebebiyle önemli ölçüde sakteye uğradığı ifade edilmektedir.

Darling-Hammond ve Berry (2006) 15 yaşındaki bir 8. sınıf öğrencisinin (Jenny Aguerra) öğretmen değişimlerinde nasıl etkilendiği örnek olayından yola çıkarak özellikle özel ilgiye ihtiyaç duyan öğrenciler için öğretmen sirkülasyonunun olumsuz etkileri üzerinde durmuşlardır. Çalışma kapsamında sirkülasyonun önüne geçilerek deneyimli ve alanında uzman öğretmenlerle çalışma imkanı bulamaması durumunda Jenny'nin akademik olarak başarılı olma şansının bulunmadığı çıkarımında bulunmaktadırlar. Araştırmacılar bu tür sorunların sık yaşandığı "geliştirilmeye ihtiyaç duyulan okullarda" özellikle matematik, fen bilimleri ve özel eğitim alanlarında görev yapacak öğretmenlere devlet destekli burslar verilmesini, bu tür bölgelerde "kendi öğretmenini yetiştirmeye dönük" projelerin gerçekleştirilmesini (bir çok genç öğretmen yaşadıkları bölgeye yakın bir okulda görev yapma eğilimindedir), mesleğin başındaki öğretmenlere yönelik destekleyici mentorlük çalışmalarının uygulanmasını, dezavantajlı bölgelerde çalışacak öğretmenlere maddi özendiriciler verilmesini ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini önermektedirler. Ayrıca çalışma sirkülasyon ve diğer başka bir çok nedenden ötürü başarısızlık yaşayan okulların ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin çözüme katkı sunmayı amaçlayan çalışmalar kapsamında başarısız olarak "etiketlenmesi", öğretmenlerin bu okullarda çalışmama eğiliminde bulunmalarına yol açarak aslında bu öğrencilerin iyi öğretmenlerle çalışma olanaklarına da zarar verebileceğinin altını çizmektedir.

Özoğlu (2015a) illerin öğretmen sirkülasyon oranları ile 2012 ortaöğretime geçiş sınavı puanları ve yüksek öğretime geçiş sınavı puanları arasında güçlü bir korelasyon tespit etmiştir (Sırasıyla -.72 ve -.77). Bu yüksek korelasyon öğretmen

sirkülasyonunun tek başına öğrenci başarısını belirlediğini kesin bir dille açıklamasa da önemli ipuçları sunması itibarıyla oldukça önemlidir.

2.3.2. Ücretli öğretmen sorunu

Ücretli öğretmenlik öğretmen sirkülasyonundan bağımsız olarak işleyişi, eğitime etkileri ve verimliliği gibi konularda üzerinde çokça konuşulan ve araştırmalar yapılan bir sorun alanıdır. Ancak, öğretmen sirkülasyonunun hali hazırda yoğun yaşandığı eğitim bölgelerinde bu iki bağımsız sorun alanı oldukça iç içe geçmiş olduğunda bu nokta da birlikte düşünülerek incelenmesi katkı sunabilir.

Gelecek nesilleri yetiştirme görevini üstlenmiş öğretmenlerin çalışma koşulları ve yetiştirilmelerine verilen önem toplumların kaderini belirleyebilme gücüne sahiptir. Bu sebeple gelişmiş ülkelerde öğretmen yetiştirme ve öğretmenlerin çalışma koşulları eğitim açısından önemli görülen konulardandır (Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013). Türkiye'de özellikle yaşanan öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla çeşitli sertifikasyon ve formasyon programları açılmaktadır. Bu tür programlarla birlikte ücretli/sözleşmeli öğretmen atamaları nitelikten çok niceliksel çözümler olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgi ve beceri geliştirmeyi sağlayacak eğitimleri almamış bireylerin de öğretmenlik yapabilmelerinin önünü açan ücretli öğretmenlik uygulaması kaliteli öğretmen ihtiyacı giderememektedir (Dalgıç, Doyran ve Vatanartıran, 2012). Sirkülasyonun yoğun olarak yaşandığı okullarda öğretmen açığı ücretli öğretmenlerle kapatılmaya çalışılmaktadır ancak ücretli öğretmenliğin beraberinde getirdiği sorunlar ve kendi içinde de bir sirkülasyonu barındırıyor olması açısından oldukça verimsiz ve etkili olmaktan uzak bir çözüm olduğu söylenebilir.

Doğan, Demir ve Turan'ın (2013) ücretli öğretmenliğe ilişkin çalışmalarına göre veliler genel olarak ücretli öğretmenleri tercih etmemekte ve çocuklarının derslerine girmelerini istememektedirler. Eğitim fakültesi mezunu ücretli öğretmenler kadrolu/ücretli öğretmen özlük hakları arasındaki farktan dolayı kendilerini değersiz hissetmekte ve bunu adaletsizlik olarak görmektedirler. Bazı okullarda ücretli ve kadrolu öğretmenler kendi aralarında gruplaşmalara gitmekte ve ücretli öğretmenler dışlanabilmektedir. Bazı öğrenciler ücretli öğretmenleri geçici gördükleri için öğretmen

olarak görmemektedirler. Ayrıca ücretli öğretmenler barınma, ulaşım, yetersiz ücret, KPSS'ye hazırlanma gibi nedenlerden görevi çok sık bırakmakta ve eğitimde süreklilik sağlanamamaktadır. Diğer okul paydaşları ücretli öğretmenleri eğitim-öğretim kazanımlarının aktarılması ve okula bağlılık duyma noktasında da yetersiz görmektedirler (Turan ve Bozkurt, 2010; Turhan, 2011). Ücretli öğretmenler de benzer şekilde diğer paydaşların kendilerini geçici gördüğünü, iletişim kuramadıklarını, yetersiz ücret aldıklarını, kendilerine fazla iş yükü verildiği görüşündedirler (Polat, 2014).

Literatür incelendiğinde ücretli öğretmenliğin oldukça sorunlu bir uygulama olduğunu görmek mümkündür. Verdikleri eğitim okul yöneticileri, kadrolu öğretmenler, veliler ve hatta öğrenciler tarafından yeterli görülmediği ve yetersiz ücret aldıkları düşüncesi iş doyumsuzluğu ile sonuçlanmaktadır. Bu sorunların dışında KPSS stresini altında olmaları ve çoğunlukla nispeten daha kötü koşullardaki okullarda çalışmak durumunda kalmaları görevlerinden kısa sürede istifa etmelerine sebep olmaktadır. Bir bakıma öğretmen sirkülasyonunun doğurduğu öğretmen boşluğunu işe koşulan ücretli öğretmenlik uygulaması yine bir iç sirkülasyonla sonuçlanmaktadır.

2.3.3. Öğretmen sirkülasyonunun okul kültürüne etkisi

Yoğun öğretmen sirkülasyonu sadece öğrenci başarısını değil aynı zamanda okul kültürünü, okul iklimini, öğretmenlerin yılma davranışlarını da etkileyebilmektedir. Kültür kavramı insanlık ile birlikte ortaya çıkmış, toplumsallaşma ile birlikte insanın olduğu her yerde yaşamı ve yaşantıları yansıtmaktadır (Şahin, 2005). Kültürün zaman içerisinde birikimli olarak gelişen ve bu gelişme sürecinde anlam kazandığını belirten Çelikten (2003) okul kültürünü okul toplumunu bir araya getiren idealler, değerler, varsayımlar, inanışlar ve tutumların bir birleşimi olarak tanımlar. Watson (2001) okul kültürünün dostane olmadığı okullarda öğrenci başarısının olumsuz etkileneceğini ifade etmektedir. Fink ve Resnick (2001) de okul yöneticilerinin okulda etkili öğrenme-öğretme ortamı oluşturma noktasında önemli rollerinin bulunduğunu belirtilmiştir.

Mesleki doyumlarını arttıracaklarını ve daha başarılı olacaklarını düşündükleri destekleyici bir okul kültürüne sahip okullarda/bölgelerde görev yapma isteği bir çok öğretmeni mevcut okulundan ayrılmaya itmektir (Johnson ve Birkeland, 2003). Cable

ve Judge (1995) örgütle beraber çalışmaya devam isteğinin bireyin örgüt ile uyum sağlamasına bağlı olduğunu ifade etmektedir. Cemaloğlu (2009) yoğun öğretmen sirkülasyonunun örgüt kültürünü, örgüt iklimini, değerleri ve etik ilkeleri olumsuz yönde etkileyebileceği izlenimini paylaşmaktadır. Okullarda olumlu iklimin oluşturulamaması, okul kültürünün geliştirilememesi, sürekli deneyimli öğretmen kaybederek yerlerine deneyimsiz öğretmenlerin atanması, öğrencilerin öğretmene alışma sürecinin sürekli başa sarılması olarak özetlenebilecek bu etkilerin çoğunlukla olumsuz olması eğitim örgütleri açısından hızlı ve yoğun öğretmen sirkülasyonunu istenmedik bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Bilgiç ve Akyürek (2012) bu durumu doğu ve güneydoğu bölgelerini "acemi öğretmen talim yeri" benzetmesiyle ortaya koymaktadır.

2.3.4. Öğretmen sirkülasyonunun öğretmen-veli işbirliğine etkisi

İlk eğitim tecrübelerini ailelerinde almaya başlayan öğrenciler üzerindeki dış çevrenin etkisi ilköğretime başlama ile birlikte giderek artar, ancak bu durumun aile faktörünü tamamen ortadan kaldırdığı söylenemez. Özellikle küçük yaş gruplarında öğrencilerin neredeyse bütün yaşantılarını aile ve okul oluşturur. Bu nedenle aile içi uyumun, ailenin destekleyici yaklaşımının ve ailenin okul etkinliklerine katılma çeşitliliğinin okul başarısı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir (Çelenk, 2003).

Öğretmenler öğrencilerin evde de sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmalarını sağlama amacıyla aile ile doğrudan bir iletişim kurmalıdırlar. Böylece ailelerin okuldaki etkinlikleri evde desteklemeleri ile öğrenci başarısı artırılabilir. Gökçe'ye göre (2000) aile ve öğretmenin temel hedefi öğrencinin başarısını arttırmaktır ve bu amaç için çaba sarf edilirken aile mutlaka bu çabaya ortak edilmelidir (Akt. Genç, 2005). Aileler okula ve öğretmene karşı olumlu düşünceler geliştirdikçe öğrencilerde de kendilerinden beklenen olumlu davranışlar sergileme eğilimi gösterirler (Celep, 2002; akt. Biber, 2003). Özellikle ailelerin okul deneyimleri ve eğitim seviyelerinin düşük olduğu okullarda öğretmenlerin yol gösterici ve motive edici girişimleri güven ve yoğun işbirliği gerektiren bu etkileşimin sağlanmasında kritik öneme sahiptir. Öğretmenlerin görev sürelerinin kısalığı bahsi geçen güvenin ve işbirliğinin oluşmasında önemli bir bariyerdir. Öğretmenin velileri yönlendirme işini yürütürken öğrencileri, yaşantılarını,

ailelerini iyi tanımaları gerekmektedir ve bu zaman gerektiren bir süreçtir. Kıldan (2011) öğretmen-öğrenci ilişkilerini çeşitli değişkenler açısından değerlendirdiği çalışmasında, şimdiye kadar yapılan çalışmaların öğretmen sirkülasyonunu görmezden geldiğini ve konunun incelenmeye değer olduğu belirtmektedir.

Özetle öğretmenlerin dezavantajlı bölgelerde daha uzun süre görev yapmaya nasıl motive edileceği sorusu yarım asırdan fazladır araştırmacıları meşgul etmektedir. Türkiye'de de ciddi bir öğretmen sirkülasyonunun yaşandığı bilinmesine karşın bu sorun alanına ilişkin yapılan araştırmalar bir elin parmaklarını geçmemektedir. Bununla birlikte dönemin Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı'nın 2015 Aralık ayında verdiği birden fazla demeçte öğretmen sirkülasyonunun ciddi bir sorun olduğunu ve 2016-2017 eğitim öğretim yılı içinde bu sorunun çözümü için radikal kararlar almaya hazırlandıklarını ifade etmiştir (MEB, 2015b; Duran, 2015; Ensonhaber, 2015; Habertürk, 2015a; Habertürk; 2015b). Sonrasında öğretmen sirkülasyonuna çözüm olarak hazırlanan uygulamanın 2011'de kaldırılan Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması olduğu açıklanmıştır (Sarioğlu, 2016). Türkiye'de sözleşmeli öğretmenlik uygulamaları daha önce de yapılmıştır. 2005 yılında yapılan düzenleme ile kadrolu ve ücretli öğretmenlik ile birlikte 3. bir öğretmen statüsü olarak ortaya sözleşmeli öğretmen çıkmıştır. (Karadeniz ve Demir, 2010). Zaman içinde sözleşmeli öğretmenlerin toplam atama içindeki oranları artarak 2009'da %60'ı geçse de 2011 yılında tüm sözleşmeli öğretmenler kadrolu statüsüne alınarak yeni sözleşmeli öğretmenlerin alımlarının yapılmaması kararı verilmiştir (Aydın, Sarier, Uysal, Aydoğdu-Özoğlu ve Özer, 2014).

2016 yılında tekrar gündeme gelen sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının sadece yoğun öğretmen sirkülasyonunun yaşandığı illerde uygulanması planlansa da çeşitli yasadışı örgütlerle ilişkisi tespit edilen binlerce öğretmen hakkında soruşturma açılması ve görevden uzaklaştırılması nedeniyle tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde genişletilerek uygulanması planlanmaktadır (Milliyet, 2006).

Yeni uygulama ile öğretmen sirkülasyonunun da önüne geçmenin planlaması sözleşmeli öğretmen alımlarında çeşitli yeni uygulamaların da önünü açmıştır. 29790 sayılı kanun hükmünde kararname ile kararlaştırılan taslağa göre sözleşmeli

öğretmenler KPSS puan üstünlüğüne göre sözleşmeli öğretmenliğe başvurabilecek ve açılan kadro sayısının 3 katı aday mülakata tabi tutulacaktır. Bu mülakatta adaylar;

- bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü(%25),
- iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti (%25),
- bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı (%25) ve
- topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri (%25)

açısından değerlendirileceklerdir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenler atandıkları görev yerinde 4 yıl süre ile görev yaptıktan sonra kadrolu statüsüne geçirileceklerdir. Kadrolu statüsüne geçtikten sonra da 2 yıl aynı okulda çalışma zorunluluğu getirilmiştir (Resmi Gazete, 2016).

Bu düzenleme ile hem görevden uzaklaştırmalar ile boşalan öğretmen kadroları tekrar doldurulması hem de 4+2 yıl boyunca öğretmenleri aynı okulda tutarak öğretmen sirkülasyonunun önüne set çekilmesi planlanmıştır.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına ulaşmak üzere işe koşulacak yöntem açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan Q Metodunun tanıtılması ile birlikte araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında yoğun öğretmen sirkülasyonunun nedenleri ve çözüm önerilerinin tespiti için karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem hem nicel hem nitel araştırma yaklaşımlarını benimseyen ve her iki türlü veriden faydalanılarak analiz imkanı sunmaktadır. Büyüköztürk vd.'ne göre (2008) karma yöntem çalışmalarının yürütülmesi daha zor olmasına rağmen, konunun derinlemesine araştırılmasına önemli katkı sunmaktadır. Ayrıca araştırma olayları objeleri, varlıkları, grupları ve çeşitli alanları açıklamayı hedefleyen (Karasar, 2006) betimsel bir çalışma özelliği taşımaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak üzere Memduhoğlu ve Turhan tarafından "Öğretmen Sirkülasyonu Anketi" geliştirilmiştir. Ayrıca odak grup görüşmesi için 22 tema oluşturulmuştur.

"Öğretmen Sirkülasyonu Anketi" ile Van ilinde yaşanan yoğun sirkülasyonun nedenleri ve bu soruna çözüm olabileceği düşünülen öneriler tespit edilmeye çalışılmıştır. Anketin geliştirilmesi sürecinde literatür taraması ile birlikte, öğretmen sirkülasyonuna ilişkin yapılmış haberler ve bakanlık / il milli eğitim müdürlüğü düzeyinde yapılan açıklamalar incelenerek taslak anket oluşturulmuştur. Uzman görüşleri ile öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin 22 madde, öğretmen sirkülasyonunun çözüm önerilerine ilişkin ise 11 madde olacak şekilde son halini

almıştır. Çalışma kapsamında geliştirilen “Öğretmen Sirkülasyonu Anketi” çalışmanın sonunda Ek 2’de sunulmuştur.

3.3. Evren Örneklem

Araştırmanın örneklemini Van ilinin 13 ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 76 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların seçiminde örneklemin evreni temsil edebilmesi için Q Metodunun öne sürdüğü maksimum çeşitlilik ilkesi dikkate alınarak 13 ilçeden katılımcıların cinsiyet, yaş, kıdem, aidiyet hissedilen bölge, doğum yeri, görev yapılan okul türü bakımından çeşitlilik göstermesi gözlemlenmiştir. Ayrıca ilçe bazında katılımcı sayısının belirlenmesi noktasında ilde bulunan toplam öğretmen sayısı ve bu sayının ilçelere göre dağılımı orantılanarak her ilçeden belirlenen sayıda öğretmene ulaşılmıştır.

Ayrıca Van ilinde görev yaptıktan sonra farklı illere tayin olan 20 öğretmene de aynı anket uygulanmıştır. Bu uygulama sürecinde Van’da görev yapmakta olan öğretmenlere uygulamak üzere geliştirilen anket uyarlanarak online ortamda veri toplanmıştır. Bununla birlikte Van ilinde görev yapmakta olan 9 öğretmenden oluşan bir öğretmen grubu ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesinde Öğretmen Sirkülasyonu Anketi’nden çıkartılmış anahtar sözcükler tema olarak belirlenmiş ve katılımcıların bu konudaki fikirleri kayıt altına alınmıştır. Bu uygulama elde edilen sonuçları karşılaştırmak ve daha derinlemesine bir değerlendirme sunabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tablo 1. ilçelere göre katılımcı sayılarını ve katılımcı öğretmenlere ait demografik değişkenleri göstermektedir:

Tablo 1. Demografik değişkenler

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	37	48.7
	Erkek	39	51.3
Okul Türü	İlkokul	34	44.7
	Ortaokul	23	30.3
	Lise	19	25.0

Tablo 1. Demografik değişkenler (Devam)

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Aidiyet Hissedilen Bölge	Akdeniz	12	15.8
	Doğu Anadolu	17	22.4
	Ege	21	27.6
	Güneydoğu Anadolu	3	3.9
	İç Anadolu	6	7.9
	Karadeniz	7	9.2
	Marmara	10	13.2
Kıdem	1-4 yıl	51	67.1
	5-8 yıl	12	15.8
	9 yıl ve üzeri	13	17.1
Doğum yeri / Memleket	Van	19	25
	Diğer İller	57	75
Van'dan ayrılma isteği	En kısa sürede ayrılmak istiyorum	29	38.2
	En fazla bir yıl daha görev yapmak istiyorum	13	17.1
	Bir kaç yıl daha görev yapmak istiyorum	22	28.9
	Ayrılmayı düşünmüyorum	12	15.8
Arzulanan bir sonraki görev yeri	Aynı ilçede farklı bir okul	6	7.9
	Aynı ilde başka ilçede bir okul	6	7.9
	Çevre illerden birinde bir okul	2	2.6
	Bölge dışında bir okul	62	81.6
Van'da görev yapma nedeni	Van'ı sevdiğim/ istediğim için	22	28.9
	Zorunlu olarak	47	61.8
	Ailem Van'da çalıştığı için	7	9.2
TOPLAM		76	100

Demografik değişkenler incelendiğinde kadın - erkek oranının ve görev yapılan okul kademelerinin yakın oranlarda olduğu görülmektedir. Katılımcıların üçte ikisini 1-4 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin oluşturması, bu araştırmanın da temel dayanak noktasını oluşturan öğretmen sirkülasyonunun bir etkisidir. Evrenini Van'da görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu daha önce yapılan çeşitli çalışmalarda da (Memduhoğlu ve Uçar, 2012; Mazlum, 2014; Memduhoğlu ve Ayyürek, 2014) katılımcıların benzer bir dağılım sergiledikleri görülebilmektedir. Tablo 1'in sunduğu çarpıcı sonuçlardan birinin de katılımcıların %38.2'sinin en kısa sürede görev yaptıkları okuldan ayrılma istekleridir. En kısa sürede ayrılmak isteyen katılımcıların oranı oldukça yüksek olmasına rağmen normal şartlarda atanmayı istemediği bir okuldan en kısa sürede ayrılmayı isteyen öğretmenlerin oranlarının daha yüksek olması öngörülmekteydi. Bir kısım öğretmenin zorunlu hizmet sürelerinin bir kaç yıl daha Van'da görev yapmalarını gerektirmesi nedeniyle "en kısa sürede ayrılmak istiyorum" yerine "bir yıl veya bir kaç yıl daha görev yapmak istiyorum" seçeneğine yöneldiği düşünülmektedir. Tablo 2 Van ilinden ayrılmış katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler sunmaktadır:

Tablo 2. Demografik değişkenler

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	9	45
	Erkek	11	55
Okul Türü	İlkokul	10	50
	Ortaokul	7	35
	Lise	3	15
Kıdem	1-4 yıl	10	50
	5-8 yıl	8	40
	9 yıl ve üzeri	2	10
Doğum yeri / Memleket	Van	1	5
	Diğer İller	19	95

Tablo 2. Demografik değişkenler (Devam)

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Aidiyet Hissedilen Bölge	Akdeniz	4	20
	Doğu Anadolu	3	15
	Ege	4	20
	Güneydoğu Anadolu	1	5
	İç Anadolu	4	20
	Karadeniz	3	15
	Marmara	1	5
Van'da görev yapma nedeni	Van'ı sevdiğim / istediğim için	2	10
	Ailem Van'da çalıştığı için	2	10
	Zorunlu olarak	16	80
Van ilinden ayrılma kararınızdan memnun musunuz?	İyi ki ayrılmışım	14	70
	Kararsızım	5	25
	Keşke ayrılmaysaydım	1	5
TOPLAM		20	100

Çalışma kapsamında ayrıca Van ilinde görev yapmış ve farklı illere tayin olmuş 20 öğretmene de ulaşılarak Öğretmen Sirkülasyon Anketi uygulanmıştır. Bu uygulama ile Van ilinde hala görev yapmakta olan öğretmenlerle Van ilinde görev yapıp tayin olmuş öğretmenlerin görüşleri arasındaki benzerlik ve farklılıkları tespit etmek amaçlanmıştır.

Tablo 2'ye göre katılımcıların kadın - erkek oranları birbirine yakındır ve Tablo 1, Tablo 2 ile birlikte incelendiğinde öğretmen görüşlerinin iki çalışma grubunda benzerlikler sergiledikleri göze çarpmaktadır. Zorunlu olarak Van'da görev yaptığını belirten katılımcı oranı %80 iken, Van'dan ayrılma kararlarından memnun olanlar grubun %70'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların bu yanıtları çalışmanın önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu bulgulara göre Van'da görev yapan her 5 öğretmenden 4'ü Van'a kendi isteklerinin dışında gelmektedir. Bu bulgu öğretmen sirkülasyonunun bu kadar yoğun yaşanmasının da hangi noktada temellendiğine ilişkin ipuçları içermektedir. Özoğlu'na göre (2015b) öğretmen sirkülasyonunun en çok yaşandığı Doğu

Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri en düşük KPSS atanma ortalamalarına da sahiptir. Van ilinden ayrılma kararlarına ilişkin görüşlerine başvurulmuş 5 katılımcı kararsız olduğunu ifade ederken, Van'dan ayrılma kararı hakkında pişmanlığını belirten sadece 1 katılımcı mevcuttur. Özetle Tablo 2 katılımcı öğretmenlerin Van'dan ayrıldıktan sonra da benzer görüşlere sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

3.4. Q Metodu

Araştırmanın nicel boyutu Q Metoduna dayandırılmıştır. Q Metodu kişilerin tutum ve algılarını ölçmekte kullanılan, ilk olarak psikiyatri alanında geliştirilen ancak zamanla sosyal bilimciler tarafından da kullanılmaya başlanan bir analiz türüdür (Demir ve Kul, 2011). Q Metodu örgütlerin tipografilerini ortaya çıkarmak için kullanılabileceği gibi verilen bir konu alanında örgüt üyelerinin fikir birliğine vardığı noktaların da belirlenmesinde kullanılabilir (Koçak, 2010). Adams ve Proops'a göre (2000) Q Metodu, R metodunun aksine katılımcıyı kendisine verilen bir yargı cümlesini sınıflandırırken diğer cümleleri de düşünmek durumunda bırakmaktadır ve bu yönüyle Q Metodu bir konuya ilişkin insan davranışları ve görüşlerini açıklarken daha güvenilir bir yol izlemektedir.

Q Metodunun temel yaklaşımı katılımcıların bir skala üzerinde negatif ve pozitif aralığında görüşlerine uygun şekilde dizmesidir. Q Metodunun genel uygulanma yargı ifadelerinin kartlara basılarak, katılımcılardan bu ifadeleri kendilerine verilen bir Q dizgisine yerleştirmeleri şeklindedir. Bir katılımcı maddeler arasında kendi görüşlerine en yakın hissettiğini "+" (artı) kutba, en uzak hissettiğini ise "-" (eksi) kutba gelecek şekilde sıralamalıdır (Danielson, 2009). Diğer bir deyişle Q dizgisinde soldan sağa gidildikçe maddelere katılım oranı artmaktadır. Q dizgisi iki şekilde oluşturulabilir; katılımcıların istediği rakamın altına istediği kadar cümle yerleştirebildiği (1) serbest metot ve her sayının altına kaç yargı cümlesinin yerleştirileceğinin araştırmacı tarafından belirlendiği (2) zoraki metot (Demir ve Kul, 2011). Bu çalışmada öğretmen görüşlerinin daha saf ve kristalize bir önem sırasına göre tespit edilmesi amacıyla katılımcılardan zoraki metoda uygun olarak bir sıralama yapmaları istenmiştir. Şekil 3'de araştırma kapsamında Öğretmen Sirkülasyonu Anketi için kullanılan Q dizgileri gösterilmiştir.

Şekil 3. Q Dizgileri

Katılmıyorum			Nötr			Katılıyorum		
-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
2 Madde	2 Madde	2 Madde				2 Madde	2 Madde	2 Madde
			3 Madde		3 Madde			
				4 Madde				

Katılmıyorum		Nötr		Katılıyorum	
-2	-1	0	+1	+2	
2 Madde	2 Madde		2 Madde	2 Madde	
		3 Madde			

Q metodunda kullanılan anketlerin hazırlanması sürecinde yapısal veya yapısal olmayan dizayn kullanılabilir. Yapısal dizayn sadece literatüre dayanarak araştırılan konuya ilişkin daha önce ortaya konmuş kabuller temel alınırken, yapısal olmayan dizayn literatür çalışmalarının yetersiz görüldüğü araştırmalarda ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitli mecralardan toplanan bilgiler doğrultusunda işe koşulmaktadır (Demir ve Kul, 2011).

Q araştırmalarında evren ve örneklem konusunu hakkındaki tartışmalar sürmektedir. Q araştırmacıları bu araştırma yönteminde geçeli ve güvenilir sonuçlar elde etmek için çok yüksek sayılarda bir örnekleme ihtiyaç olmadığı savunmaktadırlar. Esas önemli olan ve dikkat edilmesi gereken katılımcıların çeşitliliğidir çünkü hiç bir araştırmada farklı görüş sayısının katılımcı sayısını geçemeyeceği görüşü hakimdir (Adams, 2000; akt. Ellis, Bary ve Robinson, 2007). Bu nedenle konu hakkında geniş bilgiye sahip olduğu düşünülen, farklı bakış açıları geliştirebilecek bir örneklem araştırmanın geçerli ve güvenilir olduğuna işaret eder (Van Exel ve De Graaf, 2005).

Q metodu analizleri toplanan verilerin faktör analizine tabi tutularak katılımcıların faktörlere ayrılmasına dayanmaktadır. Görüşleri aynı faktör altında toplanan katılımcıların görüşlerinin benzeştiği kabul edilir ve bu benzeşim yargı cümlelerini sıralamaları ile ortaya çıkan tabloların yakınlığı veya uzaklığı ile ilgilidir (Danielson, 2009). Ayrıca her faktörün en önemli gördüğü / en doğru buldukları yargı cümleleri de bu yolla ortaya çıkartılır.

3.5. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Anket uygulaması katılımcı öğretmenlerle yapılan birebir görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması aşamasında öncelikle literatür taramaları ve uzman görüşü neticesinde araştırmacı tarafından geliştirilen ve yargı cümlelerinden oluşan Öğretmen Sirkülasyonu Anketinin her bir maddesi ayrı bir karta basılarak öğretmenlere verilmiştir. Öğretmenlerden öncelikle veriler kartları olumlu olumsuz ve nötr olarak üç gruba ayırmaları istenmiştir. Sonrasında ise yargı cümlelerini okuyarak uygun gördükleri sayının altına katılma/katılmama derecelerine göre her kutucuğa bir madde gelecek şekilde yerleştirmeleri istenmiş. Bu işlem öğretmen sirkülasyonunun nedenleri ve öğretmen sirkülasyonunun çözüm önerileri şeklinde iki basamak da

gerçekleştirilmiştir. Son olarak madde numaraları katılımcının sıraladığı şekilde Q Dizgisine aktarılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri de kodlanarak Q Dizgisi ile birlikte kayda alınmıştır. Bu işlem her öğretmen için ortalama 7 ila 12 dakika arasında sürmüştür. Tablo 3'de örnek katılımcı kodu ve çözümlenmesi gösterilmektedir. Ayrıca veriler kodlanırken görev yapılan ilçe baz alınarak gruplar halinde sisteme girildiği için katılımcı numarasına bakılarak o katılımcının hangi ilçede görev yaptığı da Tablo 4 incelenerek tespit edilebilecektir.

Tablo 3. Örnek Katılımcı Kodu ve Çözümlenmesi

Kod	Anlamı	Türü
1	Cinsiyet	1: Kadın 2: Erkek
2	Okul türü	1: İlkokul 2: Ortaokul 3: Lise
3	Mesleki kıdem	1: 1-4 yıl 2: 5-8 yıl 3: 9 yıl ve üzeri
B	Doğum yeri	A: Van B: Diğer İller
4	Katılımcının kendini ait hissettiği bölge	1: Akdeniz 2: Doğu Anadolu 3: Ege 4: Güneydoğu Anadolu 5: İç Anadolu 6: Karadeniz 7: Marmara
A	Van ilinde görev yapma nedeni	A: Van'ı sevdiğim istediğim için B: Zorunluluktan dolayı C: Ailem Van'da yaşadığı için

Tablo 3. Örnek Katılımcı Kodu ve Çözümlemesi (Devam)

Kod	Anlamı	Türü
B	Van ilinden ayrılma isteği	A:En kısa sürede ayrılmak istiyorum. B:En az bir sene daha görev yapmak istiyorum. C: Bir kaç sene daha görev yapmak istiyorum. D:Ayrılmayı düşünmüyorum.
C	Arzu edilen bir sonraki görev bölgesi	A: Aynı ilçede farklı bir okul B:Aynı ilde başka ilçede bir okul C: Çevre illerden birinde bir okul D: Bölge dışında bir okul

Tablo 3'de görüldüğü üzere Katılımcı Kodu "**123C4ABC**" olan bir katılımcının Kadın (1), Ortaokulda görev yapan (2), 9 yıl veya üzeri bir mesleki kıdeme sahip olan (3), Van'da doğmamış (B), kendini Güneydoğu Anadolu Bölgesine ait hissedenden (4), Van'ı sevdiği için Van'da görev yapan (A), birkaç yıl daha Van'da görev yapmak isteyen (B) ve bir sonraki görev yeri Van çevresinde bir ilde olsun isteyen (C) bir öğretmen olduğu okunabilir. Örnek olarak incelenen katılımcının katılımcı numarasının 17 olması durumunda Tablo 4'e göre bu katılımcının Tuşba ilçesinde görev yaptığı, 49 olması durumunda Başkale ilçesinde görev yaptığı görülebilmektedir.

Tablo 4. Katılımcı numarası ve görev yapılan ilçe eşleşmeleri

Katılımcı Numarası	İlçe	Katılımcı Numarası	İlçe	Katılımcı Numarası	İlçe
1-15	İpekyolu	44-47	Özalp	58-60	Çatak
16-25	Tuşba	48-51	Başkale	61-63	Bahçesaray
26-35	Edremit	52-54	Saray	64-66	Gevaş
36-39	Muradiye	55-57	Gürpınar	67-76	Erciş
40-43	Çaldıran				

Toplanan veriler Q Metodu araştırmalarının analizi için hazırlanmış *PQ Mehtod* adlı program yardımıyla analiz edilmiştir. Q Analiz Van'da görev yapan öğretmenlerin muhtemel sirkülasyon nedenleri ve çözüm önerileri ile Van'da görev yaptıktan sonra çeşitli illere atanmış öğretmenlerin sirkülasyon nedenleri ve çözüm önerileri olmak üzere toplam 4 ayrı Q Analiz uygulanmıştır.

Q Metodunda katılımcıların istatistiki olarak anlamlı faktöre dağıtılmasında " $p < 0.05$ " düzeyinde anlamlılık arandığından " $SE = \left(\frac{1}{\sqrt{n}}\right) \times 1,96$ " formülü (McKeown ve Thomas, 2013) kullanılmıştır. Bu formül yoluyla 22 soruluk öğretmen sirkülasyonunun nedenleri bölümü için elde edilen "0.418" ve 11 soruluk öğretmen sirkülasyonu çözüm önerileri bölümü için elde edilen "0.590" katılımcıların faktörlere dağıtılmasında ölçüt kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle sirkülasyon nedenlerinin tespit edilmesi için toplanan bulgular incelenirken bir katılımcının herhangi bir faktörle arasındaki korelasyonun .418 veya üzerinde bir değer alması halinde bu katılımcı görüşünün ilgili faktör altında değerlendirilmesi gerekmektedir. Aynı durum 11 maddeden oluşan ve öğretmen sirkülasyonu çözüm önerileri bölümünden elde edilen bulguların değerlendirmesinde de geçerlidir ve bu bölüm için ölçüt değeri .59'dur.

Odak grup görüşmeleri ile toplanan nitel verilerin çözümlenmesinde nitel çalışmalarında sıkça kullanılan betimsel analiz yönetimi kullanılmıştır. Video kamera ile kayıt altına alınan odak grup görüşmesi ilk olarak bilgisayar ortamında yazılı metne dönüştürülmüştür. Daha sonra temalar altında ifade edilen katılımcı görüşleri derinlemesine incelenmiş ve betimlenmiştir. Ayrıca sıkça tekrar edilen görüşler ve çarpıcı ifadeler de doğrudan alıntılar yoluyla örneklendirilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öncelikle katılımcıların demografik bilgileri sunulmuştur. Daha sonra araştırma kapsamında toplanan nicel veriler *PQ Method Programı* ve nitel veriler ise betimsel analiz ile çözümlendikten sonra elde edilen bulgular sunulmuştur. Ayrıca bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar da bu başlık altında toplanmıştır.

4.1. Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenlerine İlişkin Nicel Bulgular

Araştırmanın ilk alt amacı olan öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine yönelik bulgular ve yorumlar bu bölümde sunulmuştur. Öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin Van ilinde görev yapmakta olan 76 öğretmene ve Van ilinde görev yaptıktan sonra başka illere atanmış 20 öğretmene uygulanan Öğretmen Sirkülasyonu Anketi, PQ Method Programıyla analize tabi tutulmuş ve $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olacak şekilde katılımcı görüşleri 3 faktörde toplanmıştır.

4.1.1. Van ilinde görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgular

Bu başlık altında Van'da görev yapmakta olan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenleri konusundaki görüşlerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 5. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1	112B5CBB	0.0887	0.5365X	0.1533
2	223B2DDA	-0.2101	0.5608X	-0.1011
3	231B5BDB	-0.2101	0.5608X	-0.1011
4	232B4CCA	-0.3584	0.5348X	-0.3858
5	233B3CDA	-0.3215	0.7204X	0.0847
6	131B3ADB	-0.2504	0.6880X	0.0772

Tablo 5. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
7	132B5ABB	0.0397	0.8052X	-0.0206
8	121B1BDB	-0.1425	0.3826	-0.3320
9	121B3ADB	-0.1352	0.1291	0.0067
10	121B7CDB	0.2487	0.6201X	0.0824
11	212A2DAA	0.6296X	-0.2904	0.1262
12	211A2DDA	0.7669X	0.0060	-0.1141
13	212A2DBC	-0.1753	-0.0796	-0.0098
14	213A1DDA	0.8420X	-0.0662	-0.1613
15	222A2CDA	0.6558X	0.2223	-0.1206
16	213A2DBC	0.5445	0.4465	-0.3736
17	213A2CDC	0.3651	-0.1199	-0.1581
18	113A2DAA	0.3720	0.1683	-0.1959
19	133A2BDA	0.5413	0.4477	-0.5130
20	233A3ADA	0.3004	0.4626	-0.4737
21	122A2BDB	0.7179X	-0.0678	-0.0548
22	223A3ADC	0.5732X	0.0751	-0.4004
23	121A2DAC	0.2823	0.0008	-0.3083
24	231A2DBA	0.0884	0.0219	-0.3610
25	113B1ADB	-0.4144	0.5413X	-0.0843
26	211B3CDA	-0.4007	0.3651	0.1119
27	111B4BCA	0.6336X	0.2257	-0.2614
28	112B3CAB	0.0074	0.1078	-0.3179
29	112B6CDA	0.4536X	-0.0548	-0.0064
30	132B1DBA	0.4570X	0.3293	-0.0868
31	131B6ADB	-0.4460X	0.3171	0.0046
32	131B7ADB	-0.1091	0.8634X	-0.1971
33	221B3DDA	0.4285	-0.1043	-0.4329

Tablo 5. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
34	213A2CDA	0.8718X	0.0494	0.0077
35	231A2DAA	0.2260	-0.2347	0.1062
36	111B7ADB	0.2159	0.0683	0.6188X
37	121B3ADB	0.3081	0.0156	0.5979X
38	121B3BDB	0.0570	0.0407	0.8282X
39	213A7CDB	0.2681	0.4406X	0.0935
40	221B2BDB	0.4818X	0.1003	0.3113
41	111B7ADB	0.1772	-0.0616	0.4525X
42	211B3ADA	0.2819	0.3791	0.6759X
43	211B7BDB	0.4329	0.3552	0.6284X
44	221B6BDB	-0.0110	0.4913X	0.1340
45	111B3ADB	0.2718	0.3825	0.4572
46	231B1CDA	-0.1660	0.7463X	-0.1132
47	112B2CDA	0.4885X	0.3294	-0.0028
48	121B1CDB	0.0112	0.3839	0.4627X
49	221B6CDA	-0.0082	0.3260	0.2405
50	221B4BDA	0.3120	0.3243	0.4155
51	221B6ADB	-0.3033	0.5867X	0.3270
52	111B3ADB	0.1024	0.4797X	0.2715
53	211B3ADB	-0.2078	0.4047	-0.3539
54	111B7ADB	-0.0695	0.6373X	-0.0856
55	111B3BDB	-0.1003	-0.0205	0.7380X
56	211B5CBB	0.3268	-0.1531	0.4587X
57	221B1ADB	0.2725	0.7380X	-0.3226
58	221B3ADB	0.4455	0.3484	-0.3798
59	111B6ADB	0.4248X	0.1581	0.3678
60	111B1ADB	-0.2380	0.3043	0.3868

Tablo 5. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
61	111B5CDB	0.0295	-0.0537	0.4639X
62	111B5ADB	0.2437	0.6276X	0.1216
63	111B1CDB	0.1162	0.1373	0.1069
64	131B3ADB	-0.1495	0.4906X	-0.0500
65	221B1ADB	-0.0190	0.5037X	-0.2242
66	212A2DAC	0.5183X	0.2796	-0.2585
67	111B7CDB	0.1781	0.5592X	-0.0630
68	221B7ADB	0.3932	0.4313	0.2109
69	121B7CDB	-0.3485	0.6600X	0.1549
70	121B3BDB	-0.4141	0.6439X	0.0130
71	231B3ADB	0.2598	0.2821	0.3783
72	111B3CDB	0.1332	-0.1000	0.5865X
73	131B7ADB	0.0142	0.1482	0.0848
74	231B1CDB	0.2439	0.0731	0.1201
75	231B3ADB	0.4078	0.5424	0.3607
76	233A1ADB	0.3475	0.6783X	-0.1198

Tablo 5'de görüldüğü 15 katılımcı 1. faktörde, 24 katılımcı 2. faktörde ve 11 katılımcı 3. faktörde olmak üzere 50 katılımcı istatistiki olarak anlamlı şekilde 3 faktöre ayrılmıştır. 26 katılımcının ise herhangi bir faktör altında toplanmadığı görülmektedir. Bu katılımcılar öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin görüşleri itibariyle hiçbir faktöre dahil olamamışlardır. Faktörler arasındaki korelasyon Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van ilinde görev yapan öğretmenler

	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1. Faktör	1.0000	-0.0330	0.1322
2. Faktör	-0.0330	1.0000	0.0428
3. Faktör	0.1322	0.0428	1.0000

Faktörler arasındaki korelasyonu gösteren Tablo 6'ya göre 1. faktör ile 3. faktör arasında pozitif yönlü oldukça düşük bir korelasyon mevcuttur. Ayrıca 1. ve 2. faktör arasında negatif yönlü çok düşük bir korelasyon vardır. Bu noktada düşük korelasyon faktörlerin birbirlerine olan yakınlığına ya da uzaklığına ilişkin bilgiler sunmaktadır. Düşük korelasyon faktörlerin birbirinden farklılaşmasına işaret ederken, yüksek korelasyon ise faktörlerin birbirlerine yakınlığını ifade eder. Tablo 6 incelendiğinde faktörlerin birbirleriyle belirgin bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer bir deyişle katılımcılar görüşleri itibariyle belirgin bir şekilde 3 farklı grup oluşturmuşlardır. Aynı faktör altında toplanan öğretmenler öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin benzer maddeleri önemli görürken, farklı gruptaki katılımcılar arasında maddelerin öncelik sıraları değişebilmektedir. Tablo 6 ışığında faktörler baz alınarak en önemli maddeler incelendiğinde bazı maddelerin önem sıralarının farklı faktörlerde büyük ölçüde değişebileceği de söylenebilir. Bu durum bulguların çelişmesi şeklinde yorumlanmamalı, birbirine benzer ihtiyaçları, beklentileri, kaygıları olan öğretmenlerin aynı faktör altında toplanması ve faktörlerin birbirinden önemli ölçüde farklılaşması nedeniyle ortaya çıktığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 7. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	1.904	+4
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	1.749	+4
21.Ulaşım sorunları	1.168	+3
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamanın olmaması	0.823	+3

Tablo 8. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
16.Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	0.620	+2
12.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	0.569	+2
18.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	0.543	+1
10.Hayat pahalılığı	0.517	+1
15.Okul ve Milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	0.481	+1
6.Dil problemi	0.388	0
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	0.234	0
14.Çocuklarının daha iyi eğitim alabilecekleri bir ilde görev yapma isteği	-0.086	0
19. Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	-0.145	0
13.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	-0.147	-1
17.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	-0.269	-1
7.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	-0.783	-1
20. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	-0.946	-2
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-1.083	-2
11.Velilerin ilgisizliği	-1.223	-3
22.Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-1.256	-3
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	-1.438	-4
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-1.620	-4

Tablo 7'ye göre 1. faktör altında toplanan öğretmenlere göre bölgede yaşanan çatışma ve güvenlik kaygısı (1) ile aileye/memlekete yakın olma isteği (3) en önemli etkenlerdir. Bununla birlikte ulaşım sorunları (21) ve Van'da yaşamak gibi bir gelecek planına sahip olmamak (4) da önemli görülmektedir. Ayrıca 1. faktör altında toplanan öğretmenler yöre vatandaşlarıyla yakın ilişkiler kuramama (22), aidiyet hissedilen kültüre uzaklık (5) ve beklediği saygıyı görememe (9) maddelerinin öğretmen

sirkülasyonuna en az etkisi olan maddeler olduğunu belirtmişlerdir. Bu bakımdan görüşleri birinci faktör altında toplanan öğretmenlerin Van'da görev yapma sürelerini uzatmak hedeflendiğinde birincil olarak çözülmesi gereken sorunların ilk dört sırada yer alan maddeler olduğu söylenebilir.

Tablo 8. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	2.128	+4
7.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	1.875	+4
15.Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	1.450	+3
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	1.028	+3
6.Dil problemi	0.938	+2
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	0.737	+2
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	0.625	+1
14.Çocuklarının daha iyi eğitim alabilecekleri bir ilde görev yapma isteği	0.211	+1
13.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	0.014	+1
20. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	0.010	0
19. Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	-0.300	0
16.Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	-0.450	0
10.Hayat pahalılığı	-0.484	0
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-0.510	-1
18.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	-0.573	-1
21.Ulaşım sorunları	-0.657	-1
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	-0.772	-2
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın olmaması	-0.801	-2
17.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	-0.968	-3

Tablo 8. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
12.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	-0.992	-3
22.Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-1.055	-4
11.Velilerin ilgisizliği	-1.455	-4

Görüşleri 2. faktörde toplanan Van ilinde görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin madde önem sıralarının ve Z puanlarının verildiği Tablo 8'e göre 2. faktörde yer alan öğretmenler için öğretmen sirkülasyonunu etkileyen en önemli maddeler aidiyet hissedilen kültüre uzaklık (5) ve sağlık imkanlarına erişim imkanlarının kısıtlı olmasıdır (7). Bununla birlikte okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları (15) ile bölgede yaşanan çatışmalar ve güvenlik kaygısı (1) da önemli görülmektedir. Veli ilgisizliği (11), yöre vatandaşlarıyla yakın ilişki kuramama (22), yüksek öğrenim olanaklarının kısıtlı olması (12) ve öğrencilerin disiplin sorunları (17) sirkülasyona etkisi en az olan maddeler olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 9. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamanın olmaması	2.194	+4
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	2.027	+4
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	1.721	+3
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	1.097	+3
13.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	0.531	+2
21.Ulaşım sorunları	0.336	+2
20. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	0.326	+1
19. Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	0.151	+1

Tablo 9. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
16.Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	-0.010	+1
11.Velilerin ilgisizliği	-0.124	0
14.Çocuklarının daha iyi eğitim alabilecekleri bir ilde görev yapma isteği	-0.221	0
18.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	-0.236	0
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-0.274	0
17.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	-0.364	-1
15.Okul ve Milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	-0.404	-1
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-0.664	-1
22.Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-0.692	-2
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	-0.743	-2
7.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	-1.097	-3
6.Dil problemi	-1.127	-3
10.Hayat pahalılığı	-1.205	-4
12.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	-1.225	-4

Tablo 9'da görüldüğü üzere 3. faktör için ise en önemli maddeler gelecek planları arasında Van'da yaşamanın olmaması (4) ve aileye/memlekete yakın olma isteği (3) olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca aidiyet hissedilen kültüre uzaklık ve sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin yetersizliği de bu faktörde üst sıralarda yer alan nedenler arasında görülmektedir. Sağlık hizmetlerine erişim sorunları, dil problemi, hayat pahalılığı ve Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması ise 3. faktördeki öğretmenlerce yoğun sirkülasyon üzerindeki en az etkiye sahip olan nedenler arasında görülmektedir.

Her üç faktör beraber incelendiğinde faktörel bazda madde önem sıralarının değiştiği görülebilmektedir. Bununla birlikte bazı nedenlerin (güvenlik kaygısı, aidiyet hissedilen kültüre uzaklık, aileye/memlekete yakın olma isteği vb.) birden fazla grupta da önemli görüldüğü bazı nedenlerin (sağlık hizmetlerine erişimin kısıtlı olması, sosyal,

sanatsal ve kültürel etkinliklerin yetersizliği, eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları vb.) ise sadece bir faktörde ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bulgu Van'da yaşanan öğretmen sirkülasyonunun farklı öğretmen gruplarınca farklı nedenlere dayandırıldığını ifade etmektedir. Öğretmenlerin Van'da görev sürelerini uzatmayı amaçlayan tedbirlerin planlanması ve yürütülmesinde bu farklılıkların dikkate alınması ve sadece bir faktörde ön plana çıkmış olan maddelerin dahi göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Tablo 10. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
14. Çocuklarının daha iyi eğitim alabilecekleri bir ilde görev yapma isteği	0	1	0
19. Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	0	0	1
22. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-3	-4	-2
2. Yoğun / gergin siyaset ortamı	-2	-1	-1
13. Okulların fiziki altyapısının öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	-1	1	2
17. Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	-1	-3	-1
16. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	2	0	1
18. Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	1	-1	0
20. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	-2	0	1
11. Velilerin ilgisizliği	-3	-4	0
3. Aileye/memlekete yakın olma isteği	4	1	4
10. Hayat pahalılığı	1	0	-4
21. Ulaşım sorunları	3	-1	2
15. Okul ve Milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	1	3	-1
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	0	-2	3
12. Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	2	-3	-4

Tablo 10. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
6.Dil problemi	0	2	-3
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-4	2	0
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	4	3	-2
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamanın olmaması	3	-2	4
7.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	-1	4	-3
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	-4	4	3

Van ilinde görev yapan öğretmenlerin sirkülasyonun nedenlerine ilişkin görüşlerinin hangi maddelerde birleşip hangi maddelerde ayrıldığı Tablo 10'da gösterilmiştir. Buna göre çocuklarının daha iyi eğitim imkanlarının olduğu bir ilde görev yapma isteği (14) ve öğrenci motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması (19) nedenlerinin her 3 faktördeki öğretmenlerce de orta sıralarda etkiye sahip olduğu söylenebilir. Her üç gruptaki öğretmenler de bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişki kuramama (22) maddesini farklı önem sıralarına koymalarına rağmen katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık noktasında 2. ve 3. faktördeki öğretmenler benzer görüşlere sahipken, sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunların görev yeri değişikliğine etkisi konusunda 2. faktör diğer faktörlerden bariz bir şekilde farklılaşmaktadır. 2. faktördeki öğretmenler bu sorunun en ön sıralarda etkili olacağı görüşünderken, 1. ve 3. faktördeki öğretmenler etkisinin daha düşük olduğu görüşündedirler.

Bölgede yaşanan güvenlik sorunları ve çatışmalar 1. ve 2. faktörlerdeki öğretmenler için kayda değer bir sirkülasyon nedeni iken 3. faktördekiler için daha az öneme sahiptir. Ayrıca velilerin ilgisizliğinin sirkülasyona en az etki eden maddeler arasında olduğunu savunan 1. ve 2. faktörlerdeki öğretmenlerin aksine 3. faktördeki öğretmenler bunu daha üst sıralarda etkili görmektedirler.

Tablo 11, 12 ve 13 faktörler arasındaki ayırt edici maddeleri göstermektedir. Tablolarda verilen maddeler ilgili faktör altında toplanan öğretmenlerin diğer faktörlerdeki öğretmenlerden hangi konularda farklı düşündüğünü açıklamaktadır. Bu maddelerin incelenmesiyle her bir faktörün öğretmen sirkülasyonuna ilişkin görüşleri daha net görülebilmekte ve birbirlerinden farklı ihtiyaç ve beklentileri açığa çıkmaktadır.

Tablo 11. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
1.Bölgedeki çatışma ortamından dolayı güvenlik kaybı	4	1.90*	3	1.03	-2	-0.74
21.Ulaşım sorunları	3	1.17*	-1	-0.66	2	0.34
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın olmaması	3	0.82*	-2	-0.80	4	2.19
16.Eğitime yönelik çabaların desteklenmesi ve görüşlerin dikkate alınması	2	0.62*	0	-0.45	1	-0.01
12.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	2	0.57*	-3	-0.99	-4	-1.23
18.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	1	0.54*	-1	-0.57	0	-0.24
10.Hayat pahalılığı	1	0.52*	0	-0.48	-4	-1.20
15.Okul ve Milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	1	0.48*	3	1.45	-1	-0.40
6.Dil problemi	0	0.39*	2	0.94	-3	-1.13
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	0	0.23*	-2	-0.77	3	1.10
20. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarıları	-2	-0.95*	0	0.01	1	0.33
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-2	-1.08	-1	-0.51	-1	-0.66
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	-4	-1.44*	4	2.13	3	1.72
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-4	-1.62*	2	0.74	0	-0.27

p<.05; (*) p<.01

1. faktörde toplanan öğretmenlerin ayırt edici maddeleri incelendiğinde bölgedeki çatışmalar ve güvenlik kaygısının, ulaşım sorunlarının, eğitime yönelik çalışmaların desteklenmemesinin ve yüksek öğrenim imkanlarının kısıtlı olmasının diğer faktörlerdeki öğretmenlere göre Van'dan ayrılma kararları üzerinde daha etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca Aidiyet hissedilen kültüre uzak olma ve çevreden beklenen saygıyı görememe nedenleri ise 1. faktörde toplanan öğretmenlere göre daha az öneme sahiptir.

Tablo 11'den hareketle güvenlik kaygılarının azaltılması ya da ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirlerin ve ulaşım sorunlarının giderilmesine yönelik düzenlemelerin 1. faktördeki öğretmenlerin görev yeri değişikliği taleplerinde belli bir durulma sağlayabileceği söylenebilir. Bununla birlikte Lisansüstü eğitim imkanlarının artırılması ve öğretmenler ile eğitim yöneticileri/veliler arasında daha fazla işbirliğinin sağlanması noktasında olumlu bir değişim de bu faktördeki öğretmenlerin Van'da bir süre daha görev yapmayı düşünmelerine olanak sağlayacaktır.

Tablo 12. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	-4	-1.44	4	2.13	3	1.72
7.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	-1	-0.78	4	1.88*	-3	-1.10
15.Okul ve Milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	1	0.48	3	1.45*	-1	-0.40
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	4	1.90	3	1.03*	-2	-0.74
6.Dil problemi	0	0.39	2	0.94*	-3	-1.13
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-4	-1.62	2	0.74*	0	-0.27
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	4	1.75	1	0.62*	4	2.0
16.Eğitime yönelik çabalarım desteklenmediği ve görüşlerin d	2	0.62	0	-0.45	1	-0.01
10.Hayat pahalılığı	1	0.52	0	-0.48*	-4	-1.20
21.Ulaşım sorunları	3	1.17	-1	-0.66*	2	0.34

Tablo 12. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	0	0.23	-2	-0.77*	3	1.10
4. Gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın olmaması	3	0.82	-2	-0.80*	4	2.19
17. Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorun	-1	-0.27	-3	-0.97*	-1	-0.36

p<.05; (*) p<.01

Tablo 12'de 2. faktörü diğerlerinden ayıran maddeler Q-Sort değeri ile Z puanları verilmiştir. Buna göre aidiyet hissedilen kültüre olan uzaklık (5) ve eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi (16) maddelerinde p<.05 düzeyinde, diğer 11 madde ise p<.01 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer bir deyişle 2. faktörde toplanan öğretmenlerin Van'dan ayrılma kararları üzerinde diğerlerine göre sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunlar, milli eğitim yöneticilerinin yaklaşımları, güvenlik kaygısı ve dil problemi daha fazla etkilidir. Hayat pahalılığı, ulaşım sorunları, sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerin yetersizliği ve gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın bulunmaması 2. faktördeki öğretmenlerin Van'dan ayrılma kararları üzerinde diğer faktörlerdeki öğretmenlere göre daha azdır.

Tablo 13. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
4. Gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın olmaması	3	0.82	-2	-0.80	4	2.19*
5. Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	-4	-1.44	4	2.13	3	1.72
8. Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	0	0.23	-2	-0.77	3	1.10*
13. Okulların fiziki altyapısının öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	-1	-0.15	1	0.01	2	0.53*

Tablo 13. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
21.Ulaşım sorunları	3	1.17	-1	-0.66	2	0.34*
16.Eğitime yönelik çabalarım desteklenmediği ve görüşlerin d	2	0.62	0	-0.45	1	-0.01
11.Velilerin ilgisizliği	-3	-1.22	-4	-1.45	0	-0.12*
9.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-4	-1.62	2	0.74	0	-0.27*
15.Okul ve Milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	1	0.48	3	1.03	-1	-0.40*
22.Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-3	-1.26	-4	-1.06	-2	-0.69
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	4	1.90	3	1.03	-2	-0.74*
6.Dil problemi	0	0.39	2	0.94	-3	-1.13*
10.Hayat pahalılığı	1	0.52	0	-0.48	-4	-1.20*

p<.05; (*) p<.01

Tablo 13'e göre 3. faktörde toplanan öğretmenler gelecekte Van'da yaşama planı yapmama, kültürel, sanatsal faaliyetlerin kısıtlı olması, okulların fiziksel altyapı sorunları konularının Van'dan ayrılma isteği üzerine etkisi açısından diğer faktörlerdeki öğretmenlerden ayrılmaktadırlar. Ayrıca bölgedeki çatışma ortamı ve güvenlik kaygıları, dil problemi ve hayat pahalılığının bu karar üzerinde etkisinin diğer faktörlere göre daha az olduğu görülmektedir.

4.1.2. Van dışında görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgular

Van'da görev yaptıktan sonra farklı illere tayin olan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin görüşlerine ait bulgular bu başlık altında sıralanmıştır.

Tablo 14. Faktör dağılımları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1	212B5BAA	0.3185	-0.0781	0.7203X
2	221B3BDA	0.5896X	-0.0071	0.4859
3	122B2BBA	0.2243	0.2595	0.6399X
4	111B3BBA	0.4782X	0.4006	-0.1605
5	121B5ABB	0.4659	0.0183	0.7538X
6	222B3AAC	0.5250X	0.0217	0.4602
7	221B1BCA	0.6298X	0.0526	0.0415
8	111B1BAB	0.8181X	0.2151	0.0497
9	221B6CBA	0.5395X	-0.3746	0.2527
10	213A2BAA	-0.1453	0.6810X	-0.0362
11	212B6BAB	0.7078X	0.0431	-0.0101
12	212B6BAA	0.1931	0.7945X	-0.3708
13	211B3BAA	0.2275	0.5144	-0.5491
14	213A2CDA	0.1617	0.7553X	0.3406
15	212B5BAB	0.2876	0.1183	-0.6556X
16	112B1BDA	0.0545	0.1248	-0.5534X
17	131B7BAA	0.1593	0.6666X	-0.2226
18	132B5BAA	0.0137	0.5666X	0.1289
19	122B1BAA	0.6701X	0.2211	0.1998
20	131B4BAB	0.4582X	-0.0486	-0.2982

Tablo 14'te görüldüğü üzere Van ilinde öğretmenlik yaptıktan sonra farklı illere tayin olmuş öğretmenlerin yoğun sirkülasyonun nedenlerine ilişkin görüşleri Van'da görev yapmaya devam eden katılımcı görüşleriyle benzer şekilde 3 faktör altında toplanmıştır. 1. faktörde 9, 2. faktörde 5 ve 3. faktörde 5 olmak üzere toplam 19 katılımcı görüşü $p < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. 13 numaralı katılımcı ise iki faktörde birden anlamlı görüldüğü için herhangi bir faktöre dahil edilmemiştir.

Tablo 15. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van dışında görev yapan öğretmenler

	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1. Faktör	1.0000	0.2490	0.3912
2. Faktör	0.2490	1.0000	-0.0588
3. Faktör	0.3912	-0.0588	1.0000

Faktörler arasındaki korelasyonu gösteren Tablo 15'e göre 1. faktör ile 2. faktör arasında pozitif yönlü düşük, 1. faktör ile 3. faktör arasında ise pozitif yönlü orta seviyede bir korelasyon mevcuttur. Ayrıca 2. ve 3. faktör arasında negatif yönlü çok düşük bir korelasyon vardır.

Tablo 16. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	2.210	+4
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamanın olmaması	1.918	+4
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	1.244	+3
21.Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	0.803	+3
13.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	0.597	+2
18.Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	0.503	+2
14.Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	0.448	+1
8.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	0.341	+1
16.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	0.260	+1
10.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	0.206	0
20.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	0.003	0
19. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	-0.074	0
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	-0.139	0
11.Hayat pahalılığı	-0.278	-1

Tablo 16. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
15.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	-0.401	-1
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-0.590	-1
22.Ulaşım sorunları	-0.988	-2
6.Dil problemi	-0.990	-2
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-1.005	-3
17. Çocuklarının daha iyi eğitim alabilecekleri bir ilde görev yapma isteği	-1.099	-3
12.Velilerin ilgisizliği	-1.396	-4
9.Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	-1.573	-4

Tablo 16'da görüldüğü üzere 1. faktörde yer alan öğretmenlerin Van'dan ayrılma kararları üzerinde en önemli etkiyi aileye/memlekete yakın olma isteği (3), gelecek planları arasında Van'da yaşamak bulunmaması (4) ve aidiyet hissedilen kültüre yakın olma isteği (5) olarak görülmektedir. Velilerin ilgisizliği(12) ve sosyal faaliyetlerin kısıtlı olması (9) maddeleri ise 1. faktör açısından Van'dan ayrılma kararı üzerinde en az etkiye sahip olan maddelerdir.

Tablo 16 incelendiğinde görüşleri 1. faktörde toplanan öğretmenlerin Van'da görev yapmakta olan öğretmenlerin oluşturduğu 3. faktörle (Tablo 9) paralel fikirlere sahip oldukları anlaşılabilir. Memlekete/ aileye ve aidiyet hissedilen kültüre yakın olma isteği ile birlikte gelecek planları arasında Van'da çalışmanın bulunmaması bu her iki grubun da en önemli nedenlerini oluşturmaktadır. Güvenlik kaygısının ve yoğun siyaset ortamının öğretmen sirkülasyonu üzerindeki etkisini diğer faktörlere göre daha geri planda görmeleri bir diğer ortak noktadır. Diğer bir deyişle Van'da görev yaptıktan sonra farklı illere tayin olan öğretmenlerin oluşturduğu 1. faktörün Van'da görev yapmakta olan öğretmenlerin oluşturduğu 3. faktörün bir yansıması olduğu düşünülebilir.

Tablo 17. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
8.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	1.690	+4
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	1.326	+4
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	1.157	+3
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın olmaması	1.087	+3
14.Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	0.846	+2
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	0.705	+2
21.Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	0.564	+1
22.Ulaşım sorunları	0.461	+1
18.Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavrı ve yaklaşımları	0.425	+1
20.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	0.348	0
11.Hayat pahalılığı	0.069	0
15.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	-0.013	0
13.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	-0.089	0
16.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	-0.135	-1
19. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	-0.308	-1
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-0.359	-1
6.Dil problemi	-0.457	-2
10.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-1.050	-2
17.Çocuklarının daha iyi eğitim imkanlarının olduğu bir ilde	-1.126	-3
12.Velilerin ilgisizliği	-1.414	-3
9.Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	-1.732	-4
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	-1.996	-4

2. faktörde yer alan öğretmenler için madde sıralamalarını ve Z puanlarını gösteren tablo 17'ye göre, 2. faktördeki öğretmenlerin Van'dan ayrılma durumları

üzerinde en büyük etkiyi sağlık hizmetlerine erişim (8), yoğun/gergin siyaset ortamı (2) ve güvenlik kaygısı (1) oluşturmaktadır. En az etkiye sahip olan maddeler ise aileye/memlekete yakın olma isteği (3), sosyal faaliyetlerin kısıtlı olması (9) ve velilerin ilgisizliği (12) olarak belirlenmiştir.

Tablo 18. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
18.Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	1.386	+4
21.Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	0.993	+4
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	0.969	+3
13.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	0.953	+3
19. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	0.816	+2
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	0.805	+2
8.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	0.758	+1
12.Velilerin ilgisizliği	0.707	+1
20.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	0.701	+1
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamının olmaması	0.584	0
14.Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	0.293	0
17.Çocuklarımanın daha iyi eğitim imkanlarının olduğu bir ilde	0.234	0
15.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	0.029	0
16.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	0.010	-1
11.Hayat pahalılığı	-0.114	-1
10.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	-0.768	-1
6.Dil problemi	-0.824	-2
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	-1.229	-2
22.Ulaşım sorunları	-1.386	-3
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	-1.391	-3
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-1.679	-4
9.Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	-1.847	-4

Tablo 18 3. faktörde toplanan öğretmenlerin Van ilinden ayrılma kararlarını etkileyen maddelerin önem sırasını göstermektedir. Buna göre; başarıyı arttırmak üzere ortaya konan çabanın yöneticiler tarafından desteklenmemesi (18) 3. faktör altında toplanan öğretmenlerin en önemli gördüğü maddedir. Bu maddeyi görev yapılan okula zorunlu olarak gönderilmenin verdiği rahatsızlık (21), aileye/memlekete yakın olma isteği (3) ve öğrencilerin disiplin sorunları (13) takip etmektedir. En az etkiye sahip olan maddeler ise sosyal faaliyetlerin kısıtlı olması (9), yoğun/gergin siyaset ortamı (2) ve güvenlik kaygısı (1) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 19. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
9.Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	-4	-4	-4
11.Hayat pahalılığı	-1	0	-1
16.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	1	-1	-1
21.Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	3	1	4
15.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	-1	0	0
6.Dil problemi	-2	-2	-2
14.Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	1	2	0
20.Yeni bir ilde / okulda görev almanın sağlayacağı motivasyon	0	0	1
13.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	2	0	3
18.Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	2	1	4
19. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	0	-1	2
10.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	0	-2	-1
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamının olmaması	4	3	0
8.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	1	4	1
17.Çocuklarımla daha iyi eğitim imkanlarının olduğu bir ilde	-3	-3	0
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-3	-1	2
22.Ulaşım sorunları	-2	1	-3

Tablo 19. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van dışında görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	1.	2.	3.
	Faktör	Faktör	Faktör
12.Velilerin ilgisizliği	-4	-3	1
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	0	3	-3
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	3	2	-2
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-1	4	-4
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	4	-4	3

Tablo 19'a göre her 3 faktördeki öğretmenler sosyal faaliyetlerin yetersizliği (9) maddesinin Van'dan ayrılma kararları üzerinde en düşük etkiye sahip olduğu konusunda hem fikirdirler. Bununla birlikte okulların fiziki altyapısından kaynaklı sorunların (16), hayat pahalılığının (11) ve motivasyonun tekrar sağlanması için yeni bir okulda göreve başlama ihtiyacının (20) üç faktörde de ota sıralarda öneme sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca yoğun/gergin siyaset ortamı (2) 2. ve 3. faktördeki öğretmenler arasında; aileye/memlekete yakın olma isteği (3) ise 1. ve 2. faktördeki öğretmenler arasında en belirgin fikir ayrılığı maddeleri olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 20. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	4	2.21*	-4	-2.00	3	0.97
4.Gelecek planları arasında Van'da yaşamamanın olmaması	4	1.92*	3	1.09	0	0.58
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	3	1.24	2	0.70	-2	-1.23
10.Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı görememe	0	0.21*	-2	-1.05	-1	-0.77
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	0	-0.14*	3	1.16	-3	-1.39
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-1	-0.59*	4	1.33	-4	-1.68
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-3	-1.00	-1	-0.36	2	0.80

p<.05; (*) p<.01

Tablo 20 1. faktörde toplanan öğretmenlerin görüşlerini diğer faktörlerden ayıran maddeler gösterilmiştir. Buna göre ailelerine yakın olma isteklerinin (3), gelecek planları arasında Van'da yaşamının bulunmamasının (4) ve toplumdan beledikleri saygıyı görememenin Van'dan ayrılma kararları üzerinde 1. faktördeki öğretmenler açısından daha fazla etkisi vardır. Ayrıca yöre vatandaşlarıyla yakın ilişki kuramama (7) 1. faktördeki öğretmenler için diğer faktörlerdeki öğretmenlere göre daha az önemlidir.

Tablo 21. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1.Faktör		2.Faktör		3.Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
8.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması	1	0.34	4	1.69*	1	0.76
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-1	-0.59	4	1.33*	-4	-1.68
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	0	-0.14	3	1.16*	-3	-1.39
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	3	1.24	2	0.70	-2	-1.23
22.Ulaşım sorunları	-2	-0.99	1	0.46*	-3	-1.39
13.Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları	2	0.60	0	-0.09	3	0.95
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-3	-1.00	-1	-0.36	2	0.80
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	4	2.21	-4	2.00*	3	0.97

p<.05; (*) p<.01

Tablo 21'e sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunları (8), yoğun/gergin siyaset ortamı (2) ve güvenlik kaygısı yaşama (1) diğer faktörlerdeki öğretmenlere göre 1. faktördeki öğretmenlerin Van'dan ayrılma kararları üzerinde daha etkilidir. 2. faktör altında toplanan öğretmenlerin ailelerine/memleketlerine yakın olma isteklerinin (3) Van'dan ayrılma kararları üzerindeki etkisi ise diğer faktörlerdekinden daha düşüktür.

Tablo 22. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1.Faktör		2.Faktör		3.Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
18.Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları	2	0.50	1	0.42	4	1.39*
3.Aileye/memlekete yakın olma isteği	4	2.21	-4	-2.00	3	0.97*
19. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi/görüşlerin dikkate alınmaması	0	-0.07	-1	-0.31	2	0.82*
7. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramama	-3	-1.00	-1	-0.36	2	0.80*
12.Velilerin ilgisizliği	-4	-1.40	-3	-1.41	1	0.71*
17.Çocuklarımla daha iyi eğitim imkanlarının olduğu bir ilde	-3	-1.10	-3	-1.13	0	0.23*
5.Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık	3	1.24	2	0.70	-2	-1.23*
1.Çatışma ortamı ve güvenlik kaygısı	0	-0.14	3	1.16	-3	-1.39*
2.Yoğun / gergin siyaset ortamı	-1	-0.59	4	1.33	-4	-1.68*

p<.05; (*) p<.01

Tablo 22 incelendiğinde okul idaresinin desteğini alma (18), aileye / memlekete yakın olma isteği (3), okulda karar alma sürecine dahil edilme arzusu (19) ve yöre vatandaşlarıyla yakın ilişki kuramama (7) ile ilgili maddelerin 3. faktör için ayırıcı maddeler olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, 3. faktördeki öğretmenler diğer faktörlere göre 1., 2. ve 5. maddelerin Van'dan ayrılma kararları üzerinde daha az etkili olduğunu düşünmektedirler; bu da bir diğer ayırıcı nokta olarak kabul edilebilir.

Tablo 23. Faktörler arası uzlaşma/fikir birliği – Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1.Faktör		2.Faktör		3.Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
6.Dil problemi	-2	-0.99	-2	-0.46	-2	-0.82
9.Sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin kısıtlı olması	-4	-1.57	-4	-1.73	-4	-1.85
11.Hayat pahalılığı	-1	-0.28	0	0.07	-1	-0.11
14.Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması	1	0.45	2	0.85	0	0.29
15.Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması	-1	-0.40	0	-0.01	0	0.03
16.Okulların fiziki altyapısı öğretmenlik yapmayı zorlaştırması	1	0.26	-1	-0.14	-1	0.01
21.Görev yapmakta olunan okula zorunlu olarak gönderilmiş olmanın verdiği rahatsızlık	3	0.80	1	0.56	4	0.99

Faktörler arasında uzlaşma sağlanan 7 madde tespit edilmiştir. Sosyal faaliyetlerin kısıtlı olmasına (9) ilişkin anket maddesi 3 faktörde de -4 Q değeri alarak en az etkisi olan madde olarak ön plana çıkmıştır. Dil problemine (6) ilişkin anket maddesi ise üç faktörde de -2 Q değeri almış ve fikir birliğine işaret etmektedir. Hayat pahalılığı (11), düşük akademik başarı (14), yüksek öğrenim imkanlarının kısıtlı oluşu (15) ve okulların fiziksel altyapısına ilişkin sorunlar (16) genel olarak üç faktörde de orta sıralarda Q değerleri olarak faktörler arasında bir fikir birliği oluşturmuşlardır.

4.2. Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenlerine İlişkin Nitel Bulgular

Öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin daha detaylı bir saptama yapabilmek ve toplanan nicel verilerin yorumlanmasına yön vermekte kullanılmak üzere Van ilinde çeşitli ilçelerde görev yapmakta olan farklı branşlardan 9 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen odak grup görüşmesinden elde edilen bulgular bu başlık altında toplanmıştır.

4.2.1. Aileye/memlekete yakın olma isteği

Öğretmenlerin sirkülasyona neden olduğunu düşündükleri sebeplerin başında ailelerine ve memleketlerine yakın olmak istemelerinin geldiği söylenebilir. Katılımcı

öğretmenler bu başlık altında okulun ve çevrenin mevcut durumu ne kadar iyi olursa olsun bir süre sonra ailelerine yakın okullarda görev yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Özellikle ailelerini ve yakın çevrelerini ancak uzun süre aralıklarla görebilmekten yakınan öğretmenler, memleket hasreti çektiklerini de dile getirmişlerdir. Ailelerine / memleketlerine duydukları özlemin temelinde güvende hissetme, tanıdık bildik bir ortamda olma duygularının da var olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte ailesinin yaşadığı ilde ya da yakınında yaşamayı ille de gerekmediğini belirten ancak yine de yakın olmanın iyi hissettirdiğini dile getiren bir katılımcı da tespit edilmiştir. Örnek teşkil eden bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Benim için ailemin bulunduğu yerde görev yapma isteği ilk sırada geliyor. Çünkü şöyle bir şey var geçmişinden bu zamana kadar geldiğinde etrafında eşin, dostun ve akrabaların olmuştur ve belli bir kültürden başka bir kültüre geldiğin zaman ise ister istemez o kültürü özleyorsun ve adapte olamıyorsun, her seferinde o tarafa gitmeye bir meyil oluyor. O yüzden ailenin ve çevrenin olduğu yer insana cazip geliyor. Çünkü tanıdığın insanların olduğu yer daha güvenli hissettiriyor.” (K 7)

“Aile ve arkadaşlarım var doğru. Memleketimi seviyorum, çok güzel bir yer. Fakat bu bence tayin istemek için tek başına bir neden değil. Tatillerde bayramlarda ailemle, arkadaşlarımla görüşmek benim için çoğu zaman yeterli oluyor ya da onlar yanıma geliyor. Belki çalışma koşulları daha iyi bir şehirde görev almak isteyebilirim.” (K4)

4.2.2. Dil problemi

Katılımcı öğretmenler öğrencileriyle veya velilerle dil farklılıkları yüzünden sorun yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Okula yeni başlayan öğrenciler dahil nerdeyse herkesin asgari ölçüde Türkçe konuşabildiğini ve bunun iletişim kanallarını açık tuttuğunu ifade etmişlerdir. Çevrede konuşulan dili anlamamanın zaman zaman rahatsız hissettirdiğini düşünen öğretmenlerle birlikte öğrencilerin daha iyi ve yakın hissetmeleri için Kürtçe öğrenmeye çalışan öğretmenlerin de olduğu dile getirilmiştir. Öğrencilerin Kürtçe bilen ve bilmeyen öğretmenlerle ilişkilerinde bilinçsizce de olsa bir farklılık sezdiğini ve bu hissın sirkülasyona neden olabileceği de bir katılımcı tarafından gündeme getirilmiştir. Kürtçe bilmenin öğrenci ile iletişimde bir avantaj olduğu da bazı

katılımcılarca tekrarlanmıştır. Genel itibari ile katılımcılar Türkçe bilememe ve bu yüzden anlaşamama vakalarının yaşanmadığı ya da çok nadir yaşandığı ve Kürtçe bilmenin de zaman zaman iletişimi bir adım ileri taşıyabileceği görüşünde hemfikir olmuşlardır. Katılımcıların çoğu dil problemlerinin mevcut haliyle sirkülasyona tek başına neden olmayacağı görüşündedirler, ancak bunun biraz daha yoğun yaşanması durumunda Van'dan ayrılma kararını tetikleyeceğini de belirten katılımcılar olmuştur. Konuya ilişkin örnek katılımcı görüşleri şöyledir:

“Okulöncesi öğretmeniyim ve genel olarak eğitimde dille ilgili problemleri en fazla bu branş yaşıyordur. Örneğin, ben köyde öğretmenim ve köyde bu sene 7 tane öğrencim vardı 3 tanesi Türkçeyi hiç bilmiyorlardı. Ancak zamanla ve hoşgörülle öğrendiler. Benim zaten bir dile tepkim olamaz bir eğitimcinin de olmaması gerektiğini düşünüyorum. Yoktur da büyük ihtimalle. O dili konuşmamayı tercih etmek o dili sevmediğin veya yanlış bulduğun anlamına gelmez bence. Ancak ilk gittiğimde birtakım problemler yaşadım. Ben biraz Kürtçe öğrendim onlar yavaş yavaş Türkçe öğrenmeye başladılar. Zaten o yaşlardaki çocuk ne verirsen aldığı için 2 ay gibi kısa bir sürede hepsi çok net bir şekilde iletişim kurabilecek duruma geldiler. Onun dışında okulda 4 öğretmendik iki dönemde de tek Kürtçe bilmeyen bendim. Ancak arkadaşlarımın bu konudaki hassasiyetini fark ettim. Bazı durumlarda insan anadilini kullanmadan derdini anlatamaz. Bu durumlar haricinde hepimizin Türkçe bildiği bir ortam da Kürtçe konuşsalar kıırabilirdim yani şunu anlardım benim duymamı istemeyecek şeyler mi konuşuyorlar acaba. Ama benim iki dönemde de çalıştığım arkadaşlarım bu konuda çok hassastılar. O yüzden ben dil konusunda hiçbir sıkıntı yaşamadım. Bence bu iş biraz şans işi öğretmen arkadaşların eğer bu konuda hassasiyetleri varsa bu bir sirkülasyon sebebi değil ancak daha duyarsız insanlarla çalışıyorsanız bu bir sirkülasyon sebebi olabilir.” (K1)

“Ben Kürtçe biliyorum Van 'da bu anlamda ciddi bir sıkıntı yaşamadım hatta Cizre gibi bir yerde çalıştım orada çok faydasını gördüm çünkü çocuklar orada Kürtçeyi daha sık kullanıyorlardı. Arkadaşlarım gerçekten zorlanıyordu. Burada öğrencilerimden Kürtçe bilen yoktu bu anlamda Kürtçeyi avantaja çeviremedim aslında bunu bilmek ya da bilmemek pek etkili olmadı. Ama sirkülasyonda etkili olduğunu düşünüyorum. Nasıl etkili; daha önce sözleşmeli öğretmen olarak bir Arap köyünde

çalıştım tabi bu bana çok otantik geliyordu. İnsanlar, kültürel yeni atanmışım ama gerçekten iletişim kuramıyorum. Türkçe bilenler çok azdı. Bir de kırsal bir yerdi. İnsanların iletişim şekilleri farklıydı. Ben oradan gitmeyi düşünüyordum ve 6 ay sonra gittim. Birinci ve temel nedeni fiziki koşullar ikinci koşul ise oradaki iletişim kopukluğu. Gerçekten insanlarla kaynaşamıyordum çok çalıştığımı düşünüyorlardı ve beni çok seviyorlardı ama mutlu değildim. Bazen soru soruyordum ve Arapça cevap veren oluyordu ve ben hiçbir şey anlamıyordum. Bence dil bir sebep olabilir.” (K4)

4.2.3. Sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerin yetersizliği

Katılımcıların Van ilinde sosyal kültürel ve sportif faaliyetlerin yetersizliğinin öğretmenlerin görev yerlerini değiştirme kararları üzerindeki etkileri hakkındaki görüşleri farklılıklar göstermektedir. Öncelikle katılımcıların önemli bir kısmı Van ilinde sanatsal, sportif ve kültürel faaliyetlerin yetersiz olduğunu düşünmemektedirler. Van’a ilk atandıklarında beklentilerinin daha düşük olmasının bu konudaki fikirlerinin olumlu olmasını sağladığını ifade eden katılımcılar mevcuttur. Genel olarak asgari ölçüde bu etkinliklere ulaşabildikleri görüşü hakim olmasına karşın bazı katılımcılar bu tür etkinliklerin yoksunluğunu hissettiklerini ve bunun onların görev yeri değişikliği istemelerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca bu etkinliklerin yeterli olup olmamasına dair algı kişisel değişkenlere göre oldukça farklılaşabilmektedir. Önceki hayatında bu tür etkinliklere katılma sıklığı veya katılma isteği de önemli bir etkidir. Katılımcıların ilgili görüşlerine örnek oluşturan görüşler aşağıda verilmiştir:

“Geçmiş yaşantıyla alakalı olduğunu düşünüyorum. Aktivitelere katılan bunun yoksunluğunu fazla hisseden bir insansa kesinlikle sirkülasyon için bir etken. Ama çok zararını çekmiyorsa kendince bence bir etken değil. Benim için de çok fazla bir etken değil. Sosyal imkan olarak da biz köyde kalıyoruz ama merkezde kalma gibi bir imkan var. Gidiş geliş yapabiliyoruz. Bu çok büyük bir imkan isteyen köyde kalıyor, isteyen merkez de kalıyor ve birçok şey elinin altında. O yüzden benim için değil ama başka insanlar için büyük bir etken olacağını düşünüyorum.” (K9)

“Öğretmenin sadece okul hayatı yok. O yüzden hafta sonu, okul çıkışı veya akşamüstü dışarı çıktığında eğlenceli zaman geçirmesi gerektiğini düşünüyorum. Zaten buraya eşimizi dostumuzu başka şehirlerde bırakarak geliyoruz. Sevdiğimiz insanları

birakıyoruz o yüzden insan etkinlik yapmaya ihtiyaç duyuyor. O yüzden ben biraz eksik buluyorum açıkçası. Ben birazda kişilik yapısına bağlı olduğunu düşünüyorum. nasıl bir ortamdan geldin, nasıl bir şehirden geldin, nasıl bir kültürle yetiştin. Mesela çok sosyal burayı yetersiz bulabilir ama daha sakin, uysal bir insansa yeterli olduğunu düşünüyorum. Ben kendimce eksik buluyorum.” (K8)

“Van'da tabi ki asgari düzeyde imkanlar var. Yalnız sosyal ve kültürel etkinlikleri çok gelişmemiş bir şehir. Örneğin ben geçenlerde konferansa gitmek için İstanbul'a gittim sadece bir ders için. Çok sevdiğim bir yazardı belki de bir daha imkanım olmaz diye gittim. Ashında orada olsaydım onun bütün derslerine katılacaktım. Şimdi buradaki imkanlarım orada da olacak olsaydı hiç düşünmeden giderdim çünkü insanın kişisel gelişimi açısından ve keyif alması açısından iyi bir yerde yaşamak ister. Bence bu anlam da bu benim için de değerlidir.” (K4)

4.2.4. Bölgedeki çatışmalar ve güvenlik kaygısı

Güvenlik kaygısının öğretmen sirkülasyonuna etkisi konusunda katılımcılar genel olarak çok huzursuz hissetmediklerini belirtmekle beraber Van'a gelmeden önce beklentilerinin bu konuda daha kötü olduğunu ifade etmişlerdir. Medyanın olayları yansıtma tarzıyla bağlantılı olarak özellikle ailelerinin huzursuzluk yaşadığı gündeme gelmiştir. Bazı katılımcılar mevcut durumda böyle bir kaygı yaşamamakla beraber zaman zaman çatışma sesleri duyunca ya da yoğun bir güvenlik tedbiri görünce Van'dan gitme isteklerinin arttığını açıklarken, kimileri ise eşi/çocuğu olması durumunda güvenlik kaygısının artacağını ve bunun sirkülasyona neden olmasının doğal olduğunu ifade etmiştir. Güvenlik kaygısı ve öğretmen sirkülasyonu ilişkisine dair katılımcı görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Bencil de olmak istemiyorum çok daha fazla kötü illerimiz var, biz o düzeyde yaşamıyoruz çok şükür ama ailelerimizi gerçekten çok tedirgin ediyor. Çünkü medyada daha karamsar yansıtılıyor sanki. O yüzden aileler çok endişeli oluyor ve sen de onları memnun etmek istiyorsun o yüzden gitme sebebi olabilir.” (K9)

“Bir öğretmen olarak bir polis veya bir asker kadar tehlike altında olduğumuzu düşünüyorum, öğretmenlere biraz daha fazla saygı duyuluyor ama sonuçta yarın terör

yüzünden başımıza ne geleceğini bilmiyoruz. Geceleri çatışma ya da patlama sesleri duymak gerçekten ürkütüyor o yüzden bence sirkülasyon sebebidir.” (K8)

“Tedirgin olsa da bazen benim için çok etkili değil şu aşamada. Çok artarsa ya da farklı durumlar olursa illaki insan tedirginlik de artar. Aslında ilk geldiğimde medyadan yansıtıldığından daha iyi olduğunu gördüm, korkuyla gelmişim. Sonrasında bir patlama olmuş olsa da Van'a gelmekten vazgeçmiyorsun. Artık yadırgamamaya başlıyorsun ya da bir şekilde uyum sağlıyorsun. O yüzden tam bir gitme sebebi midir şuan için bilmiyorum.” (K2)

4.2.5. Velilerin ilgisizliği

Katılımcıların biri dışında tamamı velilerin ilgisiz olduğu konusunda fikir birliği sağlamışlardır. Bunun nedenleri ise velilerin eğitim seviyelerinin, ekonomik ve sosyokültürel durumlarının düşük olması ile bölgede yoğun olarak görülen çok çocuklu/kalabalık aileler olarak gösterilmiştir. Genel düşünce bu ilgisizliğin öğretmenin harcadığı emek oranında başarı sağlayamadığı ve boş yere çırpınıyormuş hissine kapılarak motivasyon düşüklüğüne neden olduğu yönündedir. Ayrıca katılımcıların bir kısmı ise gruptan ayrılarak velilerin ilgisizliğinin bir şekilde onu motive ettiğini, yaptığı işi daha değerli gördüğünü ifade etmiştir. Veli ilgisizliği ve bunun etkilerine ilişkin bazı katılımcı görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Benim burada çalışma sebeplerimden biri bu aslında, bu beni motive ediyor açıkçası. Daha önce çalıştığım okul bu konuda çokça sorunluymuştu, veli ilgisizliği gerçekten fazlasıyla hissediliyordu. Fakat orada beni bağlayan o çocukların bana ihtiyacı olduğu hissiydi. Bir nebze olsun başarılı olmalarında etkim olsun istiyordum ve ben de öğrencilerim de bundan keyif alıyorduk. Veliler benim gözlerimin içine bakıyorlardı. Şuan görev yaptığım okulda velilerin sosyoekonomik düzeyi çok yüksek genelde doktor, mühendis, akademisyen. Öğrenciler de çok başarılı. Yani ben olmasam da bu çocuklar iyi bir eğitim alacaklar. Kısacası bazıları için tabii ki veli ilgisizliği sirkülasyon için bir etkidir ama bu aynı zamanda kişiye ve olaya nasıl yaklaştığına da bağlı.” (K4)

“Velinin okulda ilgili olduğu tek şey ‘‘aman okulda başına bir şey gelmesin’’. O çocuk isterse 15 dersin 15'inde de zayıf getirsin, sınıfta kalsın vs. velilerin umurunda bile değil. Zaten umurunda olsa yedinci sınıfta okuma yazma bilmeyen öğrenci kalmazdı ama bilmeyen öğrenciler var hatta bizim okulda beşinci sınıfların yarısı okuma yazma bilmiyor. Okulda öğrendikleri evde desteklenmeyince, öğrencinin eğitim hayatıyla toplantıdan toplantıya, karneden karneye ilgilenildiğinde öğretmen çok zorlanıyor. Bu sadece akademik başarı için de geçerli değil üç senedir aynı okuldayım, üç senedir çocuklara yere çöp atmamayı öğretemedim değişen hiçbir şey olmuyor. Veli azıcık bir çaba gösterse zaten olacak ama çoğu veli bunu yap(a)mıyor.’’ (K6)

“Velilerin ilgisizliği çok fazla yıldırıyor öğretmenleri, öğretmene destek olması gerekirken işi daha da zorlaştırabiliyorlar bazen. Örneğin bir gün yere çöp atan öğrenciyi uyarıp çöpü kaldırttım, öğrencinin babası da servis şoförümüz. ‘‘ne olacak ki ya, atsın?’’ dedi öğrencilerin yanına. Öğrenciyi tekrar uyarmama rağmen iki adım sonra yine yere attı aynı çöpü. Destek alamayınca bazı şeyler olmuyor.’’ (K7)

4.2.6. Aidiyet hissedilen kültüre uzaklık

Aidiyet hissedilen kültürün öğretmen sirkülasyonu üzerindeki etkisine dair öğretmen görüşleri incelendiğinde; katılımcıların bunu önemli bir faktör olarak betimledikleri anlaşılmaktadır. Aidiyet hissedilen kültüre yakın oldukça bireyin kendini daha güvende hissedeceği, adaptasyon sürecinin azalacağı, iletişim kanallarının daha açık olacağına dair görüşler baskındır. Ayrıca Van ilinin büyükşehir olması, sirkülasyon yaşayan diğer illerin bir çoğuna kıyasla daha çok kültürün iç içe yaşandığı bir il olması ve çok sayıda farklı bölgelerden ve kültürlerden öğretmenin/memurun görev yapıyor olması sirkülasyon üstündeki bu etkisini kısmen azaltmaktadır. Aidiyet hissedilen kültüre olan uzaklığın öğretmen sirkülasyonu üzerindeki etkisine ilişkin örnek teşkil edebilecek katılımcı görüşleri şöyle sıralanabilir:

“Ben çok fazla kültürel bir farklılık yaşamadım yani o yüzden benim için çok fazla bir sebep olamıyor ama tabii ki de ama çok fark varsa adaptasyon sağlanamıyorsa çok büyük bir sebep olabilir. Bence özellikle şehir merkezinde yaşayan öğretmenlerin çok fazla bundan etkilendiği söylenemez fakat köyde yaşamak zorunda kalınırsa bu fark daha ciddi hissedilebilir.’’ (K9)

“Buranın kültürü benim kültürüme çok uzak olmadığı için benim için bir sirkülasyon sebebi değil. Diğer yandan kültürüne uzak olduğu meslektaşlarımdan bunu dile getirenler var. Bu yüzden etkilediğini düşünüyorum.” (K3)

“Sirkülasyon açısından bir sebep olabilir ama Van merkez için o kadar etkili bir sebep olduğunu düşünmüyorum. Yoğun bir memur kesimi burada, dolayısıyla kendi kültürüne yakın insanlarla birlikte olma fırsatı var. Tabi bu imkanı bulamayan birinin Van’dan ayrılma isteği üzerinde ciddi bir etkisi olabilir.” (K3)

4.2.7. Hayat pahalılığı

Katılımcıların tamamı Van’da yaşamanın oldukça pahalı olduğunu dile getirmişlerdir. Başta ev kiralari olmak üzere hayat pahalılığı yüzünden sıkıntılar yaşandığı ifade edilirken, özellikle küçük ilçelerde bu durumun bir ranta dönüştüğü görüşü ön plana çıkmıştır. Katılımcılar Van’da görev yapmanın ekonomik dezavantajları olduğunu ve bunun öğretmenleri farklı illerde görev yapmaya ittiğini de belirtmişlerdir. Mevcut koşullarda evli ve çocuklu bir öğretmenin görev yapmasının zor olduğu düşüncesinin de baskın olduğu anlaşılmaktadır.

“Bence de büyük etkenlerden bir tanesi. Van merkezde tam olarak nasıldır bilmiyorum ama küçük bir ilçede çalışıyorsanız, çok az kiralık ev alternatifi var ama çok fazla öğretmen/memur atanmış oluyor. Zaten ben kiralamasan o evi başkası kiralayacak ve belki ev bile bulamayacağım düşüncesiyle yüksek ücretlere razı gelmek zorunda kalıyoruz. Yani bu da insanı etkiliyor ister istemez.” (K2)

“Bence Van’daki hayat pahalılığı sirkülasyon sebebidir çünkü herkesin dile getirdiği gibi “Doğu’ya gidersen para biriktirirsin” ifadesi yanlış. Zaten tüm maaşı ev sahibine veriyoruz fırsatçılık yaptığı için. Küçük bir ilçedeyiz, küçük bir ilçede olunca kaloriferli daire çok az yani 600-650 artık ne kadar olursa sizden para alıyorlar bu da kötü bir şey çünkü 600-650 liraya Antalya’nın merkezinde iyi bir dairede, ailemin yanında hatta karşı dairesinde oturabilirdim. O yüzden bence sirkülasyon sebebidir, bu şartlarda neden kalayım ki, ilk fırsatta gitmek isterim.” (K3)

“Bence sebeptir. Gereksiz bir pahalılık var. Ben üç yıldır buradayım memlekette kalıpta biriktirebileceğim paranın yarısını biriktirdim burada. Çoğu insan da benim gibi düşünüyordur büyük ihtimalle.” (K6)

4.2.8. Yoğun/gergin siyaset ortamı

Katılımcılar genel itibariyle Van’da yoğun bir siyaset ortamına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler sürekli gergin ortam yüzünden kendi görüşlerini gönül rahatlığıyla dile getiremediğini, kimi her ortamda siyaset konuşulmasının kendisini rahatsız ettiğini, kimi çocukların bile siyasi ortama göre tavır takındıklarını, kimi ise kamu kurumlarında bile sendika ya da siyasi görüşüne göre muhatap alınabildiğini ifade etmişlerdir. Bu koşullar altında çalışmak istemediklerini ya da istenmeyeceğini açıkça ortaya koymuşlardır. Konuya ilişkin örnek teşkil edebilecek bazı katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Yurtta kalıyorum yurdumuz 50 kişi, 50 kişilik yurtta bile siyaset olayları yüzünden sıkıntı çıkıyorsa Van’ın genelini düşündüğümde gergin ortamın sıkıntı olacağını düşünüyorum bu tabii ki gitmek için bir sebeptir.” (K7)

“Ben bunu yoğun şekilde hissediyorum öncelikle kendi görev yaptığım köye baktığımda hissediyorum. Yani az daha o köyün ortasına bir duvar örecekler, “siz bu tarafa geçmeyin biz bu taraf geçmeyelim” diye. Siyasi uyuşmazlıklar artık düşmanlıklara dönüşmüş. “Bu bizden değil, bu bizden.” şeklinde konuşmalara şahit oluyorum, bu benim hiç hoşuma gitmiyor. Bir eğitimci olarak siyasi görüşünden dolayı velimi veya öğrencimi yadırgamaya hakkım yok, bunu yapmam da ama insanların bu düşüncelere kapılması açıkçası beni geriyor, oldukça geriyor. Van 'a geldiğimde aşırı derecede siyaset propagandası beni yoruyor gerçekten çünkü sürekli sorun çıkacakmış gibi hissediyorum. Bu yüzden şüphesiz bir sebeptir sirkülasyon için.” (K1)

4.2.9. Sağlık hizmetlerine ulaşım

Van ilinde sağlık hizmetleri hakkında katılımcı görüşleri farklılaşmakla birlikte genel olarak sağlık hizmetlerinin kalitesini yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Bu konuda il merkezinde yaşayan öğretmenler daha olumlu görüşlere sahipken, küçük ilçelerde görev yapan öğretmenler karamsar bir bakış açısı sergilemektedirler. Hastane

çalışanlarının tecrübesiz oluşu, bazı küçük ekipmanların bile bazı ilçe hastanelerinde bulunamaması, köye gidiş-geliş yapan öğretmenlerin devlet hastanelerine gitmek için zamanlarının kalmaması ve özel hastanelere mecbur kalmaları, özel hastanelerin yüksek ücretler talep etmesi, hastanelerde profesyonel destek alamama vb. dile getirilen bazı sorunlardır. Bu sorunlar yüzünden öğretmenlerin Van'dan ayrılma arzularının pekiştiği de çoğu katılımcı tarafından açıkça belirtilmiştir. Aşağıda sağlık hizmetlerine erişim noktasında yaşanan sorunlar ve öğretmen sirkülasyonu bağlantısına ilişkin katılımcı görüşlerine bazı örnekler verilmiştir:

“Başıma neler gelebileceğini tahmin ettiğimden kendime çok dikkat ediyorum bu yüzden çok hastaneye ya da sağlık ocaklarına gitmedim. Ancak bir kere kaşım açıldı ilçedeki hastaneye gittim. Ne yapacaklarına dair hiçbir fikirleri yoktu, sürekli birilerini arayıp durdular, en son malzeme yok ile gitmeniz lazım diyerek gönderdiler. Sağlık personelinin biraz zayıf olduğunu düşünüyorum aslında bu Van'ın problemi değil burada kendilerini biraz rahata mı alıstırmışlar bilmiyorum. Bir de bölge hastanesinde randevu aldım birkaç defa hepsinde iptal ettiler arayıp ondan sonra artık bende bizim köyden bir tane tanıdık var onun vasıtasıyla her defasında gidiyorum, sorun çıkmıyor.” (K1)

“Ciddi sağlık sorunları olan ya da sık hastalanan biri için sirkülasyon sebebi olabilir. Bizim bulunduğumuz ilçedeki hastane sağlık ocağı seviyesinde ve bu başka bir yerde çalışmayı istemek için oldukça geçerli bir neden. Çünkü ne için giderseniz gidin bir serum takıp, bir ağrı kesici verip gönderiyorlar, “nane limon iç geçer” gibisinden tavırla karşılaşıyoruz. Dikiş atılacaksa örneğin ip olmuyor, başka bir şey eksik oluyor. Biz de Van merkeze geliyoruz her seferinde, yarım saat yolculuk edip buradaki hastanelerde tedavi olup tekrar geri dönüyoruz. Bu nedenle sirkülasyon sebebi olabilir.” (K3)

4.2.10. Saygı görememe

Katılımcıların önemli bir kısmı hem velilerden, hem öğrencilerden hem de diğer çevreden yeterince saygı gördüklerini dile getirmişlerdir. Bazı katılımcılar bu saygıyı Türkiye'nin birçok yerinde göremeyecekleri konusunda hemfikirdirler. Bu konuda katılımcıların çoğu bu davranışların kendilerini Van'da daha uzun süre kalmaya motive

ettiğini ifade etmiştir. Bazı katılımcılar ise bir yandan çevreden saygı gördüklerini kabul ederken, bu durumun ancak veliyle bir sorun yaşanana kadar sürdüğünü dile getirmiştir. Velilerle herhangi bir konuda karşı karşıya gelince gösterdikleri tüm saygıyı birden kaybettiklerine işaret edilmiştir. Aşağıda bu konuya dair katılımcı görüşlerine örnekler sunulmuştur:

“Ben köyde öğretmenlik yapıyorum, veliler ilgisiz falan ama karşı davranışları çok iyi; hepsi beni kardeşi gibi bağrına bastı, hepsinin evinde yemek yedim, hepsi gece orada kalmam için ısrar ettiler, her zaman sofrada benim için yemekleri olduğunu hep söylediler. Yani bir sorun olmasını bırak ben böyle bir veli muhabbeti görmedim. Batı'daki velilerin durumunu biliyorum, buradaki veliler eğer ortada bir problem yoksa çok çok iyiler yani. Bu yüzden bir sirkülasyon sebebi hiç değil, tam tersi kalma sebebidir bence.” (K1)

“Buradaki velileri daha samimi buluyorum belki Batı 'ya göre samimiyetleri çok daha hoş. Evlerine gittiğinde ya da bir işin düştüğünde çok yardımcı oluyorlar, saygı gösteriyorlar. Ama küçük bir sorun yaşandığında her şey tersine dönebiliyor, çünkü bizim okulda öğretmenin yüzüne küfür eden velilerimiz de oldu, tamamen “kuyruğuna basmak” tabiri buraya uyuyor, burada kuyruğuna bastığın an seni şikayetle tehdit edebiliyor, dayağa kadar küfre kadar varabiliyor iş. O yüzden gitme sebebi midir değil midir tam kestiremedim şuan.” (K9)

4.2.11. Yüksek öğrenim imkanları

Katılımcılar görev yaptıkları ilde yüksek öğrenim imkanlarının olup olmamasının yer değiştirme tercihlerini etkilemeyeceğini ifade etmektedirler. Yalnızca bir katılımcı yüksek öğrenim imkanlarının görev yeri tercihleri üzerinde bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. Konuya ilişkin katılımcı görüşleri şöyle örneklendirilebilir:

“Beni etkiliyor. Doktora eğitimim için görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum ama bu öğretmen sirkülasyonunda belki de yok denecek kadar azdır sanırım. Öğretmen sirkülasyonunda etkili olduğunu düşünmüyorum.” (K4)

4.2.12. Çocuklarının eğitimi

Katılımcı görüşleri incelendiğinde çocuklarının eğitiminin öğretmenler için oldukça önem arz eden bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcı öğretmenler arasında çocuk sahibi olan olmamasına karşın katılımcılar bu konunun tercihlerini etkileyeceği görüşündedirler. Eğitim çağında çocukları olması durumunda eğitim olanaklarının daha iyi olduğu bir ilde görev yapma isteği katılımcılar tarafından sıkça tekrarlanmıştır. Van'a atanan öğretmenlerin önemli bir kısmı genç, yakın sürede mezun olmuş ve bekar öğretmenlerden oluşmaktadır. Diğer bir nokta ise Van'da görev yapmak istemeyen öğretmenler genel olarak çocukları eğitim yaşına gelmeden bu görev yeri değişikliğini yapmış olmaktadır. Bu sebeple sirkülasyonun önemli nedenleri arasında görmelerine karşın, sirkülasyona etkisinin çok küçük bir oranla sınırlı kaldığı söylenebilir.

“Ben sirkülasyonun çok daha erken yapıldığını düşünüyorum. Çok az sayıda öğretmen için çocuğunun eğitimi dönemine denk gelir bu süreç. Ancak bu öğretmenler için ciddi bir nedendir.” (K1)

“ Bu durumun çocuk sahibi olan öğretmenler arasında mutlaka önemli bir etkisi vardır ancak ben çocuklar eğitim yaşına gelmeden bu sirkülasyon olayı yaşanmış oluyor. Buraya gelen öğretmenlerin çoğu genç ve bekar olarak geliyor. Evlenme, çocuk sahibi olma ve çocuğun eğitim yaşına gelmesi için uzun bir süre gerekiyor. Bu noktaya varmadan gidecek öğretmen gitmiş oluyor.” (K4)

4.2.13. Okulların fiziki altyapısı

İncelenen öğretmen görüşlerine göre okulların fiziki altyapılarına ilişkin yaşanan sorunlar, öğretmenlerin motivasyonu düşürmekte ve çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır. Genel itibariyle başat sirkülasyon nedendi olarak görmediklerini ifade etmelerinin yanında tüm katılımcılar fiziki altyapıya ilişkin sorunların görev yeri değişikliği talebi üzerinde etkiye sahip olduğuna değinmişlerdir. Katılımcılar fiziki altyapıda yaşanan sorunlar yüzünden öğretmenlerin esas görevi olan öğrencilerin kişisel ve akademik gelişimiyle yeterince ilgilenemediklerini de belirtmişlerdir. Köy okullarında çalışan öğretmenlerin bu durumdan daha fazla etkilendiği de ifade edilmiştir. Konuya ilişkin örnek ifadeler şu şekilde sıralanabilir:

"Fiziki şartların yetersiz olduğu noktalar tek tek düşünüldüğünde görev yapılan okuldan ayrılmak istemek için yeterli görünmeyebilir ama bu fiziki şartların sonuçları bir araya gelerek, öğretmenleri yoran, motivasyonlarını bozan tutarlı bir nedene dönüşüyor. Laboratuvar olmaması, okul bahçesinin, bahçe duvarının olmaması, ısınma sorunları bir araya geldiğinde insanın canı sıkılıyor, moralini bozuyor ve tabi ki insan ayrılmak istiyor." (K7)

"Özellikle küçük okullarda sobalı sınıflar çok etkiliyor. Öğretmen ders işlemeyi bırakıp soba yakıyor, öğrenciler kendini yakmasın diye soba başında nöbet tutuyor. Taşımali eğitim problemi de var. Bazı okullara öğrenciler yol kenarında otostop çekerek okula geliyor. Her fırtınada çatısı uçan yurtlar var. Tabi bu etkiliyor ayrılma kararını." (K3)

4.2.14. Okul ve eğitim yöneticilerinin tavırları

Okul ve eğitim yöneticilerinin tavırlarının sirkülasyona etkisi olup olmadığına ilişkin öğretmen görüşlerine başvurulduğunda başta okul yöneticileri olmak üzere il yöneticileri ya da il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde çalışan memurların tavrının öğretmenler üzerinde önemli bir etkisi olduğu savunulabilir. Eğitim yöneticileri tarafından destek alabilen, sorunlarıyla ilgilenildiğini düşünen öğretmenler bunun oldukça motive edici olduğunu ve bağlılık duygusunu güçlendirdiğini ifade etmiştir. Diğer yandan olumsuz tavırlarla karşılaşan öğretmenler ise değersiz hissine kapıldıklarını bunun bir an önce buradan gitme isteğine dönüşebildiğini dile getirmişlerdir. Ayrıca tecrübesiz öğretmenlerin müdür yetkili olarak çalışmak zorunda kalması ve tecrübesiz öğretmenlerin henüz hak ve sorumluluklarına tam hakim olmayışlarının yöneticiler tarafından suiistimal edilmeye açık olması ile bunların ortaya çıkardığı sorunlar öğretmenlerin altını çizdiği diğer bir sorun alanıdır. Katılımcıların bu görüşlerine ilişkin örnek ifadeler aşağıda sıralanmıştır:

"İdare en büyük sebeplerden bir tanesi. Kalifiye idare yok zaten. Özellikle köy okullarında atanarak gelen müdür yok. Köy okulları müdür yetkililerle dolu. Öğretmen olarak ikinci yılımda müdür yardımcılığı yaptım, yapmak zorunda kaldım. Çevre okullarda da benzer çok fazla durum mevcut. Sınavına girip de gerçek anlamda müdür olanlar da var tabi. Ancak onlarla da sorunlar yaşanıyor. Sürekli yeni gelen tecrübesiz

öğretmenleri eziyorlar. Batıda da var tabii böyle müdürler ancak oradaki öğretmenlerde yıllanmış olduğu için bu kadar ezmek mümkün olmuyor tabii, ezmeye çalışan müdür daha fazla zarar görüyor." (K6)

"Farklı idarecilerle de çalıştığım için bu konuda çok tecrübeliyim. Bir çok yöneticinin eleştirel kültürü yok. Öğretmen bir öneri getirmeye çalıştığı zaman bunu hakaret olarak alıyor. Sendika tercihleri üzerinden işliyor birçok şey, öğretmen katkı sunmaya çalışınca hemen açık arıyormuş gibi algılanıyor, bunun sendikası neydi sorusu ortaya çıkıyor. En kötüsü de ego tatmini seni meslektaş olarak değil, çocuğu gibi görüyor. Sana hakaret edebileceğini, seni kırabileceğini sanıyor, bunu bir hak olarak görüyor. Böyle bir yöneticiyle çalışan öğretmenler gitmek için fırsat kolluyor doğal olarak." (K4)

"Benim yöneticilerimin tavırları mükemmel. Müdür ve müdür yardımcılarım bana çok iyi davranıyorlar. Çok yardımcı oluyorlar. İlçe milli eğitimle de işbirliği içinde çalışıyoruz, bunlar aklıma geldikçe bu çalışma ortamını bırakıp başka yere gidersem pişman olacağımı düşünüyorum." (K3)

4.2.15. Eğitime yönelik çabaların desteklenmemesi

Katılımcı öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde eğitim yöneticilerinden başarıya yönelik çabalarının desteklenmesi noktasında çok fazla bir beklenti içinde bulunmuyor oldukları görülebilir. Bu görüşler öğretmenlerin bu eksikliği yaşadıklarını belirtmekle beraber, destek göremememin çalışma motivasyonları veya çalıştıkları kurumdan ayrılma kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını belirtmeleri ile beraber düşünüldüğünde kafa karıştırıcı fakat önemli bir bulguya dönüşmektedir. Katılımcı öğretmenler görev bilinci ve iç motivasyon ile bu desteklerin eksikliği tamamlanmaya çalıştıklarının ipuçlarını sunmuşlardır. Diğer bir deyişle, ideal olanın destek görmeleri gerektiğini ifade etmekle beraber bu destek olmadan da öğretmenlik mesleğinin sorumluluklarını yerine getirmeye uğraş verdiklerini belirtmeleri aslında eğitim yöneticilerinden bu konuda beklentilerini asgari düzeye indirgedikleri varsayımını destekler niteliktedir. Ayrıca katılımcıların çoğu bu desteği alamama sebeplerini hakkında bir açıklama yapmazken, branşının önemsiz görülmesinin ve akademik başarı üzerinde bir etkisi olmadığı düşüncesinin buna neden olduğunu öne

sürmüştür. Katılımcıların ilgili görüşlerine örnek oluşturabilecek doğrudan alıntılar şu şekildedir:

"Genelde okullar yapılıyor ve gerisi öğretmene ve okul idaresine bırakıyor. O okulda da idarede de eksiklik varsa çok fazla sorun yaşıyor. Örneğin fotokopi makinesi bence bir okul için çok önemli, çok fazla uğraştık, milli eğitime gittik, söz aldık ama uzun süre geçmesine rağmen bu desteği alamadık. Bu tabii öğretmenin çabasına bırakılıyor. Üzücü bir durum ama sirkülasyon için bir sebep değildir çünkü aynı sorunlar bir çok okulda yaşıyor." (K9)

"Okul öncesi öğretmeniyim ve branşıma değer verilmiyor. 1. sınıflara verilen önem bize verilmiyor. Bir isteğimiz ihtiyacımız olduğunda aynı şekilde karşılanmıyor. Bir şeyi başardığın zaman öğrencilerde bir fark yarattığın zaman takdir edilmiyorsun. Yapıp yapmamak arasında pek bir fark yok yani. Tabii bu güdülenmeyi ve motivasyonu etkiliyor, yine de bir ilden ya da okuldan ayrılmayı gerektirecek kadar önemli bir faktör olmadığı görüşündeyim." (K2)

"Okuldan ayrılma kararımı etkileyeceğini zannetmiyorum. Destek de olsalar köstek de olsalar biz görevimizi yapıyoruz sonuçta. Ama genelde köstek olduklarını söylemek gerekiyor." (K7)

4.2.16. Öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları

Okullarda sergilenen şiddet davranışları ve disiplin sorunlarının öğretmenlerin sirkülasyon davranışı üzerindeki etkisi hakkında görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin tamamına yakını disiplin sorunlarını oldukça önemli gördüklerini belirtmekle beraber bu sorunun Van'a özgü olmaması hasebiyle sirkülasyon üzerinde çok fazla etkisi olmayacağı şeklinde görüş belirtmişlerdir. Katılımcılar arasında Türkiye'nin en yaşanabilir illerinde dahi benzer sorunların çok sık yaşandığı için bir sonraki görev yapacakları okullarda da benzer sorunlarla karşılaşacakları düşüncesi hakimdir. Katılımcılar okullarda görülen disiplin sorunlarının ve öğrencilerin sergilediği şiddet davranışlarının bu yönüyle öğretmen sirkülasyonu üzerinde önemli bir etkisi olmadığı konusunda hemfikirdirler. Konuyla ilgili örnek oluşturabilecek katılımcı görüşleri aşağıda sıralanmıştır:

"Disiplinsizlik okulların % 90'ında olan bir sorun zaten. Sevgi ile yaklaşım düzeltmeye çalışıyoruz o da ne kadar etkili olursa artık. Her yerde bu sorun olduğu için disiplinsizlik var ya gideyim düşüncesi olmuyor." (K6)

"Benim okuduğum lise baya disiplinsiz bir okuldu. Her tarafta polis ekipleri olurdu her zaman. İstiklal marşında bile sopa ile müdür yardımcısı kovalayan öğrenciler olurdu. O yüzden burada çalıştığım okulu çok disiplinsiz olarak nitelendiremem. Türkiye'nin genel sebebi disiplin sorunu o yüzden Van'dan gitmek için sebep değil bu." (K3)

"Disiplin her yerde sorun olduğu için gideyim de bundan kurtulayım durumu olmuyor. Hele ki küçük yaştaki öğrenci grubuyla da bunları yaşamıyoruz zaten, gitme sebebi olarak görmüyorum." (K2)

4.2.17. Yeni bir okulda çalışmanın sağlayacağı motivasyon

Yeni bir ilde çalışmanın motivasyon sağlayacağı düşüncesinin öğretmen sirkülasyonu üzerindeki etkisine ilişkin görüşlerine başvuru alan öğretmenler, genel olarak bu düşüncenin göreve başlarken pek etkili olmadığı kanısındadırlar. Zamanla başarı hissini ve iş doyumunu yaşayamamaya başladıkça görev yapılan okuldan ayrılma isteğinin arttığı ve bu isteğin öğretmenleri yeni bir başlangıç yaparak kaybettikleri motivasyonlarını tekrar arttırma çabasına ittiği savunulmaktadır. Konuya ilişkin örnek ifadeler şu şekildedir:

"Üç sene aynı okuldasın, gözle görünen bir değişim olmadığı zaman bu bir fırsat olabilir. Başka bir okula geçsem şimdi, okul beni tanımıyor ben okulu tanımıyorum. Yeni okulda öğrenilmiş çaresizlik yok, yeni planların oluyor, yeniden heyecan olabilir, bir şeyler başarmaya, değiştirmeye, geliştirmeye dair umudun oluyor. Şuan beni Van'ın en kötü durumdaki okuluna görevlendirseler daha bir motive olmuş olarak başlarım, daha mutlu olurum." (K6)

"Yeni bir başlangıç benim için önemli bir sebeptir. İnsan bulunduğu okulda sıkılıyor bir süre sonra, olumsuzluğa alışıyor, umudunu kaybediyor, bu noktada yeniden heyecanlandırabilir beni." (K7)

"Bence eğitim süreklilik ister. Şuan ders verdiğim öğrencilerin gelişimlerini merak ediyorum, nasıl değişeceklerini merak ediyorum bu yüzden yeniliğe ihtiyacım yok. Ama zaman içinde bir değişim yaratamadığı düşünürsem ve artık o okula ilişkin bir motivasyonum kalmazsa tabi ki önemli bir sebebe dönüşür, daha çekici gelir." (K9)

4.2.18. Akademik başarının ve öğrenme motivasyonunun düşüklüğü

Öğretmen görüşleri incelendiğinde akademik başarının öğretmen motivasyonu üzerinde önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Katılımcılar zor koşullar altında, veli ve eğitim yöneticilerinden yeterince destek alamadan çalıştıkları görüşünde olan öğretmenlerin motivasyon kaynaklarının odağında öğrencilerinin akademik başarısı ve öğrenme motivasyonları bulunmaktadır. Öğrencilerin akademik başarılarında ya da öğrenme motivasyonlarında tatmin edici bir iyileşme gözlemlenmediğinde öğretmenlerin de önemli bir motivasyon kaynağını kaybettikleri düşünülebilir. Bu süreci hali hazırda yaşadığını ifade eden katılımcılar yeniliğe olan ihtiyaçlarını dile getirirken, aynı durumda kalmaları durumunda bunu görev yaptıkları okuldan ayrılma isteklerini önemli ölçüde besleyeceğini ifade eden katılımcılar da mevcuttur. Katılımcı görüşleri şu şekilde sıralanabilir:

"Burada çok çocuklu aileler yoğunlukta. Ebeveynler ilgilenemiyorlar yeterince, öğretmenler de yetişemiyor. Çocuklar da hayvancılı veya ev işleri gibi konularda ailelerine yardım ediyorlar. Çalışacak takatleri kalmıyor belki de. Doğal olarak bu durum çocukların başarılarını da etkiliyor. Akademik başarıyı ve motivasyonu da düşüyor. Herkes öğretmenin verdiğini alan, evde desteklenen çocuklarla çalışmak ister. Bu bir sirkülasyon sebebi olarak karşımıza çıkıyor." (K9)

"Öğrenci motivasyonu düşük olunca, tüm o çabalarınızdan sonra bir değişim göremeyince öğretmenin de motivasyon kaynağı kalmıyor. Gitmek istemesi çok normal." (K3)

"Kesinlikle sirkülasyon nedenidir. Öğretmen verdiğinin karşılığını almak istiyor. Öğrencilerim bir bilgi yarışmasına girdi alınacak bir başarının benim nezdinde hiçbir önemi olmadığını sanıyordum ama kazanınca çok mutlu oldum. Çabasının karşılığını"

göremeyen öğretmen mutsuz oluyor ve ayrılmak istiyor doğal olarak. Çok çok önemli bir sebep." (K4)

4.2.19. Ulaşım sorunları

Ulaşım sorunları başlığı altında katılımcı öğretmenlere hem Van'a geliş ve gidişlerde hem de il içinde görev yapılan okula ulaşımında yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri sorulmuştur. Türkiye'nin neredeyse en doğusu olarak kabul edilebilecek Van iline hava yoluyla ulaşımın sağlanabilmesi öğretmenlere Van'a geliş ve gidişlerde kolaylık sağlamaktadır ancak bunun maddi yüküne atıf yaparak ailesine daha yakın bir ilde görev yapmak istediğini dile getiren katılımcılar da mevcuttur. Bununla birlikte il içinde okullara ulaşım noktasında yaşanan farklı sorunlar görüşme sırasında dile getirilmiştir. Özellikle küçük ilçelerde yaşayan öğretmenler ile köy okullarında görev yapan öğretmenlerin bu noktada çokça sorun yaşadıklarını dile getirmeleri dikkat çekmektedir. Bir çok köyün koşullarının köyde yaşamının önünü tıkadığını belirten katılımcılar, il merkezinde yaşayarak öğretmen servisleri ile köye gittiklerini ifade etmişlerdir. Servis ücretlerinin yüksek olması, yolların Van'ın zorlu kış iklimine uygun olmayışı ve servis şoförlerinin öğretmenlere yaklaşımlarına dair bir çok soruna değinilmiştir. Bu başlık altında elde edilen önemli bulgulardan biri de ilçede ikamet edip köy okullarında görev yapan katılımcı öğretmenlerin okul servislerinin fiziksel ve yorgunluğa sebep olarak verimli çalışmalarının önünü kestiği tespitidir. Katılımcı görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

"Memleketime gitmem sorun, sırf bu yüzden bazen gitmek bile istemiyorum bazen. İlçeden havaalanına, oradan memlekete, oradan tekrar araçla eve gitmek zor oluyor, çok zaman kaybı oluyor. Bu yüzden de sık sık gidemiyorum ve özlemim de artıyor. Van'dayken de servisle okula gidiyorum, o da ayrı bir mesele servis ücreti yüksek oluyor. Çözüm getirilebilirse çok güzel olur ama gitmek için çok büyük bir neden değil." (K2)

"Memlekette Van'a ulaşım benim için sıkıntı değil. Ama okula ulaşımında sorunlar yaşıyoruz. Servisçi öğretmenlerden daha çok para kazanıyor. Ayrıca servisçilerin afra tafirasını çekiyoruz. Seneye öğretmen sayısı çok düşecek bizim okulda, servise para yetiştiriyor, araba alsan bütçe kaldırmıyor, milli eğitime gitsen başınızın çaresine bakın

diyecekler. Her sabah 6,45 de yola çıkıp 5'te eve dönüyoruz. Başka yerde çalışıp bu durumdan kurtulmak istiyor insan tabii, önemli bir sirkülasyon sebebidir.” (K3)

“Belli başlı sorunlardan biri bu. Biz de çevre okullar da bunu yoğun olarak yaşıyor. Özellikle köy okulları çok sıkıntılı, köyde kalmak imkansız, servis bulamıyoruz, bulsak fiyatta anlaşıyoruz, anlaşsak maaşın yarısını her ay servise veriyoruz. Servis şoförlerinin tavırları da sıkıntılı. Geçen sene çevre bir köyde servis bulamadı öğretmen arkadaşlar, en son bulabildiklerine de misliyle para vermek zorunda kaldılar. Memlekette vana geliş de sıkıntılı. Türkiye'nin en batısından doğusuna geliyorsun, ailevi acil bir sorun çıksa, gitmen gerekse arabayla gidene kadar sorun bitmiş olur zaten. Otobüsle zaten iki gün sürüyor. Uçakla gideyim dersen ek dersin tamamını veriyorsun, uçak tarifeleri de çok pahalı.” (K6)

“Bugün tercih yapacak olsam merkeze uzaklık ilk bakacağım şeylerden biri. 30 km aslında ama normal 30 km değil bu, köy yolları kötü olduğu için 1 saat 15 dakika sürüyor. Yolda yoruluyorsun zaten. Hatta yolda uyuyoruz, okula varınca sersemlemiş oluyoruz. Memlekete giderken ise çok sorun yaşamıyoruz.” (K9)

4.2.20. Yöre vatandaşlarıyla yakın ilişkiler kuramama

Yöre vatandaşlarıyla kurulan ilişkilerin öğretmen sirkülasyonuna etkisine katılımcı görüşleri incelendiğinde genel olarak yakın ilişkiler kurmadıklarını ancak kurulan ilişkilerde de çok fazla da sorunla karşılaşmadıkları görülebilmektedir. Bazı katılımcılar Van'da çok sayıda memur/öğretmenin görev yaptığını hatırlatarak, sıklıkla bu insanlarla yakın ilişkiler kurduğunu dile getirirken, oldukça yakın ilişkiler geliştirerek yöre halkından çokça arkadaşı olduğunu belirten öğretmenler de mevcuttur. Ayrıca bazı katılımcılar ise oldukça sorunla karşılaşarak artık tüm ilişkisini kestiğini ifade etmiştir. Örneklik teşkil eden bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Görev yaptığım köyde iletişim sorunu yaşamadım. Sosyal ortamda da her yerde olduğu gibi iyisi de var kötüsü de, iletişim kuracağın kişileri sen belirlersin sonuçta. Sirkülasyon nedeni olarak görmüyorum.” (K5)

“Yöre insanı çok geniş bir kavram tabii. Sorun yaşadıklarımız da, sorunsuz ilişkilerimiz de oldu. Bazı velilerin okul için toplanan paraları kendimize mi

kullanacağını sorması da oldu tabi. Sert bir şekilde incittim de mecburen. Yöre insanı ile ilgili değil de yöre ile ilgili bir sorun var genel bir kabalık var. Farkına varmadan konuşurken sana hakaret edebiliyor, ya da kaba davranabiliyor. Eğitimsiz kalmış olmanın bir etkisi bu tabi. Genellikle iletişim kurmakta sorun yaşamamam da kurmamaya özen gösteriyorum.” (K4)

“Bir iki olayla karşılaştım tabi ama esnaftan, çalıştığım köyden yaşlılarımızla iyi ilişkilerim de oldu. Hatta beraber haftalık halı saha maçı da yapıyoruz. Gerçekten bizim yaşımızda insanlarla çok iyi iletişim kurabildiklerimiz oldu. Genel olarak bir problem sezmedim ama arada terbiyesizler de çıkıyor.” (K1)

“Buradaki halkla fazla ilişki kurmaya çalışmıyorum, girmek de istemiyorum. Buraya gelir gelmez servis şoförü o kadar çok trafik kuralını çiğnedi ki, o zamandan beri soğudum. Bir yurttan kalıyorum ve çok fazla sorun yaşadım yöre halkıyla. İnsan ayırma gibi de geliyor olabilir ama artık rahatsız oluyorum ve giderek daha fazla canımı sıkıyor. O yüzden burada kalmak, iletişim kurmak istemiyorum.” (K7)

4.2.21. Görev yapılan okula zorunlu görevle gönderilmiş olma

Katılımcıların istedikleri ilde görev yapmak yerine zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapmaya dair görüşleri incelendiğinde çoğu katılımcının Van’da görev yapmanın ilk tercihleri olmamasına rağmen bir şekilde bunun yine kendi tercihleri olarak sayılabileceğini ifade etmeleri önem arz etmektedir. Bazı katılımcılar ise atama ve yer değiştirme yönetmelinde değişikliğe ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir. Genel itibarıyla bu psikolojik etkinin öğretmenleri çok fazla etkilemediği ortaya çıkarken öğretmen sirkülasyonu üzerinde de bir etkisinin olmadığı görüşü hakimdir. Katılımcı görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Tamamen benim tercihime bırakılsaydı muhtemelen Van’da görev yapmak aklımın ucundan geçmezdi. Ancak buna rağmen bu düşüncenin öğretmen sirkülasyonunu tetiklediğini düşünmüyorum. Atandığım zaman görev yapmak istediğim yerlere benim alanımdan öğretmen ataması yapılmadı. Ben de diğer seçenekler arasından Van’i tercih ettim. Van’da görev yapacak öğretmene ihtiyaç olduğu için

benim kadrom açılmış demek ki. Bu bir bakıma benim tercihime de bağlıydı. Tercih etmeye bilirdim, tercih ettiysem bu zorunlu hizmeti de kabul ettim zaten.” (K1)

“Öğretmen olarak tabi ki vatanın her yerinde görev yapmaya hazırız. Ancak KPSS süreci çok stresli sadece atanabilmek için hiç istemediği halde psikolojik olarak orada görev yapmaya uygun olmadığı halde (kişisel, ailevi, vd. nedenlerle) Van’a atanan bir öğretmenin verimli çalışabileceğini sanmıyorum. Belki de daha Van’a gelip göreve başlamadan ne zaman dönerim diye hesap yapmaya başlayacaksa zorunlu görev bölgeleri sadece kağıt üstünde öğretmen kazanmış olur. Nasıl düzenlenir bilmiyorum ama atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde bazı değişiklikler gerekli.” (K6)

4.2.22. Gelecek planları arasında Van’da yaşamamanın bulunmaması

Bu konu başlığı altında temelde daha önce tartışılan diğer başlıkların dışında veya diğer tüm başlıkları kapsayacak şekilde değerlendirmek gerekmektedir. Bir öğretmen herhangi bir neden sunmadan da, bütün çalışma şartları istendik seviye de olsa da bazı öğretmenlerin farklı bir ilde görev yapmak istemesi olağandır. Diğer yandan tek tek “şu nedenden dolayı gitmek istiyorum” diyemeyen bazı öğretmenler ise tüm bu zorlu şartları bir arada düşününce Van’da görev yapmak istemeyebilir. Dolayısıyla bu başlık altında bütüncül bir bakış açısı getirildiği söylenebilir. Katılımcılar genel olarak Van’da yaşamak istemediklerini, gelecek planları arasında uzun yıllar bu ilde görev yapmanın bulunmadığını dile getirmişlerdir. Bu görüşlerini temellendirirken bir çoğu diğer başlıklar altında dillendirilmiş sorun alanlarına değinmişlerdir, bir kısmı neden belirtmeye ihtiyaç duymazken, bir katılımcı ise idealist bir düşünce ile uzun yıllar Van’da görev yapmak istediğini ifade etmiştir.

“Biraz önce konuşulan bütün maddelerdeki ihtiyaçlarımı karşılasam da, burada bir düzen kursam da, yıllarca çalışsam da yani ne vaat edilse de bir yerden sonra gidip kendi memleketimde bir yere yerleşmek tabi ki öncelik olacaktır. Benim için sorunsuz bir çalışma ortamı olsa dahi Van’da çalışmayı planlamıyorum.” (K2)

“Hani derler ya fedakar bir öğretmen falan ben öyle bir insan değilim ama buraların uzun süre burada yaşayacak ve görev yapacak öğretmenlere çok ihtiyacı var.

Ben Van'da kalıp burada uzun süre görev yapmayı düşünüyorum. Burası da bizim vatanımız o yüzden buraların daha çok ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.” (K5)

“Ben geçen gün bunu düşünmüştüm. Bu şehirde çocuğumu büyütmek istemiyorum. Yani belki kültürel farklılık, belki kendi çevreme yakın olma hissi ve hatta daha önce saydığımız sebeplerin birçoğu bu kararda etkili, o yüzden ben gelecekte burada yaşamak istemiyorum.” (K9)

4.3. Öğretmen Sirkülasyonunun Muhtemel Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı olan öğretmen sirkülasyonunun muhtemel çözümlerine ilişkin bulgular bu bölümde sunulmuştur.

4.3.1. Van ilinde görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun çözüm önerilerine ilişkin görüşlerine ait bulgular

Öğretmen sirkülasyonuna çözüm önerilerine yönelik Van ilinde görev yapmakta olan 76 öğretmene uygulanan Öğretmen Sirkülasyonu Anketinin 11 maddelik çözüm önerileri bölümü, PQ Method programıyla analize tabi tutulmuş ve $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olacak şekilde katılımcı görüşleri 3 faktörde toplanmıştır. Tablo 24 bu faktör dağılımını göstermektedir.

Tablo 24. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1	112C5CBB	0.8101X	-0.1409	-0.4052
2	223C2DDA	0.6420X	0.1537	0.1601
3	231C5BDB	0.5979X	-0.3228	0.2215
4	232C4CCA	0.8148X	-0.0165	0.1172
5	233C3CDA	0.7598X	-0.0126	0.3628
6	131C3ADB	0.8490X	0.1477	0.0812
7	132C5ABB	0.7077X	-0.3875	-0.1590
8	121C1BDB	0.0331	0.5569	-0.6657X
9	121C3ADB	0.2434	0.4392	-0.4164

Tablo 24. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
10	121C7CDB	0.5674	0.0258	-0.0487
11	212A2DAA	0.5394	0.1929	-0.6087X
12	211A2DDA	0.9325X	-0.0462	-0.0950
13	212A2DBC	-0.0111	0.5440	-0.0969
14	213A1DDA	0.6291X	0.4764	-0.1813
15	222A2CDA	0.7740X	0.4325	-0.1506
16	213A2BDC	0.5672	-0.2257	0.1318
17	213A2CDC	0.8205X	-0.1619	0.3849
18	113A2DAA	0.0558	-0.8481X	0.2845
19	133A2BDA	0.4299	0.7845X	0.2151
20	233A3ADA	0.4144	0.3222	0.2018
21	122A2BDB	0.1789	0.7337X	-0.1019
22	223A3ADC	0.4567	0.1784	0.6050X
23	121A2DAC	0.3412	0.8292X	0.0435
24	231A2DBA	-0.2897	-0.5393	0.3237
25	113C1ADB	0.5456	0.5514	0.1972
26	211C3CDA	0.8525X	-0.2889	0.0370
27	111C4BCA	0.5303	0.0749	-0.3990
28	112C3CAB	0.4753	-0.0133	0.3154
29	112C6CDA	0.5358	-0.1209	-0.1969
30	132C1DBA	-0.0150	0.4797	0.6335X
31	131C6ADB	0.4016	-0.2973	-0.2089
32	131C7ADB	-0.0331	0.1735	0.8017X
33	221C3DDA	-0.5403	0.3522	-0.1744
34	213A2CDA	0.7104X	-0.4125	0.1861
35	231A2DAA	-0.0942	0.2943	-0.7592X
36	111C7ADB	0.2980	0.3593	0.0554

Tablo 24. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
37	121C3ADB	0.6851X	0.2033	-0.0117
38	121C3BDB	0.1479	0.3211	0.1247
39	213A7CDB	0.3147	-0.5689	-0.0527
40	221C2BDB	0.0535	0.5293	-0.0904
41	111C7ADB	0.1409	-0.4581	0.5164
42	211C3ADA	0.5785	0.1032	0.1546
43	211C7BDB	0.6572X	0.0021	0.5197
44	221C6BDB	0.2622	-0.0136	-0.5649
45	111C3ADB	0.0314	0.7842X	-0.5249
46	231C1CDA	0.7444X	-0.1494	0.3990
47	112C2CDA	0.9105X	0.0083	0.0965
48	121C1CDB	-0.0772	0.4708	0.2276
49	221C6CDA	-0.5586	0.5195	0.2171
50	221C4BDA	0.2118	0.0306	0.5763
51	221C6ADB	0.4731	-0.6375X	0.2278
52	111C3ADB	0.5502	0.1195	0.0547
53	211C3ADB	0.3641	0.1604	0.7684X
54	111C7ADB	0.2296	-0.5169	0.3203
55	111C3BDB	0.4548	0.4910	-0.5932
56	211C5CBB	-0.1073	-0.0132	-0.3217
57	221C1ADB	0.9530X	0.0129	0.0360
58	221C3ADB	0.3877	0.4073	-0.1504
59	111C6ADB	0.0082	0.5617	0.0547
60	111C1ADB	0.6464X	0.2361	0.2458
61	111C5CDB	0.2782	0.4330	-0.7043X
62	111C5ADB	0.8259X	0.4118	-0.0642
63	111C1CDB	0.8102X	-0.0734	0.1555

Tablo 24. Faktör dağılımları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
64	131C3ADB	0.3337	0.0888	0.7478X
65	221C1ADB	0.4650	-0.1237	0.5875
66	212A2DAC	0.7087X	-0.1019	-0.2162
67	111C7CDB	0.5107	-0.0914	0.0815
68	221C7ADB	0.5107	-0.0914	0.0815
69	121C7CDB	0.4357	0.1391	0.6692X
70	121C3BDB	0.4446	0.0679	0.7244X
71	231C3ADB	0.2236	0.1442	0.6582X
72	111C3CDB	0.1916	0.5558	0.2306
73	131C7ADB	-0.4147	0.1540	0.5682
74	231C1CDB	0.3142	0.1942	0.5450
75	231AC3AD	0.6095X	0.2905	0.3705
76	233A1ADB	0.6384X	0.0237	0.2243

Tablo 24 incelendiğinde 24 katılımcının 1. faktörde, 6 katılımcının 2. faktörde, 12 katılımcının ise 3. faktörde toplandığı görülmektedir. 34 katılımcı ise istatistiki olarak anlamlı olacak şekilde hiç bir faktörde yer almamıştır. Buna göre katılımcı öğretmenlerin görüşleri 3 faktörde toplanmıştır.

Tablo 25. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van ilinde görev yapan öğretmenler

	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1. Faktör	1.0000	0.1083	0.2311
2. Faktör	0.1083	1.0000	-0.1190
3. Faktör	0.2311	-0.1190	1.0000

Van ilinde görev yapan öğretmenlerin çözüm önerilerine ilişkin faktörler arasındaki korelasyonu gösteren Tablo 25'e göre 1. ve 3. faktör arasında pozitif yönlü düşük bir korelasyon mevcuttur. Ayrıca 2. ve 3. faktör arasında negatif yönlü çok düşük

bir korelasyon vardır. Düşük korelasyon bulgusu çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin büyük ölçüde farklılaştığına işaret etmektedir.

Tablo 26. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	1.519	+2
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	1.252	+2
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	1.049	+1
1.Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	0.550	+1
2.Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	-0.061	0
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	-0.099	0
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	-0.280	0
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-0.441	-1
7.Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-0.672	-1
11.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-1.325	-2
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-1.493	-2

1. faktörde yer alan öğretmenlerin çözüm önerilerinin önem sıralamasını ve madde Z puanlarını veren Tablo 26'ya göre 1. faktörde yer alan öğretmenler için öğretmen sirkülasyonunu azaltmak için en önemli çözüm önerisi ek ekonomik özendiricilerin sağlanmasıdır (3). Bununla birlikte çatışma ve güvenlik sorunlarının azalması (5) ve zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem/hizmet puanı sağlanması (9) da bu faktördeki öğretmenlere göre yoğun sirkülasyonu azaltabilir. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının (11) ve yüksek öğrenim olanaklarının (10) zenginleştirilmesi ise 1. faktördeki öğretmenlere göre en az etkiye neden olacak önerilerdir.

Tablo 27. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
2. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	1.350	+2
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	1.064	+2
7. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	1.018	+1
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	0.618	+1
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	0.502	0
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	-0.140	0
11.Sağlık hizmetine erişim imkanlarının zenginleştirilmesi	-0.320	0
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	-0.394	-1
9.Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem/hizmet puanı sağlanması	-0.636	-1
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-1.475	-2
1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	-1.587	-2

Tablo 27’de görüldüğü üzere 2. faktör altında toplanan öğretmenlere göre ise öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak düzenlenecek sanatsal, kültürel, sportif faaliyetlerin düzenlenmesi (2), çatışma ve güvenlik sorunlarının azalması (5) ve velilerin daha fazla destekleyici davranışlar sergilemesi (7) durumunda öğretmen sirkülasyonu yavaşlayabilir. 2. faktördeki öğretmenlere göre en etkisiz kalacak çözüm önerileri ise öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması (1) ile sirkülasyon yaşanan ilde birlikte yüksek öğrenim olanaklarının artırılmasıdır (10).

Tablo 28. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
5.Çatışma ve güvenlik sorunlarının azalması/ giderilmesi	1.310	+2
11.Sağlık hizmetine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	1.239	+2
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0.732	+1
9.Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem/hizmet puanı sağlanması	0.501	+1
2. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0.381	0
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	0.333	0
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	0.103	0
1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	-0.645	-1
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1.152	-1
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	-1.282	-2
7. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1.520	-2

Tablo 28'de görüldüğü üzere 3. faktör için ise en önemli çözüm maddeleri çatışma ve güvenlik sorunlarının azalması (5) ve sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının artırılması (11) olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca okulların fiziksel altyapısının daha elverişli hale getirilmesi (1), eğitime yönelik öğretmen çabalarının daha fazla destek görmesi (6) ve velilerin destekleyici davranışlarının artırılması (7) çözüme en az katkı sunacak öneriler arasında sıralanmıştır.

Tablo 29. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	2	2	2
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0	-1	1
2. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0	2	0

Tablo 29. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van ilinde görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1	0	-1
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	2	0	0
9.Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem/hizmet puanı sağlanması	1	-1	1
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-2	-2	0
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	0	1	-2
1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	1	-2	-1
11. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-2	0	2
7. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1	1	-2

Van ilinde görev yapan öğretmenlerin sirkülasyonu azaltmaya ilişkin önerilerinin hangi anket maddelerinde birleşip hangi maddelerde ayrıldığı Tablo 29'da gösterilmiştir. Buna göre ulaşım sorunlarının giderilmesi (4) ve ek kıdem / ek hizmet puanının verilmesi (9) önerileri her 3 faktördeki öğretmenlerce de orta sıralarda önemli görülmüştür. Çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalmasının (5) sirkülasyon sorunsalının çözümüne önemli bir katkı sunacağı bütün faktörlerin ortak görüşü olarak ön plana çıkmıştır. Ek ekonomik özendiricilerin (3) çözüme katkısı 1. faktördeki öğretmenlerce daha yüksek görülürken, 2. ve 3. faktörde toplanan öğretmenler bu etkinin daha az olacağı görüşündedirler. Yüksek öğrenim imkanlarının artırılması önerisi 1. ve 2. faktördeki öğretmenlerce önemsiz görülmüşken, 3. faktördeki öğretmenler öneriye daha sıcak bakmaktadırlar. Ayrıca sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının zenginleştirilmesi (11) ve velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okul iş birliğinin artırılması (7) önerileri ise 3 grup arasında fikir ayrılığı oluşturan maddeler arasındadır.

Tablo 30. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	2	1.52*	0	-0.14	0	0.33
9.Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem/hizmet puanı sağlanması	1	1.05*	-1	-0.64	1	0.50
1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	1	0.55*	-2	-1.59	-1	-0.65
2. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0	-0.06	2	1.35	0	0.38
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	0	-0.28*	1	0.62	-2	-1.28
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1	-0.44*	0	0.50	-1	-1.15
7. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1	-0.67*	1	1.02	-2	-1.52
11. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-2	-1.33*	0	-0.32	2	1.24

p<.05; (*) p<.01

Tablo 30’da 1. faktörü diğerlerinden ayıran maddeler Q-Sort değeri ile Z puanları verilmiştir. Buna göre öğretmenlere periyodik olarak sanatsal, sportif ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi önerisi p<.05 düzeyinde, diğer 7 öneri ise p<.01 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre 1. faktörde toplanan öğretmenler ek ekonomik özendiricilerin (3) ve öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması (1) ile ek kıdem / ek hizmet puanı (9) verilmesi durumunda yoğun sirkülasyonun azalacağını diğer faktördeki öğretmenlere göre daha muhtemel görmektedirler. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının zenginleştirilmesi (11) önerisi ise 1. faktördeki öğretmenlere göre daha az etkili olabilecek bir çözüm önerisidir.

Tablo 31. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
2. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0	-0.06	2	1.35*	0	0.38
7. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1	-0.67	1	1.02*	-2	-1.52
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	0	-0.28	1	0.62*	-2	-1.28
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1	-0.44	0	0.50*	-1	-1.15
11. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-2	-1.33	0	-0.32*	2	1.24
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	1	1.05	-1	-0.64*	1	0.50
1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	1	0.55	-2	-1.59*	-1	-0.65

p<.05; (*) p<.01

2. faktörde toplanan öğretmenlerin ayırt edici maddeleri incelendiğinde 7 maddenin .01 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Görüşleri 2. faktör altında toplanan öğretmenler sosyokültürel etkinliklerin sıklaştırılması (2), veli desteğinin artırılması (7), öğretmen çabalarının yöneticiler tarafından desteklenmesi (6) ve okulların fiziki altyapılarının iyileştirilmesi (8) çözüm önerilerini diğer faktörlere göre daha önemli görmektedirler. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması (1) ve ek hizmet puanı/ ek kıdem (9) önerileri ise diğer faktörlerdeki öğretmenlere oranla daha etkisiz görmektedirler.

Tablo 32. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
11. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-2	-1.33	0	-0.32	2	1.24*
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0	-0.10	-1	-0.39	1	0.73*
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	1	1.05	-1	-0.64	1	0.50*
2. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0	-0.06	2	1.5	0	0.38
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-2	-1.49	-2	-1.48	0	0.10*
1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	1	0.55	-2	-1.59	-1	-0.65*
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1	-0.44	0	0.50	-1	-1.15*
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	0	-0.28	1	0.62	-2	-1.28*
7. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1	-0.67	1	1.02	-2	-1.52*

p<.05; (*) p<.01

3. faktörün ayırıcı maddeleri incelendiğinde sosyo-kültürel etkinliklerin sıklaştırılması (2) önerisinin .05 düzeyinde anlamlı bulunduğu, diğer 8 maddenin ise .01 düzeyince anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 32'ye göre 3. faktörde toplanan öğretmenler sağlık hizmetlerine erişimde (11) ve ulaşımda (4) yaşanan sorunların giderilmesi ve zorunlu hizmet bölgelerindeki öğretmenlere ek kıdem/hizmet puanı verilmesi (9) önerilerinin daha etkili olacağını düşünmeleri bakımından diğer faktörlerdeki öğretmenlerden ayrılmaktadırlar. Ayrıca okulların fiziki altyapısındaki sorunların giderilmesi (8), öğretmen çabalarının desteklenmesi (6) ve velilerin desteğinin artırılması önerilerinin etkili olacağına dair inançları diğer faktörlerdeki öğretmenlerden daha düşüktür.

Tablo 33. Uzlaşma maddeleri - Van ilinde görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	2	1.25	2	1.06	2	1.31

Tablo 33'e göre her üç faktördeki öğretmenler de çatışma ve güvenlik sorunlarının azalması/giderilmesi durumunda yaşanan öğretmen sirkülasyonunun azalacağı görüşündedirler. Diğer yandan bu öneri maddesi her üç grupta da en yüksek Q değeri olan "2" ortalamaya sahip olması bakımından önemlidir. Bu bulgu ile Van'da görev yapan öğretmenlerin güvenlik kaygılarının giderilmesinin öğretmen sirkülasyonu üzerinde önemli bir etkisi olacağı sonucuna ulaşılabilir.

4.3.2. Van dışında görev yapan öğretmenlerin öğretmen sirkülasyonunun çözüm önerilerine ilişkin görüşlerine ait bulgular

Van'da görev yaptıktan sonra farklı illere tayin olan 20 öğretmen ile gerçekleştirilen anket uygulaması sonucu elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 34. Faktör dağılımları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1	212C5BAA	0.4592	-0.0286	0.8000X
2	221C3BDA	0.4702	0.7240X	0.0676
3	121C2BBA	0.4476	0.1802	-0.7143X
4	111C3BBA	-0.0204	-0.4296	0.7182X
5	121C5ABB	0.3570	0.7061X	-0.0001
6	222C3AAC	0.0989	0.0988	-0.1650
7	221C1BCA	0.6169X	-0.1927	0.3872
8	111C1BAB	0.3594	0.0482	0.7500X
9	221C6CBA	0.8848X	-0.0174	0.0205
10	213A2BAA	0.1181	-0.6806X	-0.1743

Tablo 34. Faktör dağılımları - Van dışında görev yapan öğretmenler (Devam)

Katılımcı No	Katılımcı Kodu	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
11	212C6BAB	0.7619X	-0.2558	-0.0664
12	212C6BAA	-0.1962	-0.9192X	0.1164
13	211C3BAA	0.2000	0.0939	0.5300
14	213B2CDA	0.7692X	-0.4747	0.2342
15	212C5BAB	0.3439	0.2535	0.6385X
16	112C1BDA	0.7200X	-0.4773	0.1992
17	131C7BAA	-0.5291	0.0971	0.5281
18	132C5BAA	0.4145	-0.6118X	0.1864
19	122C1BAA	0.6453X	0.2345	0.1226
20	131C4BAB	0.7329X	-0.1406	0.0605

Tablo 34'de görüldüğü üzere Van ilinde öğretmenlik yaptıktan sonra farklı illere tayin olmuş öğretmenler yoğun sirkülasyon sorunsalına ilişkin çözüm önerilerine göre 3 faktörde toplanmıştır. 1. faktörde 7, 2. faktörde 5 ve 3. faktörde 5 olmak üzere toplam 17 katılımcı görüşü $p<.05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. 6, 13 ve 17 numaralı katılımcılar ise herhangi bir faktöre dahil edilmemiştir.

Tablo 35. Faktörler arası korelasyon tablosu - Van dışında görev yapan öğretmenler

	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1. Faktör	1.0000	-0.0155	0.3226
2. Faktör	-0.0155	1.0000	-0.1134
3. Faktör	0.3226	-0.1134	1.0000

Faktörler arasındaki korelasyonu gösteren Tablo 35'e göre her üç faktör arasında düşük bir korelasyon mevcuttur. 1. faktör ile 2. faktör arasında negatif yönlü çok düşük korelasyon, 1. faktör ile 3. faktör arasında pozitif yönlü düşük korelasyon, 2. faktör ile 3. faktör arasında ise negatif yönlü çok düşük korelasyon tespit edilmiştir.

Tablo 36. 1. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	1.521	+2
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	1.173	+2
2.Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0.780	+1
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	0.703	+1
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0.279	0
1.Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	0.211	0
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	-0.282	0
11.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-0.757	-1
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1.035	-1
7.Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1.259	-2
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-1.333	-2

Tablo 36’da görüldüğü üzere 1. faktörde yer alan öğretmenler öğretmen sirkülasyonunun önüne geçebilecek en önemli çözüm önerileri olarak ekonomik özendiriciler (3) ve başarıyı arttırmaya yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi (6) olarak öne sürmüşlerdir. Yüksek öğrenim olanaklarının (10) ve veli işbirliğinin (7) artırılmasının ise en etkisiz çözüm denemeleri olacağı görüşündedirler.

Tablo 37. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	1.490	+2
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	1.066	+2
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	0.796	+1

Tablo 37. 2. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	0.637	+1
1.Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	0.389	0
11.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	0.213	0
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	-0.381	0
2.Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	-0.541	-1
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	-0.661	-1
7.Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-1.435	-2
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	-1.572	-2

2. faktörde yer alan öğretmenler için önerilerin Q değeri sıralamalarını ve Z puanlarını gösteren tablo 37'e göre, 2. faktördeki öğretmenler sirkülasyon sorunsalının çözümüne en fazla katkıyı ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınmasının (4) ve Lisansüstü eğitim imkanlarının zenginleştirilmesinin sağlayacağı fikrini savunmaktadırlar. 2. faktör açısından en az etkiye sahip çözüm önerileri ise velilerin eğitime desteğinin artırılması ve güvenlik sorunlarının azaltılması/giderilmesi olarak belirlenmiştir.

Tablo 38. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizgisi Sıralaması
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	1.635	+2
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	1.158	+2
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	0.866	+1
2.Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	0.510	+1

Tablo 38. 3. faktör madde önem sıralaması ve Z puanları - Van dışında görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	Z Puanı	Q Dizisi Sıralaması
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0.206	0
1.Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	0.022	0
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	-0.339	0
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	-0.617	-1
11.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-0.775	-1
7.Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-0.958	-2
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-1.709	-2

Tablo 38 göre; çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalması (5) ve okulların fiziki altyapılarının iyileştirilmesi (8) öğretmen sirkülasyonunu azaltabilecek en önemli önerilerdir. En az etkiye sahip olacağı tahmin edilen öneriler ise yüksek öğrenim olanaklarının artırılması (10) ve velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okullar ile işbirliğinin artırılması (7) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 39. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
1.Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	0	0	0
7.Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-2	-2	-2
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	2	1	1
11.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-1	0	-1
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	1	0	0
2.Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	1	-1	1
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0	2	0

Tablo 39. Faktörlere göre madde ortalamaları - Van dışında görev yapan öğretmenler (Devam)

Anket Maddesi	1.	2.	3.
	Faktör	Faktör	Faktör
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	2	-1	-1
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1	1	2
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-2	2	-2
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	0	-2	2

Tablo 39'a göre her 3 faktördeki öğretmenler de velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması (7) önerisini etkisiz olarak görmektedirler. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması (1) önerisi ise üç faktördeki öğretmenlerce de orta seviyede yararlı görülmüştür. Zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapanlara ek kıdem / hizmet puanı verilmesi (9) ve sosyokültürel etkinliklerin artırılması (2) önerileri genel anlamda orta seviyede önemli görülmüş ve faktörler arasında ciddi bir fikir ayrılığı oluşmamıştır. Ancak yüksek öğrenim olanaklarının artırılması (10) ve ulaşım sorunlarının giderilmesi önerilerinde 1. ve 3. faktör benzeşirken, 2. faktördeki öğretmen görüşleri farklılık göstermiştir. Çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalmasının (5) öğretmen sirkülasyonu üzerindeki etkisi konusunda üç faktör arasında da fikir ayrılığı mevcuttur.

Tablo 40. Ayırt edici maddeler (1. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1. Faktör		2. Faktör		3. Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
3.Ek ekonomik özendiriciler sağlanması	2	1.52	1	0.64	1	0.87
6. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması	2	1.17*	-1	-0.66	-1	-0.62
9. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması	1	0.70*	0	-0.38	0	-0.34
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	0	-0.28*	-2	-1.57	2	1.64
8. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi	-1	-1.03*	1	0.80	2	1.16

p<.05; (*) p<.01

1. faktörün ayırt edici maddelerini gösteren Tablo 40 incelendiğinde ek ekonomik özendiricilerin sağlanmasını öneren 3 numaralı maddenin .05 düzeyinde, diğer 4 maddenin ise .01 düzeyinde anlamlı çıktığı görülmektedir. 1. faktör altında toplanan öğretmenler ek ekonomik özendiricilerin (3), öğretmen çabalarının desteklenmesinin (6) ve ek hizmet puanı/kıdem verilmesinin (9) etkili olabileceğine ilişkin görüşleri diğer faktörlerdeki öğretmenlere oranla daha güçlüdür. Diğer yandan okulların fiziki altyapılarının daha elverişli hale getirilmesi (8) durumunda öğretmen sirkülasyonunun azalacağına dair inançları diğer faktörlerdeki öğretmenlerden daha azdır.

Tablo 41. Ayırt edici maddeler (2. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1.Faktör		2.Faktör		3.Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
4. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması	0	0.28	2	1.49*	0	0.21
10. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması	-2	-1.33	2	1.07*	-2	-1.71
11.Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi	-1	-0.76	0	0.21*	-1	-0.78
2.Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi	1	0.78	-1	-0.54*	1	0.51
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	0	-0.28	-2	-1.57*	2	1.64

p<.05; (*) p<.01

2. faktör altında toplanan öğretmenler sosyo-kültürel etkinliklerin yaygınlaştırılması (2) ile çatışma ve güvenlik sorunlarının giderilmesi (5) önerilerini diğer faktörlerdeki öğretmenlere göre daha az önemli görmektedirler. Ulaşım sorunlarının giderilmesi (4), yüksek öğrenim olanaklarının artırılması (10) ve sağlık hizmetlerine erişimin önündeki sorunların giderilmesi (11) durumunda yapacağı etkiyi diğer faktörlerdeki öğretmenlerden daha muhtemel görmeleri 2. faktördeki öğretmenleri ayırt eden maddelerdir.

Tablo 42. Ayırt edici maddeler (3. faktör) - Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1.Faktör		2.Faktör		3.Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
5. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi	0	-0.28	-2	-1.57	2	1.64*

p<.05; (*) p<.01

3. faktörü diğerlerinden ayıran tek anlamlı madde 5 numaralı çatışma ve güvenlik sorunlarının azalması/giderilmesi önerisidir. 1. faktördeki öğretmenler bu öneriyi orta sıralarda önemli görürken, 2. faktördeki öğretmenler ise en etkisiz öneriler arasında göstermişlerdir.

Tablo 43. Faktörler arası uzlaşma/fikir birliği – Van dışında görev yapan öğretmenler

Anket Maddesi	1.Faktör		2.Faktör		3.Faktör	
	Q	Z	Q	Z	Q	Z
1.Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması	0	0.21	0	0.39	0	0.02
7.Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması	-2	-1.26	-2	-1.44	-2	-0.96

Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının zenginleştirilmesi (1) ve velilerin öğrenci eğitimine ve okul işbirliğine desteğinin artırılması (7) önerileri faktörler arasında fikir birliği oluşan maddelerdir. 1 numaralı maddeyi 3 faktördeki öğretmenler de orta sırada önemli görürken, 7 numaralı madde ise 3 faktörde de en etkisiz olacağı düşünülen öneriler arasında sıralanmıştır. Odak grup görüşmeleri sırasında da özellikle uygun ev bulamama ve ev kiralılarının aşırı yüksek olması gibi sorunlar dile getirilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlere yönelik lojman vb. imkanların artırılmasının öğretmenleri bu sorunlardan arındırarak öğretmen sirkülasyonu üzerinde etkili olabileceği savunulmaktadır.

5. BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Van ilinde yaşanan yoğun öğretmen sirkülasyonunun nedenlerini tespit etmeyi ve konuya ilişkin çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlayan araştırmada ulaşılan bulgular, tartışma ve yorumlarla birlikte bu başlık altında sunulmuştur. Alt başlıklar yoluyla önce öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin tartışma ve sonuçlar verilmiştir daha sonra ise öğretmen sirkülasyonuna çözüm önerilerine ilişkin tartışma ve sonuç sunulmuştur.

5.1. Öğretmen Sirkülasyonunun Nedenlerine İlişkin Tartışma ve Sonuç

Yapılan Q analiz sonuçlarına göre katılımcıların görüşleri her grupta 3 farklı faktörde toplanmıştır. Sirkülasyonu etkileyen en önemli nedenler faktörlere göre farklılıklar göstermesine karşın genel itibariyle ön plana çıkan bazı nedenler tespit edilmiştir. Buna göre öğretmen sirkülasyonunun en önemli nedenleri öğretmenlerin ailelerine/memleketlerine yakın olmak istemeleri, yaşadıkları güvenlik kaygısı, aidiyet hissettikleri kültürün yaşandığı bir ilde görev yapmak istemeleri ve gelecek planları arasında Van ilinde yaşamamanın bulunmaması olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırmada temel alınan Q Metodu'nun doğası gereği katılımcılar arasında görüş ayrılıklarının bulunması kaçınılmazdır. Bu görüş ayrılıklarına bağlı olarak ulaşım sorunları, sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunlar, okul ve milli eğitim yöneticilerinin yaklaşımları, yaşam alanlarının (sosyal, sanatsal, kültürel) kısıtlı olması ve çalışmakta olunan ile zorunlu olarak gitmiş olmanın da bazı faktörlerde ön plana çıktığı görülmektedir. Bazı faktörlerde ise güvenlik kaygısı, ailelerine/memleketlerine ve aidiyet hissedilen kültüre yakın olma isteği gibi genel olarak ilk sıralarda yer alan maddeler daha geri planda kalmıştır. Çalışma kapsamında bir çok faktörde öğretmen sirkülasyonunu önemli ölçüde etkilediği düşünülen sorunlara ilişkin sonuçlar ve tartışma alt başlıklar halinde sunulmuştur:

5.1.1. Aileye/memlekete yakın olma isteği

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre aileye/memlekete yakın olma isteği öğretmenleri görev yeri değişikliğine iten en önemli faktörler arasında sıralanmaktadır. Odak grup görüşmeleri sırasında da katılımcı ğretmenler Van'dan ayrıılma isteklerinin önemli bir nedeni olarak bu durumun altını çizmişlerdir. Kültürel değerleri arasında ailenin çok önemli bir yer tutuğu Türkiye toplumunda öğretmenlerin memleketlerine/ailelerine yakın bir okulda görev yapmak istemeleri beklenen sonuçlar arasındadır. Ayrıca literatürde aileye yakın olma isteğinin ğretmen sirkülasyonu üzerinde önemli bir etken olduğunu destekleyici çalışmalar mevcuttur. Billingsley (1993) bu durumu kişisel faktörler altında incelerken, Ingersoll (2000) ailevi faktörler altında aynı nedenden söz etmektedir.

Aileye yakın olma arzusu normal şartlarda diğer illerde de benzer bir etki ortaya çıkararak sirkülasyona neden olması gerekmektedir. Ancak zoğlu'na göre (2015a) Van ilinde yaşana ğretmen sirkülasyonu Türkiye ortalamasının çok üzerindedir ve diğer illerde bu yoğunlukta sirkülasyon yaşanmamaktadır. Bu nedenle en önemli neden olarak ortaya çıksa da ğretmen sirkülasyonunun bu gereklerle değerlendirilmesi eksik kalacaktır.

5.1.2. Aidiyet hissedilen kültüre olan uzaklık

Aidiyet hissedilen kültüre yakın olma isteği Van ilinde yaşanan ğretmen sirkülasyonunun en önemli maddelerinden bir diğeridir. Odak grup görüşmesi sırasında da katılımcı öğretmenler kültürel olarak aidiyet hissettikleri illerde görev almak istediklerini belirtmişlerdir. Kültürel yakınlığın okul seçiminde önemli bir etken olduğu çeşitli araştırmalarda da ön plana çıkmaktadır (Wong ve Li, 1995; Dolton ve Newson, 2003).

Öğretmen görüşlerine göre ğretmen sirkülasyonunu en az etkilediği düşünülen maddeler incelendiğinde bazı faktörlerde öğretmenlerin bir yandan ailelerine yakın olma istekleri bir yandan da kültürel uzaklığı önemsiz görmeleri çelişen bulgular olarak görülebilir. Ailevi bağlar kültürün önemli bir ğlesini oluşturmakla birlikte bu noktada ayrı olarak düşünülmesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle bu öğretmenler aidiyet

hissettikleri bölgeye kültürel yakınlığa önem vermezken, ailelerine coğrafi açıdan yakın olmak istemektedirler.

Genel bir değerlendirme ile öğretmenlerin ailesine, memleketine, aidiyet hissettiği kültüre yakın olmak istemesi oryantasyon problemleri yaşadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Cable ve Judge'e göre (1995) çalışma ekibine veya çevresine uyum sorunu yaşayan iş görenler sıklıkla iş veya görev yeri değişikliğine başvurmaktadırlar. Bu nedenle Van'a yeni atanan öğretmenlerin uyum sürecini kolay atlatmalarına yönelik daha verimli çalışmaların yürütülmesi etkili olabilecektir.

5.1.3. Güvenlik kaygısı

Güvenlik kaygısı 6 faktörün 4'ünde en çok, 1'inde orta düzeyde, 2'sinde ise düşük düzeyde öğretmen sirkülasyonunu etkileyen nedenler arasında sıralanmıştır. Van ilinde görev yapan öğretmenlerin aynı madde hakkındaki görüşleriyle karşılaştırıldığında Van'da görev yaptıktan sonra farklı illere atanan öğretmenlerin güvenlik kaygılarının daha az ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durumun 2012-2015 yılları arasında süren çözüm sürecinin bir sonucu olarak çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalması ile ilgili olduğu savunulabilir. 2015'te tekrar alevlenen çatışmaların şehirlere taşınması, sokağa çıkma yasağı uygulamaları ve şehirlerde yürütülen büyük operasyonlar ile birlikte günümüzde Van'da görev yapan öğretmenlerin tedirginliklerinin artmış olabileceği düşünülmektedir. Benzer bir tedirginlik odak grup görüşmeleri sırasında da ortaya çıkmıştır.

Şüphesiz on yıllardır özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yaşanan terör olayları bu konuda birçok vatandaşı endişeye sevk etmektedir. Bu durum bölgede görev yapan güvenlik güçleri kadar olmasa da öğretmenleri de tedirgin etmektedir. Yıllar içinde birçok öğretmen tehdit edilmiş, kaçırılmış ve hatta şehit edilmiştir. Okul ve yurtlara yönelik çeşitli sabotajlar da öğretmenlerin güvenlik kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır. Çeşitli öğretmen sendikalarının yaptığı araştırmalarda da bu kaygı açıkça görülebilmektedir. Türk Eğitim-Sen'in raporuna göre Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin üçte ikisi güvenlik kaygısı yaşamaktadır (Türk Eğitim-Sen, 2015), Eğitim-Sen araştırmasına göre ise güvenlik kaygısı öğretmen sirkülasyonunu arttırmaktadır (Sözcü, 2015). Öğretmen

sirkülasyonuna ilişkin yurtdışı literatür incelendiğinde güvenlik kaygısı nedeniyle öğretmen sirkülasyonunun arttığına ilişkin Türkiye'de yaşanan duruma birebir örneklik teşkil eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Türkiye'de olduğu üzere kendine has nedenlerden ötürü can güvenliği kaygısının öğretmen sirkülasyonunu tetiklediğini ifade eden çalışmalar da mevcuttur. Okul çevresinde suç oranları ile öğretmen sirkülasyonunun ilişkili olduğunu ifade eden çalışmaların yanı sıra (Allensworth, Pnisciak ve Mazzeo, 2009; Bruno ve Negrete, 1983) Güney Afrika'da can güvenliği kaygılarına sebep olan HIV/AIDS vakalarındaki artış öğretmen sirkülasyonunu da önemli ölçüde arttırdığı da bilinmektedir (Combee, 2000).

5.1.4. Gelecek planları arasında Van'da yaşamının bulunmaması

Bu maddenin özellikle aileye/memlekete ve aidiyet hissedilen kültüre yakın olma isteğiyle ilişkili olarak diğer tüm nedenlerin toplam etkisinin bir sonucu olduğu savunulabilir. Önem sırası gözetmeksizin güvenlik kaygısı, sosyal faaliyetlerin yetersizliği, yöre vatandaşlarıyla ilişki geliştirememeye, öğrencilerin öğrenme motivasyonunun ve akademik başarının düşük olması, eğitim yöneticilerinin yaklaşımları, okulların fiziksel altyapılarının eğitim öğretiminin yapılmasını güçleştirmesi vb. tüm değişkenler öğretmenleri Van'da yaşamaya yönelik bir gelecek planı yapmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Literatür incelendiğinde de öğretmenlerin geleceğe dönük planlarının öğretmen sirkülasyonuna önemli derecede etkisi olduğu anlaşılmaktadır (Allensworth, Pnisciak ve Mazzeo, 2009).

5.1.5. Ulaşım sorunları

Ulaşım sorunlarının öğretmen sirkülasyonu üzerindeki etkisi genel olarak orta düzeyde önemli görülmektedir, ancak Van'da görev yapmakta olan öğretmenlerin bu sorunu daha önemli gördükleri anlaşılmaktadır. Bu durum halihazırda bu sorunları yaşamaya devam etmeleri olarak gösterilebilir. Ulaşım sorunları Van'a ulaşım ve okula ulaşım şeklinde iki başlık altında irdelenebilir. Van Türkiye'nin en doğuda bulunan illerinden biri olduğu için Türkiye'nin farklı yerlerinden Van'a kara yoluyla ulaşım çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bu durum öğretmen sirkülasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilen aileye/memlekete yakın olma isteğini de arttırmaktadır. Bu noktada Ferit Melen Havaalanının öğretmenlere sağladığı kolaylık

yadsınamaz. Ancak bu kolaylığın beraberinde getirdiği ekonomik yük öğretmenleri zorlamaktadır.

Okula ulaşım sorunlarının başında ise şehir hayatının imkanlarından faydalanmak isteyen öğretmenlerin ilçe merkezlerinde yaşayarak köy okullarına öğretmen servisleriyle günlük olarak gidiş-dönüş yapmaları gelmektedir. Servis ücretlerinin yüksek olması ve servis şoförlerinin tavır ve yaklaşımları öğretmenleri farklı illerde görev yapmaya itmektedir.

5.1.6. Sağlık hizmetlerine ulaşım noktasında yaşanan sorunlar

Katılımcılar sağlık hizmetlerine erişim noktasında yaşanan sorunların öğretmen sirkülasyonuna etkisini genel itibarıyla orta düzeyde etkili olarak görmüşlerdir. Ancak bazı faktörlerde bu etkinin ön sıralarında yer aldığı görülmüştür. Benzer şekilde odak grup görüşmelerinde bazı katılımcılar ciddi bir sağlık sorunu yaşamadığı sürece çok önemli bir etkisinin olmayacağı fikrini savunurken özellikle küçük ilçelerde görev yapan katılımcılar ilgili etkiyi daha önemli görmektedirler. Van ilinde öğretmen sirkülasyonu ile birlikte "doktor sirkülasyonu" da yaşamaktadırlar (Tam ve Dağdelen, 2016). Hastanelerdeki donanım eksikliği ve tecrübeli hekim bulmak konusunda yaşanan sorunlar nedeniyle öğretmen sirkülasyonunun eğitim üzerindeki olumsuz etkilerine benzer şekilde sağlık hizmetleri de olumsuz etkilenmektedir. Literatürde sağlık hizmetlerine erişim ve öğretmen sirkülasyonunu beraber inceleyen çokça araştırma olmamakla birlikte Ingersoll (1995) daha iyi bir sağlık güvencesine sahip olmanın görev yeri değişikliği kararında belirleyici bir etken olduğunu tespit etmiştir.

5.1.7. Zorunlu olarak görevlendirilmiş olmak

Görev yapmakta olunan ile zorunlu hizmet kapsamında görevlendirilmiş olmanın öğretmen sirkülasyonu üzerinde etkili olmayacağı görüşü odak grup görüşmelerinde ön plana çıkarken nicel bulgulara göre de en düşük etkiye sahip maddeler arasında sıralanmıştır. Ancak özellikle Van'da görev aldıktan sonra farklı illere atanmış öğretmenlerin oluşturduğu iki faktörde öğretmen sirkülasyonuna etkisini üst sıralarda görmeleri araştırmanın çarpıcı sonuçlarından biridir. Çalışmanın daha önceki bölümlerinde açıklandığı üzere ilk atama ile atanan öğretmenlerin tercihi

açılan okulların büyük çoğunluğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yer almaktadır. Benzer şekilde zorunlu hizmet bölgeleri ve yoğun sirkülasyonun yaşandığı iller de bu bölgelerde yer almaktadır. Şahin (2011) öğretmen adayları ile yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının %24'ünün sadece atanabilmek için görev yapmak istemedikleri illeri tercih edebileceklerini ortaya koymuştur. Katılımcıların demografik değişkenlerinin gösterildiği Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde Van'da görev yapan öğretmenlerin %68'inin Van'da görev yaptıktan sonra farklı illere tayin olan katılımcıların ise %80'inin Van'da görev yapma nedeni olarak "Zorunlu olarak (başka illere KPSS puanının yetmemesi / istediği illerde atama için okulların açılmaması / tercih dışı atama)" cevabını vermiş olmaları bu bulguyu daha da ön plana çıkarmaktadır. Normal şartlar altında görev yapmak istemediği bir ile bir bakıma "zorla" gönderilmiş olma duygusunun öğretmen sirkülasyonunu beslemesi beklenmedik bir sonuç değildir. Şahin'in (2011) çalışmasında öğretmen adaylarının varsayım olarak ifade ettiklerinin, bu araştırma ile atanmış öğretmenlerde de tespit edilmesi bu bakımdan önemlidir.

Milli Eğitim Bakanlığı olağan üstü şartlar yüzünden sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını bir kez daha çözüm olarak sunmaktadır. Bu uygulama öğretmen sirkülasyonunun temel nedenlerinin anlamakta zayıf kalmaktadır ve bu çalışmanın sonuçlarına göre çözüme katkı sunmaktan uzak kalacaktır. Zorunlu hizmet sürelerinin uzatılması öğretmenleri bir süre daha sirkülasyon bölgelerinde tutmanın bir yolu olarak görülebilir ancak bu durumda öğretmenin ayrılma planları ve isteği herhangi bir değişime uğramayacak, belki de bu istek artacaktır. Bu haliyle sözleşmeli öğretmenlik uygulaması sadece sirkülasyon oranları veri bazında düşürecektir ancak öğretmen sirkülasyonunu önemli kılan nokta öğretmen sirkülasyonunun kendisi değil eğitime verdiği zararlardır. Zorunlu olarak sirkülasyon bölgelerinde tutulması planlanan öğretmenlerin zihinsel olarak bu bölgelerde uzun süre çalışmaya motive edilemeden yapılacak uygulamalar etkisiz kalacaktır.

5.1.8. Sosyal, sanatsal, kültürel faaliyetlerin yetersiz olması

Genel olarak orta düzeyde ya da düşük düzeyde önemli görülen sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklerin kısıtlı olması bir faktörde öğretmenlerce en önemli maddeler arasında sıralanmıştır. İlgili sorun daha önce de yapılan çalışmalara konu olmuş ve

akademik başarının önündeki öğretmen sorunları arasında sıralanmıştır (DAKA, 2015). Bireylerin daha önceki yaşantılarında bu etkinliklere katılım oranları, bu tür etkinliklerin yeterli sıklıkta olup olmadığı algısını oluşturmaktadır. Daha önceki yaşantısında sık sık kültürel etkinliklere katılan bir öğretmen Van'da bunun eksikliğini daha fazla hissedecektir. Diğer yandan bu tür etkinliklere nadir katılan bir öğretmen Van'da kültürel etkinliklerin yeteri sıklıkta düzenlendiğini ifade edecektir. Sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliklerin arttırılması öğretmenlerin sosyal yaşam alanlarını genişleterek, özellikle bu faktördeki öğretmenlerin Van'dan ayrılmaya yönelik görüşlerinde bir yumuşamaya yol açabilecektir.

5.1.9. Öğrencilerin akademik başarılarının ve motivasyonlarının düşük olması

Öğretmen görüşleriyle paralel şekilde literatürde akademik başarının öğretmen sirkülasyonu ile ilişkisini ortaya kolay bir çok araştırma mevcuttur. Dolton ve Newson (2003) akademik başarının istenilen seviyede olmaması durumunda iş doyumunun da düşerek öğretmen sirkülasyonuna sebebiyet verdiğini ifade etmektedir. Scafidi, Sjoquist ve Steinbrickner (2007) de benzer şekilde düşük öğrenci başarısının görev yeri değişikliğini tetiklediğini tespit etmiştir.

Araştırmanın nicel bulguları incelendiğinde akademik başarının ve öğrenme motivasyonunun düşük olmasının her üç faktördeki öğretmenlerce de orta düzeyde önemli görüldüğü anlaşılmaktadır (Tablo 10). Faktörlerin en önemli maddeleri daha çok kişisel nedenler arasından ortaya çıkarken, mesleki nedenler arasında sayılabilecek akademik başarı ve öğrenme motivasyonu konusunda tüm faktördeki öğretmenlerin belli bir öneme sahip olduğu görüşünde olmaları dikkat çekicidir.

Öte yandan literatür incelendiğinde öğretmen sirkülasyonunun yoğun yaşanması durumunda akademik başarının da belli oranda düşmesinin beklenen bir sonuç olduğu anlaşılabilir (Bruno ve Neglete, 1983; Cochran-Smith, 2004). Özetle bu noktada sirkülasyon ile öğrenci başarısı arasında her ikisinin de hem etkileyen hem etkilenen olduğu savunularak diyalektik bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Van ili merkezi sınavlarda uzun süredir son sıralardan kurtulamamaktadır, 2014 verilerine göre ortaöğretime geçiş sınavında test başına yapılan net ortalamaları Türkiye ortalamasının

10 puan altındadır (DAKA, 2015). Bu durumun öğretmen sirkülasyonu ile ilişkili olduğu düşünülebilir.

Araştırma kapsamında ayrıca;

- okulların fiziksel altyapısının öğretmenlik yapmayı zorlaştırması
- eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmemesi
- öğretmenlerin çocuklarını eğitim imkanlarının daha iyi olduğu bir ilde görev yapmak istemeleri
- öğretmenlerin yeni bir ilde görev alarak motivasyonlarını tekrar kazanma isteği
- öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları
- eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları

maddelerinin öğretmen sirkülasyonuna orta düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Odak grup görüşmelerinde ilgili sorunların Türkiye genelinde yaşandığı kanaatinin yaygın olduğu anlaşılmaktadır. Bu sorun alanların çözümüne yönelik alınacak tedbirlerin öğretmen sirkülasyonuna belli ölçüde ket vuracağı savunulabilir.

Çalışma sonuçlarına göre;

- yüksek öğrenim imkanlarının kısıtlı olması
- velilerin ilgisizliği
- hayat pahalılığı
- yöre vatandaşlarıyla yakın ilişkiler kuramama
- çevrede öğretmen olarak beklenen saygıyı görememe
- yoğun siyaset ortamı
- dil problemi

öğretmen sirkülasyonu üzerinde bir çok faktörde en az etkili olan maddeler olarak ön plana çıkmıştır. İlgili sorun alanlarının öğretmen sirkülasyonu üzerinde etkilerinin yüksek düzeyde olmadığı nitel bulgularla da desteklenmektedir.

5.2. Öğretmen Sirkülasyonunun Çözümüne İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın ikinci alt amacı kapsamında öğretmen sirkülasyonu sorunsalına yönelik çözüm önerisi geliştirmek amacıyla Van ilinde görev yapmakta olan 76, daha önce Van ilinde görev yapmış 20 öğretmen olmak üzere toplam 96 öğretmene anket uygulanmıştır. Öğretmen görüşlerine göre öğretmen sirkülasyonunu yavaşlatması en muhtemel çözüm önerileri;

- öğretmenler ek ekonomik özendiricilerin sağlanması,
- çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalması/giderilmesi,
- öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sanatsal, kültürel etkinliklerin düzenlenmesi,
- ek kıdem/hizmet puanı verilmesi ve
- ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması

olarak sıralanmıştır. İlgili çözüm önerileri öğretmen sirkülasyonunun öznesi konumunda olan öğretmenlerin sunduğu reçete olarak dikkate alınmaya değerdir ve hayata geçirilmesi durumunda ilgili sorunun olumsuz etkilerini önemli ölçüde sınırlandıracağı düşünülmektedir. Bu maddelerin yanı sıra;

- okulların fiziki altyapısının /donanımının elverişli hale getirilmesi,
- öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının (lojman vb.) artırılması,
- eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi, görüşlerinin dikkate alınması
- sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının zenginleştirilmesi ve
- velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okul-veli işbirliğinin güçlendirilmesi

çözüm önerilerinin ikincil derecede öğretmen sirkülasyonunun azalmasına katkı sunacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca "Yükseköğrenim imkanlarının zenginleştirilmesi" çözüm önerisi öğretmenlerce çözüme en az katkı sunacak madde olarak gösterilmiştir.

Yapılan araştırmanın çözüm önerileri arasında öğretmenlerin bir sıralamaya gitmelerini temel almaktadır. Bu nedenle alt sıralarda yer alan bir çözüm önerisinin öğretmen sirkülasyonuna çözüm getiremeyeceği savunulamaz. Ancak çözüm önerileri arasında bir sıralama sonucu öğretmenlerce öğretmenlerin görev sürelerini arttıracak

tedbirler arasında diğerk önerilerin daha etkili olabileceğine dair kanaati yansıtır. Çözüm önerilerine ilişkin tartışma alt başlıklar haline sunulmuştur.

5.2.1. Öğretmenlere ek ekonomik özendiricilerin sağlanması

Öğretmen sirkülasyonunun çözümüne ilişkin öneriler arasında etkili olabileceğini düşünülen maddelerin başında ek ekonomik özendiricilerin sağlanması gelmektedir. Literatürde ekonomik özendiricilerin görev yeri değişikliği kararı üzerinde etkili olabileceğine dair farklı ülkelerde yürütölmüş çalışmalar mevcuttur (Allen, 2005; Ellis, Grogan, Levy ve Tucker-Seeley, 2008; Gold, 1996; akt. Billingsley, 2004;). Ingersoll (2003) görev yerini değiştiren öğretmenlerin % 49'unun düşük ücretler yüzünden bu kararı aldığını tespit etmiştir. Türkiye'de görev yapılan bölgeye göre öğretmen ücreti artıp düşmemektedir, bunun yerine haftalık ders saati üzerinden hesaplama yapılmaktadır. Ancak Van'da aynı ders saatine girerek aynı ücreti alan bir öğretmen kendini Eskişehir'deki bir öğretmenden daha dezavantajlı durumda görebilmektedir. Bu tür durumlar için zor koşullar altında çalışan öğretmenleri yerlerinde tutabilmek için "*combat pay*" denilen bir ek ödeneğin Amerikan okullarında bir dönem uygulandığı bilinmektedir (Bruno ve Negrete, 1983).

Ek özendiriciler görev yapmanın tercih edilmeyen bölgelerde öğretmenleri daha uzun süre tutabilmenin bir formülü olarak düşünülebilir. Öğretmenlerle birlikte çeşitli meslek gruplarına çalışma koşullarının zor olduğu bölgelerde iş görenlerin görev yapmalarını teşvik etmek amacıyla geçmişte "*OHAL Tazminatı*" adıyla ekonomik bir özendirici sağlanmaktaydı. Günümüzde OHAL durumu ortada olmasa da bir çok il/ilçe yerleşim merkezinin oldukça zor çalışma koşullarına sahip olduğu bilinmektedir. Benzer bir uygulamanın halihazırda Türkiye'de akademisyen, polis, asker ve sağlık çalışanlarına başarılı bir şekilde sağlanıyor olması yapılacak düzenlemeye yol gösterebilecektir. Bu ekonomik özendiricilerin uygulanmasında nakdi olarak öğretmen maaşlarına eklenmesi bir seçenek iken KYK harcında indirim veya af şeklinde de uygulanabilmesi mümkündür.

5.2.2. Çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalması/giderilmesi

Çatışmaların ve güvenlik sorunlarının azalması/giderilmesi öne çıkan bir diğer çözüm önerisidir. Öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin sonuçlara benzer şekilde Van'da görev yapmakta olan öğretmenler, Van'dan ayrılanlara göre bu öneriyi daha fazla önemsemektedirler. Türkiye ve komşu ülkelerde yaşanan siyasi değişimler, yönelimlere göre artan veya azalan terör olaylarının sıklığı ve şiddeti ileriye dönük uzun vadede bir öngörü ile tespit edilemez boyuttadır. Dolayısıyla günümüzde bu olaylardan çok etkilenmeyen öğretmenler de ne kadar süre bu şekilde devam edeceğini kestiremeyerek gelecek planlarını Van'dan ayrılmaya yönelik yapmaktadırlar. Öğretmenlerin yaşadığı güvenlik kaygılarının giderilmesi bu noktada bir rahatlama sağlayarak öğretmenlerin daha uzun vadeli kalma planları yapmalarına olanak sağlayabilecektir.

5.2.3. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sanatsal, kültürel etkinliklerin düzenlenmesi

Öğretmen sirkülasyonunun nedenleri arasında ön sıralarda gösterilmeyen ilgili madde çözüm önerileri arasında en etkili olabilecek öneriler arasında yer bulmuştur. Özellikle Van'da görev yaptıktan sonra farklı illere atanan öğretmenler bu sorun alanının öğretmen sirkülasyonu üzerinde en az etkili olan maddeler arasında görmektedirler. Bu bulgulara karşın önemli bir çözüm önerisi olarak görülmesi, sorun alanları arasında aileye/memlekete yakın olma isteği, güvenlik kaygısı, aidiyet hissedilen kültüre yakın olma arzusu ve gelecek planları arasında Van'da yaşamının bulunmaması gibi çok güçlü nedenlerle bir sıralamaya dahil edilmesi olarak görülebilir. Bu nedenle önemli bir neden olarak ön plana çıkmasa dahi Van'da öğretmenleri cezp edecek bu tür kültürel etkinliklerin sıklaştırılmasının öğretmen sirkülasyonunun yavaşlatılması noktasında katkı sunacağı düşünülmektedir.

5.2.4. Ek kıdem/hizmet puanı verilmesi

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere sirkülasyonun yoğun yaşandığı bölgelerde çalıştıkları süreler için ek kıdem/ hizmet puanının verilmesi bu illerde görev yapmayı özendirici bir faktör olabilecektir. MEB halihazırda zorunlu hizmet

bölgelerinde görev yapmakta olan öğretmenlere daha yüksek hizmet puanları vermektedir. Ancak bu hizmet puanlarının yeterli etkiyi sağlayamadığı da anlaşılmaktadır. Görev süresi arttıkça hizmet puanında da benzer bir artışın görüleceği bir düzenlemenin daha etkili sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Her eğitim yılında 20 hizmet puanı veren bir okulun ilk yıl 20, ikinci yıl 25, üçüncü yıl 30 vb. şeklinde aritmetik şekilde artan bir hizmet puanı düzenlemesine göre hareket etmesi, o okulda görev yapan öğretmenleri bir sonraki eğitim yılında da okulda tutmaya ikna edebilecektir.

Ayrıca zorunlu hizmet bölgelerinde uzun süre görev yapan öğretmenlerin daha kolay görevlerinde yükselmelerini öngören bir düzenlemenin de öğretmen sirkülasyonu üzerinde etkisi olabilecektir. Bu düzenleme ile kariyer planlamasında okul müdürlüğü/müdür yardımcılığı, müfettişlik vb. yapmak gibi istekleri olan öğretmenlerin bu illerdeki görev sürelerini kısmen uzatabileceği söylenebilir. Mesleki kariyerinde daha yükselmek isteyen öğretmenlerin zorunda oldukları için değil isteyerek görev yerlerinde kalmaya devam etmeleri akademik başarı üzerinde de olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

5.2.5. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması

Öğretmen sirkülasyonunun nedenleri arasında orta sıralarda yer alan ulaşım sorunlarını ortadan kaldırmaya yönelik alınacak tedbirler öğretmenlerce önemli görülmektedir. Hem çeşitli illerden Van'a ulaşım hem de il içinde görev yapılan okula ulaşım öğretmenleri ekonomik açıdan yıpratmaktadır. Askerlere sağlandığı biçimiyle havayolu firmalarıyla öğretmenlerin görev yerlerine giderken yararlanabilecekleri bir anlaşmanın sağlanması Van'a ulaşımında yaşanan ekonomik sıkıntının önüne geçebilecektir. İl içinde okullara servis ile giden öğretmenlerin sorunlarının giderilmesi için ise özellikle köy okullarına giden öğretmenlere yönelik İl Milli eğitim müdürlükleri kontrolünde öğretmen çıkarlarının gözetilerek taşıma anlaşmalarının yapılması hem öğretmenlerin ekonomik yükünü azaltacak hem de servis şoförleri ile olan iletişimleri resmi bir noktaya taşıyacaktır.

Bu noktada aynı imkanların Türkiye'nin tüm okullarında görev yapmakta olan öğretmenlere de sağlanması gerekliliğinin doğacağı ve uygulamanın getireceği ekonomik, yönetsel vb. yükümlülüklerle baş etme tecrübe ve kaynaklarının olmaması

iddia edilebilir. Ancak halihazırda yasal sınırlar çerçevesinde başta ekonomik ve zirai kalkınmanın ülke çapına yayılması amacıyla çeşitli bölgelerde yapılan yatırımlardan vergi muafiyeti sağlanması (Ateş, 2016), Doğrudan Gelir Desteğinin (DGD) sağlanması (Güreşçi, 2010) vb. uygulamalar uygulanmaktadır. Benzer bir ekonomik yükümlülük eğitimde kaliteyi düşüren ve eşit eğitim imkanlarının sunulmasını zora sokan öğretmen sirkülasyonu sorunsalının çözümü için de göze alınabilmelidir.

5.2.6. Okulların fiziki altyapısının /donanımının elverişli hale getirilmesi

Okulların fiziki altyapılarının ve donanımlarının daha elverişli hale getirilmesi öğretmenlerin görev yeri değişikliği kararları üzerinde etkili olabilecek öneriler arasında sıralanmıştır. Okullardaki çalışma koşulları bir çok çalışma da öğretmen sirkülasyonunun belirleyicilerinden biri olarak gösterilmektedir (Allen, 2005; Ingersoll, 2003; Garcia, Slate ve Delgado, 2009; Hanushek ve Rivkin, 2010). Kuşkusuz fiziki altyapı ve donanım konusunda iyileştirmeye ihtiyaç duyulan okullar öğretmen sirkülasyonunun yüksek yoğunlukta yaşanmadığı illerde de mevcuttur. Ancak sirkülasyonun yaşandığı illerde bu konuda atılacak her adım öğretmen sirkülasyonunun çözümüne de yönelik olacaktır.

5.2.7. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının (lojman vb.) artırılması

Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının zenginleştirilmesi orta düzeyde etkili olacağı düşünülen öneriler arasındadır. Ayrıca odak grup görüşmelerinde katılımcıların barınma sorunlarının altını özellikle çizdikleri görülmektedir. Özellikle küçük ilçelerde öğretmenlerin konut bulmakta sıkıntılar yaşadığı veya kısıtlı konut sayısı yüzünden yüksek kiralar ödediği anlaşılmaktadır. Öğrenci kredilerinde faiz indirimi/muafiyet, yüksek göreve başlama ücretleri vb. çeşitli ekonomik özendiricilerin yanı sıra kira yardımı ABD'de öğretmen sirkülasyonunun yaşandığı okulların öğretmenleri daha uzun süre görev yapmaya ikna edebilmek için aldığı tedbirler arasındadır (Allen, 2005).

Van ilinde 2011 Van Depreminden sonra eğitime destek kapsamında özel bir şirketin Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile yaptığı protokolle bağışladığı 128 hanelik öğretmen konutlarının yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Benzer bağışçı veya TOKİ ile

yapılacak bir anlaşma ile özellikle küçük ilçelerde öğretmenlere yönelik yapılacak konutlar ilgili soruna çözüm olarak sunulabilir.

5.2.8. Eğitime yönelik öğretmen çabalarının desteklenmesi ve görüşlerinin dikkate alınması

Öğretmen sirkülasyonunu etkileyen birçok örgütsel faktör tespit edilmiştir. Öğretmen sirkülasyonunu etkileyen bu örgütsel faktörleri düzenlemek okul ve il eğitim yöneticilerinin görevidir. İl milli eğitim müdürlükleri başta olmak üzere okul müdürleri kendi yetkileri kapsamında öğretmen sirkülasyonunu azaltacak tedbirler almak durumundadır.

Öğretmenler akademik başarıyı ve eğitim kalitesini belirleyen en önemli kilit taşlarından biridir. Bu nedenle akademik başarı elde etmek isteyen ve eğitim kalitesinin artırılmasını hedefleyen her eğitim yöneticisinin öğretmen motivasyonunu dikkate alması gerekmektedir. Odak grup görüşmeleri katılımcı öğretmenlerin daha çok içsel motivasyonlarından aldıkları güçle görevlerini en iyi şekilde yapmaya çalıştıkları söylenebilir. İçsel motivasyonun çoğu zaman dışsal motivasyondan daha etkili olması, dışsal motivasyonu önemsiz kılmamakta eğitim yöneticileri öğretmenleri motive etme noktasında kararlara ortak etme, tebrik etme, takdir etme, fikirlerine önem verme, onurlandırma, ödüllendirme vb. dışsal faktörlerden de yararlanmak durumundadır.

Literatür incelendiğinde öğretmen sirkülasyonunun minimum seviyeye indirilmesi konusunda okul yöneticilerinin yaklaşımları ve öğretmenlerle geliştirdikleri iletişimin önemli bir rol oynadığı net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Guin (2004) yoğun öğretmen sirkülasyonunun okul iklimi ve kültürüne zarar verdiğini savunurken, görev yapılan okulda okul kültürü ve okul ikliminin yanı sıra yönetici, öğretmen ve veli ilişkilerinin de öğretmenlerin yer değiştirme kararları üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla kanıtlanmıştır (Allensworth, Poisciak ve Mazzeo, 2009; Miller, Brownell ve Smith, 1999; Odland ve Ruzicka, 2009). Allen (2005) öğretmenlerin liderlik davranışlarının desteklenmesinin ve görüşlerine önem verilmesinin öğretmen sirkülasyonunun nedenleri arasında olduğunu savunmaktadır. Ayrıca Edgar ve Pair de (2005) okul yöneticilerinin küçük düzenlemelerle öğretmenleri çalışmakta oldukları okulda tutabileceklerini ifade etmektedir.

5.2.9. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının zenginleştirilmesi

Sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunların öğretmen sirkülasyonunun nedenleri arasında ön sıralarda olmadığı görülmektedir. Ancak bu yaygın kanının aksine sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan sorunları en etkili nedenler arasında gösteren faktörler de mevcuttur. Bu durumun yaşanan sağlık sorunlarının ciddiyeti, sağlık hizmetlerinden yararlanma sıklığı ve ikamet edilen yerleşim yerine göre farklılaştığı düşünülebilir. Odak grup görüşmeleri sırasında sağlık sorunlarına erişimde genel olarak sorun yaşamadığını veya bu sorunların Van'dan ayrılmak için önemli bir etken olmadığını dile getiren bazı katılımcıların ilgili alanda sık sık sorun yaşaması durumunda veya ciddi bir sağlık sorunuyla karşılaşması durumunda bu sorun alanının önem sırasının değişebileceğine dair görüş belirtmeleri bu çıkarımın doğruluğuna dair ipuçları içermektedir.

Literatür incelendiğinde kapsayıcı sağlık poliçesi sunmanın öğretmen sirkülasyonu yaşayan okulların öğretmenleri cezbe çekmek için kullanılan yöntemlerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca deneyimli öğretmenleri okulunda çalışmaya ikna etme veya daha uzun süre görev yapmalarını sağlama noktasında diğer okullarla rekabet edebilmek için okul yöneticilerinin sağlık poliçelerini güçlendirmeye yönelik tedbirler aldıkları anlaşılmaktadır (DeAngelis ve Presley, 2007; Grissmer ve Kirby, 1992; Reed ve Busby, 1985, akt. Allen, 2005). Buradan hareketle öğretmenlerin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştıracak tedbirlerin alınmasının da öğretmen sirkülasyonunun yavaşlatılmasında etkili olabileceği savunulabilir.

5.2.10. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okul-veli işbirliğinin güçlendirilmesi

Öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde velilerin ilgisizliğinin öğretmen sirkülasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu savunulamaz. Ancak odak grup görüşmeleri incelendiğinde katılımcıların veli ilgisizliğinden çokça şikayetçi oldukları anlaşılmaktadır. Buradan hareketle öğretmenlerin genel olarak velilerin çocuklarının eğitimlerine karşı ilgisiz oldukları görüşüne sahip oldukları ancak bu durumun Van'dan ayrılma kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını düşündükleri söylenebilir. Çözüm önerilerine ilişkin

bulgular incelendiğinde ise Van'da görev yapmakta olan öğretmenlerin bu çözüm önerisini genel olarak orta ve alt sıralarda önemli gördükleri anlaşılmaktadır. Farklı illerde görev yapmakta olan öğretmenlere göre ise en etkisiz çözüm önerileri arasında sıralanmıştır.

Çocuğun sosyal hayata ve çevresine uyum sağlaması ve sağlıklı ilişkiler geliştirmesi üzerinde ailelerin önemli bir etkisi vardır. Benzer bir etki çocuğun akademik hayatında başarılı olabilmesi için de geçerlidir (Başaran, 1996). Büyük, Tanık ve Saraçoğlu (2011) ise ebeveyn eğitim düzeyinin öğrencinin bilimsel süreç becerileri üzerinde önemli bir etki olduğunu tespit etmiştir. Van ilinde akademik başarıyı incelemeyi hedefleyen bir proje kapsamında da Van ilinde ebeveynlerin eğitime ilgisizliği önemli sorunlar arasında sıralanmıştır (DAKA, 2015). Proje sonucuna göre Van'daki ebeveynlerin yarısından fazla en fazla ilkokul düzeyinde eğitim seviyesine sahiptirler. Anne'lerin %40'ı ise okur yazar değildir. Bu bulgular veli ilgisizliğinin temel nedenini de ortaya koymaktadır.

5.2.11. Lisansüstü eğitim imkanlarının zenginleştirilmesi

Öğretmen sirkülasyonunun yoğun yaşandığı bölgelerde Lisansüstü eğitim imkanlarının zenginleştirilmesi öğretmenlerce en etkisiz çözüm önerisi olarak görülmüştür. Abazaoğlu, Yıldırım ve Yıldızhan (2011) MEB bünyesinde görev yapmakta olan 746.326 öğretmen üzerinden öğretmen profilini ortaya çıkarmayı amaçladıkları çalışmada öğretmenlerin %6.1'inin lisansüstü yaptığını tespit etmiştir. Lisansüstü eğitim imkanlarının zenginleştirilmesine yönelik önerinin öğretmenlerce zayıf görülmesinin Lisansüstü eğitim talebinin yoğun olmaması olarak gösterilebilir.

6. BÖLÜM

ÖNERİLER

Araştırma kapsamında elde edilen öğretmen sirkülasyonuna en fazla etki eden sorun alanları ve öğretmenlerce etkili olacağı düşünülen çözüm önerileri ışığında ortaya çıkan çeşitli öneriler bu bölümde alt başlıklar halinde sunulmuştur.

6.1. Ulusal Düzeyde Karar Alıcılara Yönelik Öneriler

- Daha önce DPT raporlarına ve MEB stratejik planlarında söz edilen öğretmen sirkülasyonunun daha ayrıntılı incelenebilmesi açısından MEB merkez ve taşra eğitim yöneticileri, akademisyenler, öğretmenler, veliler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve diğer eğitim paydaşlarını kapsayan bir araştırma ekibi kurulması önerilmektedir. Bu araştırma ekinin Türkiye'nin tüm bölgelerinde konuya ilişkin araştırmalar yaparak ayrıntılı bir öğretmen sirkülasyonu raporu hazırlaması Türk eğitim sisteminin önünde set kuran bu engelin aşılması açısından elzemdir.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın dezavantajlı bölgelerde akademik ve kültürel kalkınmanın önünü açacak öğretmen sirkülasyonunun minimuma indirilmesi noktasında taşra teşkilatlarının elini güçlendirecek şekilde maddi gücünü zorlaması ve ARGE çalışmalarına öncülük etmesi, bu çalışmaları desteklemesi önerilmektedir.
- Önemli olanın fiziksel olarak öğretmenleri sirkülasyon bölgelerinde tutmak değil, zihinsel olarak sirkülasyon bölgelerinde bir süre daha kalma isteklerini canlı tutmaktır. Bu nedenle ulusal düzeyde karar alıcıların yasal güçlerini kullanarak öğretmenleri zorla sirkülasyon bölgelerinde tutmak yerine ödül güçlerine başvurarak, bu bölgeleri öğretmenler için cazip hale getirmenin yollarını geliştirmeleri gerektiği savunulmaktadır.
- Yoğun sirkülasyonun yaşandığı illerde görev yapan öğretmen ücretlerinin iyileştirilmesi ve ek kıdem/hizmet puanının sağlanması önerilmektedir.

- Öğretmenlerin güvenlik kaygıları dikkate alınarak bu kaygıların azaltılması/giderilmesi için çalışmalar yapılması önerilmektedir.
- Sirkülasyon bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi (okulların fiziki altyapısı/donanımları) önerilmektedir.
- Sirkülasyon bölgelerinde öğretmenlere barınma desteğinin sunulmasının ve öğretmenlerin barınma alternatiflerinin zenginleştirilmesinin öğretmen sirkülasyonu oranlarına etki edeceği savunulmaktadır.
- Hava/Kara ulaşım firmalarıyla yapılacak anlaşmalar ile öğretmenlerin ulaşım sorunlarının azaltılmasına yönelik tedbirlerin alınması önerilmektedir.
- İl/İlçe milli eğitim yöneticilerinin öğretmen sirkülasyonu konusunda hizmet içi eğitime tabi tutulması ve yerel bazda alınabilecek tedbirler hakkında bilgilendirilmeleri önerilmektedir.

6.2. Yerel Düzeyde Karar Alıcılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticilerinin öğretmenlerin sorunlarıyla birebir ilgilenmesi ve göreve yeni başlayan öğretmenlerin oryantasyonuna özen göstermesi önerilmektedir.
- Okul yöneticilerinin okulda alınan kararlara öğretmenleri dahil ederek, görüşlerini dikkate alarak kararlar alması ve öğretmenlere sorumluluklar vererek okula aidiyet hissini güçlendirmesi önerilmektedir.
- İl/ilçe milli eğitim müdürlüklerinin okulların fiziki altyapısına yönelik daha fazla çalışma yürütmeleri önerilmektedir. Sirkülasyon illerinin dezavantajlı bölgeler olmaktan çıkarılıp bu bölgelerdeki okullar çalışmaktan zevk alınan, öğretmene bir çok kolaylık sağlayan kurumlar haline getirmelidir.
- Öğrencilerin disiplin sorunlarının azaltılmasına dair tedbirlerin alınması önerilmektedir.
- Veli öğretmen ilişkilerinin güçlendirilmesi ve eğitime veli desteğinin artırılması açısından velileri bilgilendirme çalışmalarının yürütülmesi önerilmektedir.
- Öğretmenlere yönelik sosyal, kültürel, sanatsal etkinliklerin artırılması önerilmektedir.

- Öğretmenlerin okullarına ulaşımının il/ilçe milli eğitim müdürlüklerince kontrol altına alınarak, sorunların azaltılmasına ilişkin tedbirlerin alınması önerilmektedir.

6.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Öğretmen sirkülasyonunun nedenlerine ilişkin farklı illerde/bölgelerde araştırmalar yürütülebilir.
- Öğretmen sirkülasyonunu yavaşlatmaya yönelik yasal düzenleme önerileri geliştirilebilir.
- Öğretmen sirkülasyonuna ilişkin okul ve milli eğitim yöneticilerinin görüşlerini ortaya koyacak araştırmalar yürütülebilir.
- Öğretmen sirkülasyonunun eğitime etkilerini tespit etmeye dönük araştırmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Abazaoğlu, İ., Yıldırım, O. ve Yıldızhan, Y. (2014). Türkiyenin öğretmen profili. *Turkish Studies*, 9(1), 1-20.
- Addams, H. ve Proops, J. L. (2000). *Social discourse and environmental policy: an application of Q methodology*. Edward Elgar Publishing.
- Akdoğan, O. (2015, 19 Eylül). Çiçeği burnunda öğretmenler terör endişesi yaşıyor. [Çevirim-içi: <http://www.gazetevahdet.com/cicegi-burnunda-ogretmenler-teror-endisesi-yasiyor-32433h.htm>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51 (353-370).
- Akyarlı Güven, A. (2011, 07 Ağustos). Çakma evlilikler sektöre dönüştü. [Çevirim-içi: <http://www.milliyet.com.tr/cakma-evlilikler-sektore-donustu/gundem/gundemdetay/07.08.2011/1423705/default.htm>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Akyurt, F. (2012, 13 Kasım). Doğudaki öğretmene terör tazminatı. [Çevirim-içi: <http://www.mebpersonel.com/sendikalar/dogudaki-ogretmene-teror-tazminat-h26357.html>] Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Al-Alawi, T. (2003). *Two essays on personnel mobility from public schools in New York State*. Syracuse University: Unpublished dissertation.
- Allen, M. B. (2005). *Eight questions on teacher recruitment and retention: What does the research say?*. Education Commission of the States. [Çevirim-içi: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED489332.pdf>]. Erişim Tarihi: 10.05.2016.
- Allensworth, E. Ponisciak, S. Ve Mazzeo, C. (2009). The schools teachers leave: Teacher mobility in Chicago public scholls. *Consortium on Chicago School Research*.
- Asalıoğlu, İ. (2006, 12 Aralık). Anlaşmalı evlilik öğretmen tayinini iptal ettirdi. [Çevirim-içi: http://www.zaman.com.tr/gundem_anlasmali-evlilik-ogretmen-tayinini-iptal-ettirdi_470214.html]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.

- Ateş, H. (2016, 17 Haziran). Fabrikaya "0" emlak vergisi. [Çevirim-içi: <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/06/17/fabrikaya-0-emlak-vergisi>]. Erişim Tarihi: 28.06.2016.
- Aydın, A., Sarier, Y., Uysal, Ş., Aydoğdu-Özoğlu, E. ve Özer, F. (2014). Türkiye'de öğretmen istihdamı politikalarının değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(4), 397-420.
- Aydın, M. (2015, Eylül). Terör, okul güvenliği endişesini arttırdı. [Çevirim-içi: <http://www.sozcu.com.tr/egitim/teror-okul-guvenligi-endisesini-artirdi.html>] Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Barnes, G., Crowe, E. ve Shaefer, B. (2007). The cost of teacher turnover in five school districts: A pilot study. *National Commission on Teaching and America's Future*.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Biber, K. (2003). İlköğretim birinci sınıf öğrencilerinin, ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre öğretmen-aile iletişimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35, 360-373.
- Bilgiç, M. S. ve Akyürek, S. (2012). *Türkiye'de Kürtler ve toplumsal algılar*. İstanbul: Bilgesam Yayınları.
- Billingsley, B. S. (1993). Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature, *The Journal of Special Education*, 27(2), 137-174.
- Billingsley, B. N. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1), 39-55.
- Boe, E. E., Cook, L. H. ve Sunderland, R., J. (2008). Teacher turnover: Examining exit attrition, teaching area transfer, and school migration. *Exceptional Children*, 75(1), 7-31.
- Böyük, U., Tanık, N. ve Saraçoğlu, S. (2011). İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin bilimsel süreç beceri düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 4(1), 20-30.

- Bruno, J. E. ve Negrete, E. (1983). Analysis of teacher wage incentive programs for promoting staff stability in a large urban school district. *The Urban Review*, 15(3), 139-149.
- Büyüköztürk, S., Kiliç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D. M., ve Judge, T. A. (1995). The role of person-organization fit in organizational selection decisions. *CAHRS Working Paper Series*, 197.
- Cemaloğlu, N. (2009). Eğitim örgütlerinde yaşanan yıldırma ve örgütsel maliyeti. *Türk Yurdu Dergisi*, 29(61), 66-70.
- Charters, W. W. (1956). What causes teacher turnover?. *The School Review*, 64(7), 294-299. [Çevirim-içi: <http://www.jstor.org/stable/1083472>]. Erişim Tarihi: 30.11.2015.
- Cochran-Smith, M. (2004). Stayers, leavers, lovers and dreamers: Insight about the teacher retention. *Journal of Teacher Education*, 55(5), 87-392.
- Coombe, C. (2000). Keeping the education system healthy: Managing the impact of HIV/AIDS on education in South Africa. *Current Issues in Comparative Education*, 3(1), 1-13.
- Cook, C. A. (2012). *Essays on teacher mobility*. University of North Carolina: Unpublished dissertation.
- Cree, B. J. (2007). *The impact of teacher change in an overseas military child development classroom*. University of North Carolina: Unpublished dissertation.
- Çelenk, S. (2003). Okul başarısının ön koşulu: Okul aile dayanışması. *İlköğretim Online*, 2(2),28-34.
- Çelikten, M. (2003). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(4).
- DAKA [Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı], (2015). *Van ili ortaöğretim ve lise öğrencilerinin başarı durumlarının araştırılması projesi*. Proje No: TRB2/14DFD/0115.

- Dalgıç, G., Doyran, F. ve Vatanartıran, S. (2012). Ücretli öğretmenlerin, katıldıkları pedagojik formasyon programına ilişkin deneyimleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 39-54.
- Danielson, S. (2009). Q methods and surveys: Three methods to combine Q and R. *Fields Methods*. [Çevirim-içi: <http://fmx.sagepub.com/content/early/2009/04/06/1525822X09332082.abstract>]. Erişim Tarihi: 15.06.2016.
- Darling-Hammond, L. ve Berry, B. (2006). High qualified teachers for all. *Educational Leadership*, 64(3), 14-20.
- DeAngelis, K. J. ve Presley, J. B. (2007). Leaving schools or leaving the profession: Setting Illinois' record straight on new teacher attrition. *Illinois Education Research Council*. [Çevirim-içi: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED497703.pdf>]. Erişim Tarihi: 25.07.2016.
- Demir, F. ve Kul, M. (2011). *Modern bir araştırma yöntemi: Q Metodu*. Ankara: Adalet Yayınları.
- Demirci, E. (2010, 08 Mayıs). Sahte evlilikle tayin oluyorlar. [<http://www.milliyet.com.tr/sahte-evlilikle-tayin-oluyorlar/eg/haberdetay/09.05.2010/1235434/default.htm>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Dinçer, M. A. (2014). Öğretmen politikaları: Temel sorunlu alanlar. *Analist Dergisi*, 44, 40-43.
- Dillion, S. (2007, 27 Ağustos). With turnover high, schools fight for teachers. *Newyork Times*. [Çevirim-içi: http://www.nctq.org/nctq/images/nyt_08-27-07.pdf]. Erişim Tarihi: 04.10.2015.
- Doğan, S., Demir, S. B. ve Turan, N. (2013). Ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 8(12), 371-390.
- Dolton, P. ve Newson, D. (2003). The relationship between teacher turnover and school performance. *London Review of Educaiton*, 1(2), 131-140.

- DPT. (2006). *Dokuzuncu kalkınma planı (2007-2013)*. Ankara: DPT.
<http://www.metu.edu.tr/system/files/kalkinma.pdf>
- Duran, E. (2015, 30 Aralık). Milli Eğitim Bakanı Avcı: öğretmenler için ilave imkanlar sağlanacak. Anadolu Ajansı. [Çevirim-içi: <https://www.aa.com.tr/tr/egitim/milli-egitim-bakani-avci-ogretmenler-icin-ilave-imkanlar-saglanacak/497660>]. Erişim Tarihi: 01.01.2016.
- Düzceninsesi, (2015, 12 Mayıs). Öğretmen sirkülasyonu azalacak. [Çevirim-içi: <http://www.duzceninsesi.com.tr/Yigilca-Haberleri/24691-Ogretmen-sirkulasyonu-azalacak>]. Erişim Tarihi: 15.06.2015.
- Edgar, E ve Pair, An. (2005). Special education teacher attrition: It all depends on where you are standing. *Teacher Education and Special Education*, 28, 163-170.
- Education Commission of the States [ECS]. (2007). Increasing teacher retention. *The Progress of Education Reform 2007*, 8(6).
- Ellis, G., Barry, J. ve Robinson, C. (2007). Many ways to say ‘no’, different ways to say ‘yes’: Applying Q-Methodology to understand public acceptance of wind farm proposals. *Journal of Enviromental Planning and Management*, 50(4), 517-551.
- Ellis, P., Grogan, M., Levy, A. J., and Tucker-Seeley, K. (2008). *Developing the “compendium of strategies to reduce teacher turnover in the Northeast and Islands region”: a companion to the database*. Washington, DC: U.S. [Çevirim-içi: <http://ies.ed.gov/ncee/edlabs>]. Erişim Tarihi: 05.03.2016.
- Ensonhaber. (2015; 28 Aralık). Nabi Avcı açıkladı: eğitimde radikal değişiklikler olacak. [Çevirim-içi: <http://www.ensonhaber.com/nabi-avci-atanan-ogretmenlere-yeni-kolayliklar-olacak-2015-12-28.html>]. Erişim Tarihi: 01.01.2015.
- Erdoğan, L. (2015, 04 Eylül). Doğuya gitmeyen öğretmenin yerine yedekler gidecek. [Çevirim-içi: <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1124283-doguya-gitmeyen-ogretmenin-yerine-yedekler-gonderilecek>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.

- Fink, E., ve Resnick, L. B. (2001). Developing principals as instructional leaders. *Phi Delta Kappan*, 82(8), 598-610.
- Garcia, C. M., Slate, J. R. ve Delgado, C.T. (2009). Salary and ranking and teacher turnover: A statewide study. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 4(7), 1-8.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği sürecinde Türk eğitim sistemi: sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi E-İitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 66–80.
- Genç, S. Z. (2005). İlköğretim 1. kademedeki okul-aile işbirliği ile ilgili öğretmen ve veli görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 227-243.
- Grissmer, D. W. ve Kirby, S. N. (1992). *Patterns of attrition among Indian teachers 1965-1987*. Santa Monica: RAND Publication.
- Guin, K. (2004). Chronic teacher turnover in urban elementary schools. *Education Policy Analysis Archives*, 12(42), 1-30.
- Güllüpnar, F. ve İnce, C. (2014). Şanlıurfa’da eğitimsel eşitsizliklerin yeniden üretimi: kültürel yapı, sosyal sermaye ve yapısal faktörlerin sosyolojik analizi. *Eğitim Bilim Toplum*, 12(46), 84-121.
- Güreşçi, E. (2010). Türkiye’de kentten-köye göç olgusu. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 77-86.
- Hanushek, E. A. ve Rivkin, S. G. (2010). Constrained job matching: does teacher job search harm disadvantaged urban schools? National Center for Analysis of Longitudinal in education Research. [Çevirim-içi: <http://www.nber.org/papers/w15816>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- İlhan Tunç, A. (2004). Van’da kadın sorunları ve eğitim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-26.
- Habertürk. (2015a, 28 Aralık). *Bakan Avcı'dan mecburi görev açıklaması*. [Çevirim-içi: <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1173610-bakan-avcidan-mecburi-gorev-aciklamasi>] Erişim Tarihi: 01.01.2016.

- Habertürk. (2015b, 30 Aralık). *Milli Eğitim Bakanı Avcı'dan ODTÜ açıklaması*. [Çevirim-içi: <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1174374-milli-egitim-bakani-avcidan-odtu-aciklamasi>]. Erişim Tarihi: 01.01.2016.
- Hornby, A. S., ve Wehmeier, S. (1995). *Oxford advanced learner's dictionary* (Vol. 1430). Oxford: Oxford University Press.
- Ingersoll, R. (2000). Turnover among mathematics and science teachers in U.S. *National Commission on Mathematics and Science Teaching for the 21st Century*. [Çevirim-içi: http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=gse_pubs] Erişim Tarihi: 17.11.2015.
- Ingersoll, R. (2003). Is there really a teacher shortage? A research report. *Center for the Study of Teaching and Policy*. [Çevirim-içi: http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1133&context=gse_pubs] Erişim Tarihi: 17.11.2015.
- Ingersoll, R. (2013). Why scholls have difficulty staffing their classrooms with qualified teachers? *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Johnson, S. M. ve Birkeland, S.E. (2003). Pursuing a “sense of success”: New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-618.
- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-77.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyonu üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karslı, Ö. (2015, 12 Eylül). Yeni atanacak öğretmenler terör endişesi yaşıyor. [Çevirim-içi: <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1127566-yeni-atanacak-ogretmenler-terror-endisesi-yasiyor>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.

- Kaymaz, M. (2015, 25 Şubat). Zorunlu hizmet bölgelerinde çalışan öğretmenlerin maaşı artacak. [Çevirim-içi: <http://www.kpsscafe.com.tr/memur-haberleri/zorunlu-hizmet-bolgelerinde-calisan-ogretmenlerin-maaslari-artacak-h35211.html>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Kıldan, A., O. (2011). Öğretmen-öğrenci ilişkilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 103-120.
- Kızılkoyun, F. (2015, 03 Eylül). Eğitim de felç. [Çevirim-içi: <http://www.hurriyet.com.tr/egitim-de-felc-29974336>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Koçak, M. (2010). *The application of Q methodology to generate a functional typology of terrorist organizationals in Turkey*. Kent State University. Unpublished dissertation.
- Kolcu, G. (2015, 16 Eylül). Atamalara terör damgası. [Çevirim-içi: <http://www.hurriyet.com.tr/atamalara-teror-damgasi-30083819>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Korkmaz, İ., Saban, A. ve Akbaşlı, S. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 38, 266-277.
- Mazlum, M. M. (2014). *Okul müdürlerinin ahlaki (moral) davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeylerinin CHAID analizi ile incelenmesi*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- McKeown, B. ve Thomas, D. B. (2013). *Q methodology (Vol. 66)*. Sage publications.
- MEB. (2015a, 17 Nisan). Atama ve yer değiştirme yönergesi (29329). [Çevirim-içi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>] Erişim Tarihi: 10.09.2015.
- MEB. (2015b, 28 Aralık). Bakan avcı, NTV'nin canlı yayın konuğu oldu. [Çevirim-içi: <http://www.meb.gov.tr/bakan-avci-ntvnin-canli-yayin-konugu-oldu/haber/10162/tr>]. Erişim Tarihi: 03.01.2016.
- Memduhoğlu, H. B. (2012). Eğitim yönetimi boyutu. *Van İli Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı* (Ed. F. Tanhan ve C. Aslan).

- Memduhoğlu, H. B. Ve Ayyürek, O. (2014). Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin algılarına göre anaokullarında farklılıkların yönetimi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 175-188.
- Memduhoğlu, H. B. ve Uçar, H. İ. (2012). Yönetici ve öğretmenlerin stratejik planlama algısı ve okullarda mevcut stratejik planlama değerlendirmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 234-256.
- Miller, M. D., Brownell, M. T. ve Smith, S. W. (1999). Factors that predict teachers staying in, leaving or transferring from the special education classroom. *Exceptional Children*, 65(2), 201-218.
- Milliyet. (2014, 24 Kasım). Eğitim Bir-sen'den öğretmen maaşı açıklaması. [Çevirim-içi: <http://www.milliyet.com.tr/egitim-bir-sen-den-ogretmen-maasi-aciklamasi-mardin-yerelhaber-488752/>]. Erişim Tarihi: 15.06.2015.
- Milliyet. (2016, 03 Ağustos). 2016 sözleşmeli öğretmen atamaları ne zaman yapılacak?. [Çevirim-içi: <http://www.milliyet.com.tr/2016-sozlesmeli-ogretmen-atamalari-gundem-2283590/>]. Erişim Tarihi: 03.08.2016.
- Odland, G. ve Ruzicka, M. (2009). An investigation into teacher turnover in international schools. *Journal of Research in International Education*, 8(1), 5-29.
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N. ve Aslan G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4),1086-1099.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Seta Analiz.
- Özoğlu, M. (2015a). Mobility-related teacher turnover and the unequal distribution of experienced teachers in Turkey. *Education Sciences: Theory and Practise*, 15(4), 891-909.
- Özoğlu, M. (2015b). Teacher allocation policies and the unbalanced distribution of novice and senior teachers across regions in Turkey. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(10), 16-32.
- Özoğlu, M., Gür, B. S. ve Altunoğlu, A. (2013). *Türkiye'de ve dünyada öğretmenlik: retorik ve pratik*. Eğitim Bir-Sen Yayınları.

- Özyılmaz, Ö. (2013). *Türk milli eğitim sisteminin sorunları ve çözüm arayışları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pianta, P., Nimetz, S., ve Bennett, E. (1997). Mother-child relationships, teacher-child relationships, and school outcomes in preschool and kindergarten. *Early Childhood Research Quarterly*, 12, 263-280.
- Polat, S. (2014). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 67-88.
- Polat, S. (2015). Eğitim politikalarının sosyal adalet açısından sonuçları konusunda yönetici ve öğretmen görüşleri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13 (49), 61-83.
- Radikal. (2007, 15 Temmuz). Başarının engeli öğretmen sirkülasyonu. [Çevirim-içi: <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=226988>] Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Resmi Gazete. (2016, 03 Ağustos). 29790 sayılı sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik. [Çevirim-içi: <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803.htm>]. Erişim Tarihi: 03.08.2016
- Scafidi, B., Sjoquist, D. L. ve Stinebrickner, T. R. (2007). Race, poverty, and teacher mobility. *Economics of Education Review*, 26, 145-159.
- Shen, J. (1996). Teacher retention and attrition in public schools: Evidence from SASS91. *The Journal of Educational Research*, 9(2), 81-88.
- Sohn, K. (2009). Teacher turnover: An issue of workgroup racial of diversity. *Educaiton Policy Analysis Archives*, 17(11), 1-26.
- Sözcü. (2015, Eylül). Öğretmenler terör endişesi yaşıyor. [Çevirim-içi: <http://www.sozcu.com.tr/egitim/ogretmenler-teror-endisesi-yasiyor.html>]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Stevenson, A. (2010). *Oxford dictionary of English (3. Ed)*. Oxford Dictionary Press.

- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 1167-1184.
- Şahin, S. (2005). A study of school culture with some features of school as perceived by teachers and principals. *Educational Administration in Theory and Practice*, 39, 458-474.
- Tam, N. ve Dağdelen, Ç. (2016, 28 Haziran). "Günlük ortalama 12 bin çağrı karşılıyoruz." [Çevirim-içi: <http://www.merkurhaber.com/van/gunluk-ortalama-12-bin-cagri-karsiliyoruz-h7648.html>], Erişim Tarihi: 07.07.2016.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Terry, L. A. ve Kritsonis, W. A. (2008). A national issue: whether the teacher turnover effects students' academic performance? *Doctoral Forum National Journal For Publishing and MEntoring Doctoral Student Research*, 5(1), 1-5.
- Turan, M ve Bozkurt, E. (2010). Ücretli öğretmenlik sistemine ilişkin öğretmen görüşleri. *e- Journal of New World Sciences Academy*, 5(4), 1543-1557.
- Turhan, M. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ücretli öğretmenliğe ilişkin görüşleri. *e- Journal of New World Sciences Academy*, 6 (2), 1775-1785.
- Türk Eğitim-Sen. (2015, 21 Kasım). Türk Eğitim- Sen 24 kasım öğretmenler günü anketini açıkladı. [Çevirim-içi: http://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=10410]. Erişim Tarihi: 10.12.2015.
- Yeşil Dağlı, Ü. (2012). America's public schools kindergarten teachers' job turnover and associated factors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 3121-3134.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 943-973.

- Van Exel, J. ve De Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. [Çevirim-içi: https://www.researchgate.net/profile/Gjalt_Graaf/publication/228574836_Q_Methodology_A_Sneak_Preview/links/02bfe50f946fc9978b000000.pdf]. Erişim Tarihi: 15.06.2016.
- Watson, N. (2001). Promising practices: What does it really take to make a difference? *Education Canada*, 40(4), 4-6.
- Wong, K. ve Li, K. (1995). Teacher turnover and turnover intentions in Hong Kong aided secondary schools. *Educational Research Journal*, 10(1), 36-46.
- Wu, S. (2012). *Using an integrated economic and organizational approach to understand new teacher mobility, attrition and retention*. University of Hawai'i at Manoa: Unpublished dissertation.

EKLER

Ek 1. Araştırma İzin Onayı



T.C.
VAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 77157353/480.99 E 4642135
Konu : Anket Uygulama Onayı

26.04.2016

İL MAKAMINA

İlgi :Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğünün 29.03.2016 tarih ve E.5054 Sayısı.

İl olurları ile oluşturulan "Araştırma ve İnceleme Başvuruları Değerlendirme Komisyo"nu 22.04.2016 günü saat 14.00'da toplandı ve ilgi yazı ekinde gönderilen anketi inceleyerek "22.04.2016 tarih ve 01 nolu karar sayısında" belirtilen açıklamalar doğrultusunda anketin uygulanması uygun görülmüştür.

Bu nedenle söz konusu anketin Araştırma ve İnceleme Başvuruları Değerlendirme Komisyonunun "22.04.2016 tarih ve 01 nolu karar sayısında" belirtilen açıklamalar doğrultusunda uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim

Metin ERMİŞ
Millî Eğitim Şube Müdürü

O L U R
26.04.2016

Kıyasettin KIREKİN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

A Gazi Mah., 65040/VAN
Elektronik Ağ:<http://van.meb.gov.tr>
e-posta: vanmem@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: B.AYDIN Şef.
Tel: (0 432) 222 41 62-67
Faks: (0 432) 222 41 61

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4070-8324-3042-8fd4-ba09 koda ile teyit edilebilir.

Ek 2. Öğretmen Sirkülasyonu Anketi

BÖLÜM 1- Demografik Değişkenler

Yaşınız:

Branşınız:

Görev yaptığınız il / ilçe:

Görev yaptığınız okul türü:

Okulöncesi İlkokul Ortaokul Lise

Öğretmenlik mesleğinde kıdeminiz:.....yıl

Nerelisiniz?

Van Diğer İller

Kendinizi hangi bölgeye ait hissediyorsunuz?

Akdeniz Doğu Anadolu Ege Güneydoğu
Anadolu

İç Anadolu Karadeniz Marmara

Görev yapmakta olduğunuz okuldan / ilden ayrılmak istiyor musunuz?

Mümkün olan en kısa sürede ayrılmak istiyorum.

En fazla bir yıl daha kalmak istiyorum.

Birkaç sene daha görev yapmak istiyorum.

Ayrılmayı düşünmüyorum.

Van ilinde görev yapma nedeniniz nedir?

Van'ı sevdiğim istediğim için

Zorunluluktan dolayı

Ailem burada yaşadığı için

BÖLÜM 2- Öğretmen Sirkülasyonu Nedenleri

1. Aileme / memleketime yakın olmak istediğim için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
2. Lisansüstü eğitim imkanlarının kısıtlı olması nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
3. Yoğun / gergin siyaset ortamı yüzünden görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
4. Okul fiziki altyapısının öğretmenlik yapmayı zorlaştırması yüzünden görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
5. Bölgedeki çatışma ortamından dolayı güvenlik kaygısı yaşadığım için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
6. Çocuklarımın daha iyi eğitim imkanlarının olduğu bir ilde görev yapmak istediğim için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
7. Geleceğimle ilgili planlarım arasında bu şehirde yaşamak olmadığından dolayı görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
8. Okul ve milli eğitim yöneticilerinin tavır ve yaklaşımları nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
9. Kendimi ait hissettiğim kültüre uzak olduğu için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
10. Eğitime yönelik çabalarım desteklenmediği ve görüşlerim dikkate alınmadığı için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
11. Dil problemi yaşadığım için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
12. Okulda öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunlarından dolayı görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
13. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının kısıtlı olması nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
14. Yeni bir ilde / okulda görev almanın beni yeniden motive edeceğini düşündüğüm için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
15. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları ve akademik başarılarının düşük olması nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.

16. Çevrede yaşam alanı (sosyal, kültürel, sanatsal etkinlikler, eğlenme imkanı vb.) kısıtlı olması nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
17. Çevrede öğretmen olarak beklediğim saygıyı göremediğimden dolayı görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
18. Görev yapmakta olduğum ile/okula zorunlu olarak gönderilmiş olmaktan dolayı görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
19. Hayat pahalılığı nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
20. Ulaşım sorunları yaşadığım için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
21. Velilerin ilgisizliği nedeniyle görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.
22. Bu yöredeki vatandaşlarla yakın ilişkiler kuramadığım için görev yapmakta olduğum ilden / okuldan ayrılmak istiyorum.

BÖLÜM 3- Öğretmen Sirkülasyonu Çözüm Önerileri

1. Öğretmenlere yönelik barınma imkanlarının artırılması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
2. Velilerin öğrenci eğitimine desteğinin ve okulla işbirliğinin artırılması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
3. Eğitime yönelik çabalarımın desteklenmesi, görüşlerimin dikkate alınması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
4. Sağlık hizmetlerine erişim imkanlarının iyileştirilmesi durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
5. Okulların fiziki altyapısının / donanımının daha elverişli hale getirilmesi durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
6. Öğretmenlere yönelik planlı ve periyodik olarak sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin gerçekleştirilmesi durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
7. Ulaşım sorunlarını azaltacak tedbirlerin alınması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
8. Ek ekonomik özendiriciler sağlanması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
9. Çatışma ve güvenlik sorunlarının azaltılması / giderilmesi durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
10. Zorunlu hizmet bölgelerinde ek kıdem / hizmet puanı sağlanması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.
11. Çalıştığım ilde Lisansüstü eğitim olanaklarının artırılması durumunda görev yapmakta olduğum ilde / okulda daha uzun süre görev yapmayı düşünürüm.

Ek 3. Odak Grup Görüşme Temaları

Odak grup görüşmesi kapsamında katılımcılara aşağıda belirtilen temalar sırayla verilerek, ilgili temanın öğretmen sirkülasyonu ile ilişkisine dair fikirleri sorulmuştur. Bir tema için tüm katılımcılar fikirlerini açıkladıktan sonra diğer temaya geçilmiştir.

- | | |
|---|--|
| 1. Aileye/Memlekete yakın olma isteği | 14. Okul ve eğitim yöneticilerinin yaklaşımı |
| 2. Dil problemi | 15. Eğitime yönelik çabaların desteklenmesi |
| 3. Sosyal, kültürel ve sanatsal etkinlikler | 16. Öğrencilerin şiddet davranışları ve disiplin sorunları |
| 4. Güvenlik kaygısı | 17. Yeni bir okulda çalışmanın sağladığı motivasyon |
| 5. Veli ilgisizliği | 18. Akademik başarı ve öğrenme motivasyonu |
| 6. Aidiyet hissedilen kültür | 19. Ulaşım sorunları |
| 7. Hayat pahalılığı | 20. Yöre vatandaşlarıyla ilişkiler |
| 8. Yoğun/Gergin siyaset ortamı | 21. Zorunlu görevlendirilme |
| 9. Sağlık hizmetleri | 22. Gelecek planları |
| 10. Saygı görme | |
| 11. Lisansüstü eğitim | |
| 12. Çocuklarının eğitimi | |
| 13. Okulların fiziki altyapısı | |