EĞİTİM2023

‘Bireyde bilgi, toplumda sevgi’

www.egitim2023.org.tr

TÜRKİYE RAPORU

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri

2026

İş doyumundan mesleki saygınlığa,
1.065 öğretmenin gözünden öğretmenliğin durumu

Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026 Araştırma Ekibi

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026: Türkiye Raporu

Bu rapor, Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği tarafından yürütülen "Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026" projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026 Araştırma Ekibi

Yayın tarihi

Kasım 2026

Etik kurul izni

Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu, 30.07.2026 tarih ve 14 sayılı karar.

Web

www.egitim2023.org.tr

Veri

Raporda yer alan tüm bulgular, araştırma kapsamında Türkiye'de görev yapan 1.065 öğretmenden çevrimiçi anketle toplanan veriler kullanılarak araştırma ekibi tarafından hesaplanmıştır. Katılım gönüllülük esasına dayalıdır ve anonimdir.

Raporun içeriği kaynak gösterilerek kullanılabilir. Raporda yer alan görüş ve değerlendirmeler araştırma ekibine aittir.

Bu yayına şu şekilde atıf verilebilir:
Dağ, S. ve Karakaya, M. (2026). *Öğretmenlik mesleği göstergeleri 2026: Türkiye raporu.* Ankara: Edag Yayıncılık.

Önsöz

Eğitim, bir toplumun geleceğine yaptığı en uzun soluklu yatırımdır; bu yatırımın merkezinde ise her zaman öğretmen durur.

Değerli okurlar,

Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği olarak kurulduğumuz günden bu yana eğitim alanında bilimsel bilgi üretmeyi, bu bilgiyi paylaşmayı ve eğitim politikaları ile uygulamalarına taşımayı temel sorumluluğumuz olarak gördük. Hakemli dergimiz EDAG Online ve EDAG Kongre çatısı altında düzenlediğimiz uluslararası kongreler, bu sorumluluğun somut ürünleridir. Elinizdeki **Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026: Türkiye Raporu** ise bu birikimin doğrudan öğretmenlere odaklanan yeni ve önemli bir adımıdır.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin tartışmalar çoğu zaman öğretmen sayıları, atamalar ve istihdam biçimleri gibi nicel başlıklar etrafında yürütülmektedir. Oysa öğretmenin mesleğini nasıl deneyimlediği; mesleğinden ne ölçüde doyum aldığı, okulunda kendini değerli hissedip hissetmediği, zamanını öğretime mi yoksa bürokratik işlere mi ayırdığı ve mesleğin toplumdaki yerini nasıl algıladığı, eğitimin niteliğini belirleyen asıl sorulardır. Bu rapor, söz konusu soruları geçerli ve güvenilir ölçme araçlarıyla, 1.065 öğretmenin yanıtları üzerinden ele almaktadır. Raporda kullanılan ölçeklerin bir bölümünün dergimizde yayımlanmış olması, derneğimizin bilimsel yayıncılık ile politika odaklı araştırmayı bir arada yürütme hedefinin de bir göstergesidir.

Raporun ortaya koyduğu tablo hem umut verici hem de düşündürücüdür. Öğretmenlerimizin büyük çoğunluğu mesleğini isteyerek sürdürmekte, öğretmen olmaktan gurur duymakta ve mesleğinin toplum için vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır. Buna karşın aynı öğretmenler, mesleğin toplumda hak ettiği saygıyı görmediğini ve bürokratik yükün öğrencilerine ayırdıkları zamanı daralttığını ifade etmektedir. Bu bulgular, öğretmenlik mesleğinin güçlendirilmesinin yalnızca okulların değil, toplumun bütününün ortak sorumluluğu olduğunu bir kez daha hatırlatmaktadır.

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri çalışmasını düzenli olarak sürdürmeyi ve öğretmenlik mesleğindeki değişimi zaman içinde izlemeyi amaçlıyoruz. Raporun, karar alıcılar, akademisyenler, okul yöneticileri, öğretmenler ve kamuoyu için güvenilir bir başvuru kaynağı olmasını diliyoruz.

Araştırmaya zaman ayırarak katkı sunan tüm öğretmenlerimize, raporu hazırlayan araştırma ekibimize ve çalışmanın her aşamasında emeği geçen herkese derneğimiz adına içtenlikle teşekkür ederim.

Ertekin ENGİN
Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve
Geliştirme Derneği Başkanı

Dernek ve Faaliyetleri

Bilimsel yayıncılık, uluslararası kongreler ve politika odaklı araştırmalarla eğitim alanına katkı.

Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği (EDAG), merkezi Ankara'da bulunan ve eğitim bilimleri alanında araştırma, yayın ve bilimsel etkinlik faaliyetleri yürüten bir sivil toplum kuruluşudur. Dernek, eğitim alanındaki kuramsal ve uygulamalı gelişmeleri izlemeyi, bilimsel bilgiyi üretmeyi ve bu bilgiyi eğitim politikaları ile uygulamalarıyla ilişkilendirmeyi amaçlamaktadır. Derneğin faaliyetleri üç temel alanda yoğunlaşmaktadır: hakemli bilimsel yayıncılık (EDAG Online), uluslararası kongre organizasyonu (EDAG Kongre) ve politika odaklı araştırmalar (Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri).

EDAG Online: Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Dergisi

Derneğin yayın organı olan **Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Dergisi (EDAG Online)**, 2023 yılında kurulmuş, uluslararası, hakemli ve açık erişimli bir bilimsel dergidir. Dergi, eğitim bilimleri ve ilişkili alanlarda özgün, bilimsel ve akademik nitelikteki çalışmaları hakem süreciyle yayımlamayı; eğitim bilimlerindeki kuramsal ve uygulamalı gelişmeleri ulusal ve küresel ölçekte izleyerek bunları eğitim politikaları ve uygulamalarıyla ilişkilendirmeyi amaçlamaktadır.

Künye	Bilgi
Yayıncı	Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği
e-ISSN	3062-3863
Kuruluş yılı	2023
Yayın sıklığı	Yılda üç sayı
Erişim ve lisans	Açık erişim; Creative Commons Atıf 4.0 (CC BY 4.0)
Yayın dili	Türkçe ve İngilizce
İmtiyaz sahibi	Ertekin ENGİN (Dernek Başkanı)
Editör	Dr. Sinan DAĞ
Dizin ve arşivler	Google Scholar, ISSN Centre, ROAD, Ideal Online, WorldCat, ASCI, OJOP, Birmingham Üniversitesi kütüphane kataloğu; makaleler Zenodo üzerinden DOI ile arşivlenmektedir
Son sayı	Cilt 2, Sayı 2 (Ağustos 2026)
İletişim	edagonline.com · editor@edagonline.com · +90 312 475 68 48

Dergide öğretmen iş yükü ve iyi oluşu, okul liderliği ve okul müdürlüğü, öğretmen ölçek geliştirme çalışmaları ve eğitim ekonomisi gibi konularda makaleler yayımlanmaktadır. Bu raporda kullanılan *Öğretmen Bürokratik İş Yükü Ölçeği* (Önder ve Dağ, 2026) ile *Dijital Çağda Öğretmenlerin Algıladığı Okul Müdürü Desteği Ölçeği* (Karakaya, 2026a) da derginin Cilt 2, Sayı 2'sinde yayımlanmıştır. Dergi; etik ilkeler ve yayın politikası, açık erişim, intihal, hakem rehberi, geri çekme ve itiraz ile telif hakkı ve lisanslama politikalarını kamuya açık olarak yayımlamaktadır.

EDAG Kongre: Uluslararası Kongre Organizasyon Merkezi

Dernek, **EDAG Kongre** adı altında ulusal ve uluslararası bilimsel kongreler düzenlemektedir. EDAG Kongre, araştırmacıları, öğretmenleri, uygulayıcıları, sivil toplum kuruluşlarını ve kamu kurumlarını bir araya getirerek disiplinler arası bilimsel iş birliğini güçlendirmeyi ve iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır. Kongrelere bildiri başvuruları çevrimiçi bildiri sistemi (bildiri.edagkongre.org) üzerinden alınmaktadır. EDAG Kongre çatısı altında bugüne kadar iki uluslararası kongre organize edilmiştir.

KONGRE 1 · UKEEAK 2026

Hayatlar Bayram Olsun Uluslararası Kapsayıcı Eğitim ve Engellilik Araştırmaları Kongresi

- **Tarih ve biçim:** 10–12 Aralık 2026, çevrimiçi
- **Paydaşlar:** Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi ve Eğitenler Derneği; "Hayatlar Bayram Olsun" sosyal sorumluluk projesi kapsamında
- **Kongre Başkanı:** Prof. Dr. Pınar Şafak (Gazi Üniversitesi)
- **Ana tema:** "Özel Eğitimde Güçlü Paydaşlar: Öğretmen, Aile ve Toplum"
- **Konu alanları:** kapsayıcı eğitim uygulamaları, engellilik çalışmaları, özel eğitim politikaları, öğretmen yetiştirme, aile katılımı, erken çocuklukta özel eğitim, üstün yetenekliler eğitimi, farklı yetersizlik grupları, dijital teknolojiler ve yapay zekâ destekli özel eğitim, kanıta dayalı uygulamalar, etik ve insan hakları, okul–aile–toplum iş birliği
- **Program:** davetli konuşmalar, açılış paneli, sözlü ve poster bildiriler, çalıştaylar ve uygulama atölyeleri
- **Bilim kurulu:** 34 üyeli bilim kurulu ve 7 üyeli uluslararası bilim kurulu

KONGRE 2 · TÜRK DİLİ KURULTAYI

I. Uluslararası Orhun'dan Tuna'ya Türk Dili Kurultayı

- **Tarih ve yer:** 17–19 Aralık 2026, Bartın Üniversitesi ev sahipliğinde
- **Düzenleyen:** Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği
- **Amaç:** UNESCO tarafından 2025 yılında ilan edilen 15 Aralık Dünya Türk Dili Ailesi Günü'nün ilk yıl dönümünü kutlamak ve Türkçenin bir dünya dili olarak farkındalığını artırmak
- **Konu alanları:** Türkçenin kökeni, tarihi ve yayılma alanları; ağız ve lehçeler; tarihî alfabeler ve ortak alfabe önerileri; sözlükler, sözlü ve yazılı eserler; Türk dilbilimi; ana dili ve yabancı dil olarak Türkçe öğretimi; Türk dünyası ve ortak Türkçe gibi 22 başlık
- **Yayın olanağı:** Sunulan bildiriler, bilim kurulunun hakem değerlendirmesinin ardından uluslararası bir yayınevinde kitap bölümü olarak yayımlanabilecektir
- **Bilim kurulu:** 40'ı profesör, 12'si doçent ve 18'i doktor öğretim üyesi olmak üzere 70 üye

İletişim: edagkongre.org · info@edagkongre.org · +90 312 475 68 48 · Adres: Oğuzlar Mahallesi 1397. Cadde No: 23/5, Balgat, Çankaya / Ankara

Araştırma Hakkında

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri, Türkiye'de görev yapan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin deneyimlerini, tutumlarını ve çalışma koşullarını bilimsel ölçme araçlarıyla izlemeyi amaçlayan bir araştırma projesidir. Proje, Eğitim 2023 Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Derneği tarafından yürütülmektedir.

2026 yılı araştırması, öğretmenlik mesleğinin dokuz temel göstergesine odaklanmaktadır: **iş doyumu, öznel iyi oluş, mesleği bırakma niyeti, okul değiştirme niyeti, mesleki özerklik, bürokratik iş yükü, yapay zekâya yönelik eğitsel bakış, okul müdüründen algılanan destek** ve **mesleki saygınlık**. Bu göstergelerin her biri, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış bir ölçekle ölçülmüştür.

Raporun amacı; öğretmenlik mesleğinin mevcut durumunu ortaya koymak, eğitim politikalarına veri sağlamak ve kamuoyu ile eğitim paydaşlarının yararlanabileceği güvenilir bir başvuru kaynağı oluşturmaktır. Elde edilen veriler, etik kurallar çerçevesinde ulusal ve uluslararası bilimsel yayınlarda da kullanılabilecektir.

Sunuş

Öğretmenlerin mesleklerini nasıl deneyimlediği, eğitim sisteminin en az ölçülen ama en belirleyici değişkenlerinden biridir.

Eğitim politikalarına ilişkin tartışmalar çoğu zaman öğretim programları, sınav sistemleri, okul altyapısı ve öğretmen istihdamı gibi yapısal başlıklar etrafında yürür. Bu başlıkların her biri önemlidir; ancak hepsinin ortak noktası, sınıfta bu politikaları hayata geçiren öğretmendir. Öğretmenin mesleğinden doyum alıp almadığı, okulunda kendini değerli hissedip hissetmediği, zamanını öğretime mi yoksa evrak işlerine mi harcadığı ve mesleğin toplumda nasıl görüldüğüne ilişkin algısı, eğitimin niteliğini doğrudan etkiler.

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026, bu soruları tek tek ele almak yerine birbiriyle ilişkili bir göstergeler seti olarak incelemektedir. Araştırmaya katılan 1.065 öğretmenin yanıtları, bize hem umut verici hem de dikkat çekici bir tablo sunuyor. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mesleğinden memnun, kendini yeterli hissediyor ve öğretmen olmaktan gurur duyuyor. Aynı öğretmenler, toplumun mesleğe hak ettiği saygıyı göstermediğini ve bürokratik iş yükünün öğretime ayırdıkları zamanı daralttığını düşünüyor.

Bu rapor, öğretmenlerin sesini veriye dönüştürme çabasının bir ürünüdür. Araştırmaya zaman ayırarak katkı sunan tüm öğretmenlerimize teşekkür ederiz. Raporun, öğretmenlik mesleğinin güçlendirilmesine yönelik politika tartışmalarına katkı sunmasını diliyoruz.

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026 Araştırma Ekibi

Öne Çıkan Bulgular

Öğretmenler mesleklerine bağlı, ancak mesleğin toplumdaki değeri ve bürokratik yük konusunda derin bir kaygı taşıyor.

%81,5
öğretmenin iş doyumu yüksek düzeyde (ortalama 4,14 / 5).

%57,7
öğretmen, toplumun mesleğe yeterli değer vermediğini düşünüyor (toplumsal saygınlık 2,38 / 5).

%88,9
öğretmen belgeleme ve prosedür yükünü yüksek algılıyor (4,38 / 5).

%13,2
öğretmende mesleği bırakma niyeti yüksek; okul değiştirme niyeti yüksek olanların oranı %30,1.

%94,2
öğretmen, mesleğinin bireylerin ve toplumun gelişiminde önemli rolü olduğuna inanıyor.

%76,3
öğretmen yapay zekânın eğitime etkisine olumlu bakıyor (3,88 / 5).

1. **Mesleğe bağlılık güçlü.** Öğretmenlerin %84,6'i öğretmenliği isteyerek sürdürdüğünü, %84,0'ü mesleğini yapmaktan memnun olduğunu belirtiyor. Öznel iyi oluş (4,27) ve mesleki özerklik (4,44) algısı da yüksek.

2. **Saygınlıkta üç katmanlı bir kopuş var.** Öğretmenin kendi mesleğine verdiği değer çok yüksek (4,57), okulda gördüğü değer orta-yüksek (3,76), toplumun mesleğe verdiğine inandığı değer ise düşük (2,38). "Toplum öğretmenlik mesleğine hak ettiği saygıyı göstermektedir" ifadesine katılmayanların oranı %67,1.

3. **Bürokrasi öğretimden zaman çalıyor.** Öğretmenlerin %88,7'i belgelerin eksiksiz hazırlanmasına yönelik beklentilerin, %88,2'i rapor ve form doldurmanın zamanlarını önemli ölçüde aldığını; %75,0'i bürokratik görevlerin öğrencilerine ayırdıkları zamanı azalttığını söylüyor.

4. **İş doyumu, mesleği bırakma niyetinin en güçlü belirleyicisi.** İş doyumu ile mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişki güçlü ve negatif (r = −0,66). İş doyumu düşük öğretmenlerin %52,8'ünde bırakma niyeti yüksekken bu oran doyumu yüksek öğretmenlerde %5,8.

5. **Okul değiştirme niyeti okul iklimiyle ilişkili.** Okul değiştirme niyetini en çok öznel iyi oluş, okul müdürü desteği ve kurumsal saygınlık açıklıyor. Müdür desteğini düşük algılayan öğretmenlerde okul değiştirme niyeti ortalaması 3,14, yüksek algılayanlarda 1,84.

6. **Orta kariyer dönemi kırılgan.** 16–20 yıl kıdemli öğretmenler en düşük iş doyumuna (3,71) ve en yüksek bırakma niyetine (2,29) sahip. Bu grupta bırakma niyeti yüksek olanların oranı %24,4; 1–5 yıl kıdemlilerde bu oran %4,8.

7. **Büyükşehirde risk daha yüksek.** Büyükşehirlerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu (3,89), özerklik (4,26) ve müdür desteği (3,71) algısı daha düşük; mesleği bırakma niyeti (2,25) daha yüksek.

8. **Kariyer sistemine bakış önemli bir ayrışma ekseni.** Kariyer sistemini yararlı bulmayan öğretmenler (%37,6) iş doyumu, öznel iyi oluş, müdür desteği ve saygınlığın tüm alanlarında daha olumsuz; bürokratik yükü ise daha yüksek algılıyor.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ 3

DERNEK VE FAALİYETLERİ 4

- EDAG Online: Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Dergisi 4
- EDAG Kongre: Uluslararası Kongre Organizasyon Merkezi 4

SUNUŞ 6

ÖNE ÇIKAN BULGULAR 7

KISALTMALAR VE OKUMA KILAVUZU 12

GİRİŞ 13

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 14

- Araştırma Deseni 15
- Katılımcılar 15
- Veri Toplama Araçları 18
- Verilerin Analizi 19

TÜRKİYE GÖSTERGE PANELİ 20

İŞ DOYUMU 22

- Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi 23
- İş Doyumu Kimlerde Farklılaşıyor? 23

MESLEĞİ BIRAKMA VE OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİ 25

- Ayrılma Niyetinin İki Biçimi 26
- İş Doyumu ile Bırakma Niyeti Arasındaki Güçlü Bağ 26
- Bırakma Niyeti Kimlerde Daha Yüksek? 27
- Okul Değiştirme Niyeti: Okul İklimi Belirleyici 28

ÖZNEL İYİ OLUŞ 29

- Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyi 30
- Öznel İyi Oluşta Farklılaşma 30

MESLEKİ ÖZERKLİK 32

- Öğretmenlerin Özerklik Algısı 33
- Özerklik Algısında Farklılaşma 33

BÜROKRATİK İŞ YÜKÜ 35

- Öğretmenlerin Bürokratik İş Yükü Algısı 36

Bürokratik Yükte Farklılaşma 36

YAPAY ZEKÂ VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM 39

Öğretmenlerin Yapay Zekâya Bakışı 40

Kuşaklar Arası Fark 40

OKUL MÜDÜRÜ DESTEĞİ 42

Öğretmenlerin Algıladığı Müdür Desteği 43

Müdür Desteğinde Farklılaşma 43

MESLEKİ SAYGINLIK 45

Saygınlığın Üç Katmanı 46

Saygınlık Algısında Farklılaşma 47

GÖSTERGELER ARASI İLİŞKİLER 48

Göstergeler Arasındaki Korelasyonlar 49

Ayrılma Niyetlerini Açıklayan Etkenler 49

İş Doyumunu Açıklayan Etkenler 50

GENEL DEĞERLENDİRME 52

POLİTİKA ÖNERİLERİ 52

SINIRLILIKLAR 53

KAYNAKÇA 55

EKLER 56

Ek 1. Göstergelere İlişkin Betimsel İstatistikler 56

Ek 2. Madde Düzeyinde Betimsel İstatistikler 56

Ek 3. Grup Karşılaştırmaları 59

GRAFİKLER

Grafik 1	Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri (I)	16
Grafik 2	Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri (II)	16
Grafik 3	Öğretmenlik mesleği göstergelerinin Türkiye ortalamaları (1–5)	20
Grafik 4	Alt boyutlara göre gösterge ortalamaları (1–5)	21
Grafik 5	İş doyumu maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	23
Grafik 6	Öğretmenlerin iş doyumu ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	24
Grafik 7	Mesleği bırakma ve okul değiştirme niyeti maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	26
Grafik 8	İş doyumu düzeyine göre mesleği bırakma niyeti yüksek öğretmen oranı (%)	27
Grafik 9	Okul müdürü desteği düzeyine göre okul değiştirme niyeti ortalaması	27
Grafik 10	Öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	27
Grafik 11	Öğretmenlerin okul değiştirme niyeti ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	28
Grafik 12	Öznel iyi oluş maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	30
Grafik 13	Öğretmenlerin öznel iyi oluş ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	31
Grafik 14	Özerklik maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	33
Grafik 15	Öğretmenlerin özerklik ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	34
Grafik 16	Bürokratik iş yükü maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	36
Grafik 17	Öğretmenlerin bürokratik iş yükü ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	37
Grafik 18	Bürokratik iş yükü düzeyine göre iş doyumu ve mesleği bırakma niyeti ortalamaları	37
Grafik 19	Yapay zekâya yönelik eğitsel bakış maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	40
Grafik 20	Öğretmenlerin yapay zekâya yönelik eğitsel bakış ortalamalarının seçili değişkenlere göre dağılımı	41
Grafik 21	Okul müdürü desteği maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	43
Grafik 22	Öğretmenlerin okul müdürü desteği algısının seçili değişkenlere göre dağılımı	44
Grafik 23	Mesleki saygınlığın üç katmanında katılan ve katılmayan öğretmen oranları (%)	46
Grafik 24	Mesleki saygınlık maddelerine verilen yanıtların dağılımı (%)	46
Grafik 25	Öğretmenlerin toplumsal saygınlık algısının seçili değişkenlere göre dağılımı	47
Grafik 26	Göstergeler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları	49
Grafik 27	Mesleği bırakma niyetini açıklayan etkenler (β)	50
Grafik 28	Okul değiştirme niyetini açıklayan etkenler (β)	50
Grafik 29	İş doyumunu açıklayan etkenler (β)	50

TABLOLAR

Tablo 1	Katılımcıların demografik özellikleri (I)	17
Tablo 2	Katılımcıların demografik özellikleri (II)	18
Tablo 3	Araştırmada kullanılan ölçekler ve güvenirlik katsayıları	19
Tablo 4	İş doyumu maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	56
Tablo 5	Mesleği bırakma niyeti maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	57
Tablo 6	Okul değiştirme niyeti maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	57

Tablo 7	Öznel iyi oluş maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	57
Tablo 8	Özerklik maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	57
Tablo 9	Bürokratik iş yükü maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	58
Tablo 10	Yapay zekâya eğitsel bakış maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	58
Tablo 11	Okul müdürü desteği maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	58
Tablo 12	Mesleki saygınlık maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	59
Tablo 13	Göstergelere ve alt boyutlara ilişkin betimsel istatistikler	56
Tablo 14	Grup karşılaştırmalarına ilişkin etki büyüklükleri	59
Tablo 15	Gösterge ortalamalarının demografik ve mesleki değişkenlere göre dağılımı	61

Kısaltmalar ve Okuma Kılavuzu

ÖMG	Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri
N / n	Toplam örneklem büyüklüğü / alt grup büyüklüğü
Ort. (M)	Aritmetik ortalama
SS	Standart sapma
α	Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı
r	Pearson korelasyon katsayısı
β	Standartlaştırılmış regresyon katsayısı
R^2	Açıklanan varyans oranı
d	Cohen's d etki büyüklüğü (iki grup karşılaştırması)
η^2	Eta-kare etki büyüklüğü (ikiden fazla grup karşılaştırması)
p	İstatistiksel anlamlılık düzeyi
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TALIS	Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması
YZ	Yapay zekâ

Puanlar nasıl okunmalı?

Raporda kullanılan dokuz ölçeğin tamamı 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. Her gösterge için madde puanlarının ortalaması alınmış, böylece tüm göstergeler aynı 1–5 aralığında karşılaştırılabilir hâle getirilmiştir. Mesleği bırakma niyeti, okul değiştirme niyeti ve bürokratik iş yükü dışındaki tüm göstergelerde **yüksek puan olumlu** bir durumu gösterir. Bu üç göstergede ise yüksek puan, risk ya da yük anlamına gelir.

Ölçeklerin geliştirildiği özgün çalışmalarda kesme puanı tanımlanmadığından puanlar sürekli değişken olarak ele alınmıştır. Yalnızca betimsel bir okuma kolaylığı sağlamak için ortalamalar şu aralıklarla yorumlanmıştır: **1,00–2,60 düşük**, **2,61–3,40 orta**, **3,41–5,00 yüksek**. "Katılan" oranları, ilgili maddeye "Katılıyorum" ya da "Kesinlikle katılıyorum" yanıtı verenlerin toplamını; "Katılmayan" oranları ise "Katılmıyorum" ya da "Kesinlikle katılmıyorum" yanıtı verenlerin toplamını göstermektedir.

Grup farkları nasıl okunmalı?

Gruplar arası karşılaştırmalarda iki grup için Welch t-testi, ikiden fazla grup için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Örneklemin büyük olması nedeniyle küçük farklar da istatistiksel olarak anlamlı çıkabilmektedir. Bu nedenle raporda farkların büyüklüğü etki büyüklüğüyle birlikte yorumlanmıştır. Cohen's d için 0,20 küçük, 0,50 orta, 0,80 büyük; η^2 için 0,01 küçük, 0,06 orta, 0,14 büyük etki olarak kabul edilmiştir. Grafiklerde turuncu kesikli çizgi Türkiye örneklem ortalamasını göstermektedir.

Giriş

Öğretmen niteliği, eğitim sistemlerinin başarısını belirleyen en önemli okul içi etkendir; öğretmenin mesleğini nasıl deneyimlediği ise bu niteliğin sürdürülebilirliğini belirler.

Dünyada öğretmenlik mesleği, giderek artan beklentiler ve dönüşen çalışma koşulları altında yeniden tanımlanmaktadır. Uluslararası kuruluşlar, nitelikli öğretmen açığını ve öğretmenlerin meslekten ayrılmasını eğitim sistemlerinin önündeki temel sorunlar arasında saymaktadır. OECD'nin TALIS 2024 verilerine göre Türkiye'de önümüzdeki beş yıl içinde mesleği bırakmayı planlayan öğretmen oranı 30 yaş altında %9,2, 30–49 yaş grubunda %10,3'tür; bu oranlar OECD ortalamalarının (sırasıyla %20,4 ve %15,0) altındadır. Aynı araştırmada Türkiye'de öğretmenliği seçtiği için pişmanlık duyan öğretmen oranının (%18,5) OECD ortalamasının (%11,1) üzerinde olduğu görülmektedir (OECD, 2025; aktaran ERG, 2025).

Bu tablo, Türkiye'de öğretmenlerin meslekte kalma eğiliminin görece güçlü olduğunu, ancak mesleğe ilişkin memnuniyetin ve mesleğin değerine ilişkin algının ayrıca incelenmesi gerektiğini düşündürmektedir. Öğretmenlerin meslekte kalması tek başına yeterli değildir; mesleğini isteyerek, kendini değerli hissederek ve zamanını öğretime ayırabilerek sürdürmesi de önemlidir.

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026 araştırması bu gereksinimden yola çıkmıştır. Araştırma, öğretmenlik mesleğini tek bir değişken üzerinden değil, birbiriyle ilişkili dokuz gösterge üzerinden ele almaktadır. Bu göstergeler üç grupta toplanabilir:

RAPORUN GÖSTERGE ÇERÇEVESİ

- **Öğretmenin mesleki deneyimi:** iş doyumu, öznel iyi oluş, mesleği bırakma niyeti ve okul değiştirme niyeti.
- **Çalışma koşulları:** mesleki özerklik, bürokratik iş yükü ve okul müdüründen algılanan destek.
- **Mesleğin konumu ve dönüşümü:** mesleki saygınlık (toplumsal, kurumsal ve mesleki öz saygınlık) ve yapay zekâya yönelik eğitsel bakış.

Rapor şu sorulara yanıt aramaktadır: (1) Türkiye'de öğretmenlerin bu dokuz göstergedeki durumu nedir? (2) Göstergeler öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? (3) Göstergeler birbiriyle nasıl ilişkilidir ve öğretmenlerin mesleği bırakma ile okul değiştirme niyetlerini hangi etkenler açıklamaktadır?

Raporun ilk bölümünde araştırmanın yöntemi ve katılımcıların profili, ardından tüm göstergeleri bir arada sunan Türkiye gösterge paneli yer almaktadır. 2–9. bölümlerde göstergeler tek tek ele alınmakta, 10. bölümde göstergeler arası ilişkiler incelenmektedir. Rapor, genel değerlendirme ve politika önerileriyle sona ermektedir.

01

Araştırmanın Yöntemi

Dokuz geçerli ve güvenilir ölçek, 69 madde ve 1.065 öğretmen.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

1.065

öğretmen araştırmaya katıldı; katılımcıların %52,3'ü kadın, %47,7'si erkek.

9

gösterge, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış ölçeklerle ölçüldü.

0,77–0,98

aralığında Cronbach α değerleri; tüm ölçekler bu örneklemde güvenilir.

Araştırma Deseni

Araştırma, nicel araştırma yaklaşımıyla tasarlanmış kesitsel bir tarama çalışmasıdır. Tarama deseni, belirli bir zaman diliminde bir grubun özelliklerini, tutum ve algılarını betimlemeye olanak tanımaktadır. Bu araştırmada öğretmenlik mesleğine ilişkin dokuz gösterge aynı anda ölçülmüş; böylece hem göstergelerin düzeyi hem de göstergeler arasındaki ilişkiler incelenebilmiştir.

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini Türkiye'de resmî ve özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler çevrimiçi bir anket formu aracılığıyla, gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirme yapılmış, onay veren öğretmenler anketi yanıtlamıştır. Ankette kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemiştir. Anketin tamamlanması yaklaşık 5–10 dakika sürmektedir.

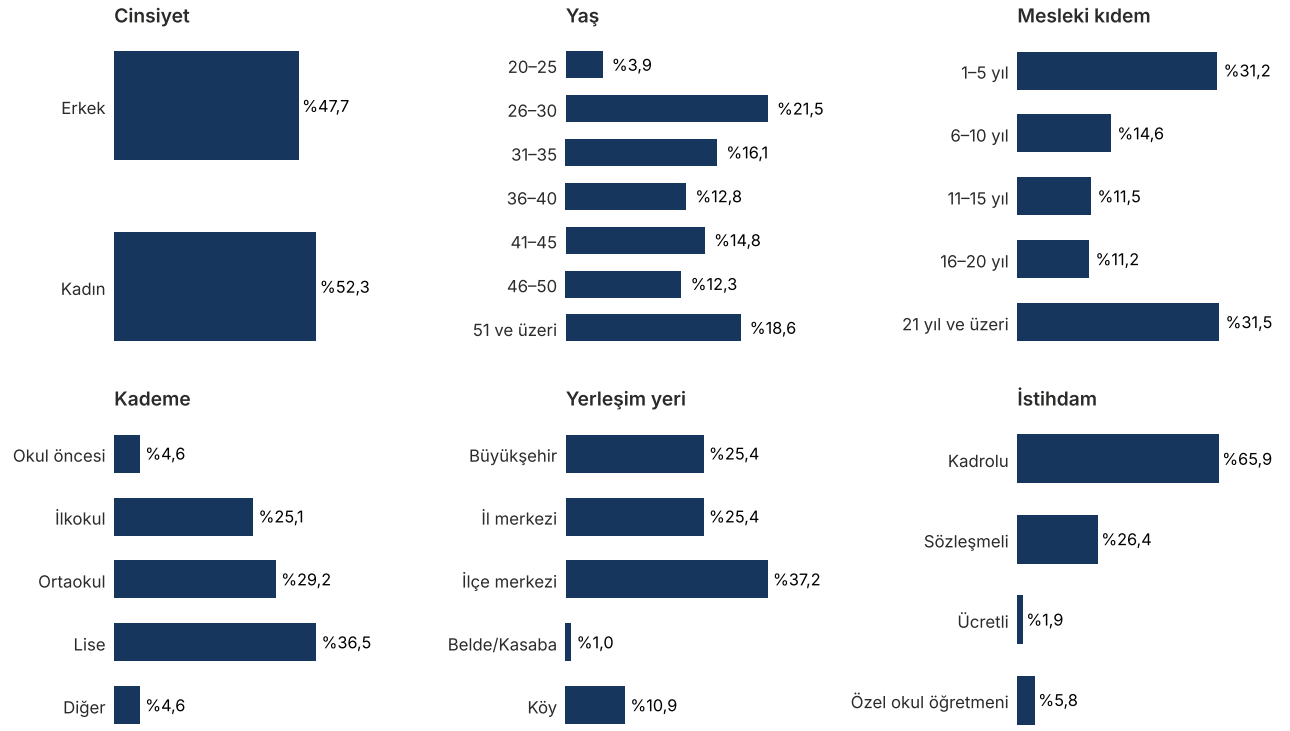
> **ETİK İZİN**
>
> Araştırma, Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş ve kurulun 30.07.2026 tarihli 7 sayılı toplantısında alınan 14 sayılı kararla etik açıdan uygun bulunmuştur. Veriler, katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirildikten ve gönüllü onamları alındıktan sonra anonim olarak toplanmıştır. Araştırmanın tüm aşamalarında bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Araştırmaya toplam **1.065 öğretmen** katılmıştır. Ölçek maddelerinde eksik veri bulunmamaktadır. Kariyer basamağı ve kariyer sistemine ilişkin iki soruyu 15 katılımcı yanıtlamamıştır; bu sorulara ilişkin analizler 1.050 öğretmen üzerinden yapılmıştır.

Katılımcıların %52,3'ü kadın, %47,7'si erkektir. Mesleki kıdem açısından örneklem iki uçta yoğunlaşmaktadır: öğretmenlerin %31,2'si 1–5 yıl, %31,5'i 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların %36,5'i lisede, %29,2'si ortaokulda, %25,1'i ilkokulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %91,7'si devlet okullarında çalışmakta, %65,9'u kadrolu, %26,4'ü sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edilmektedir.

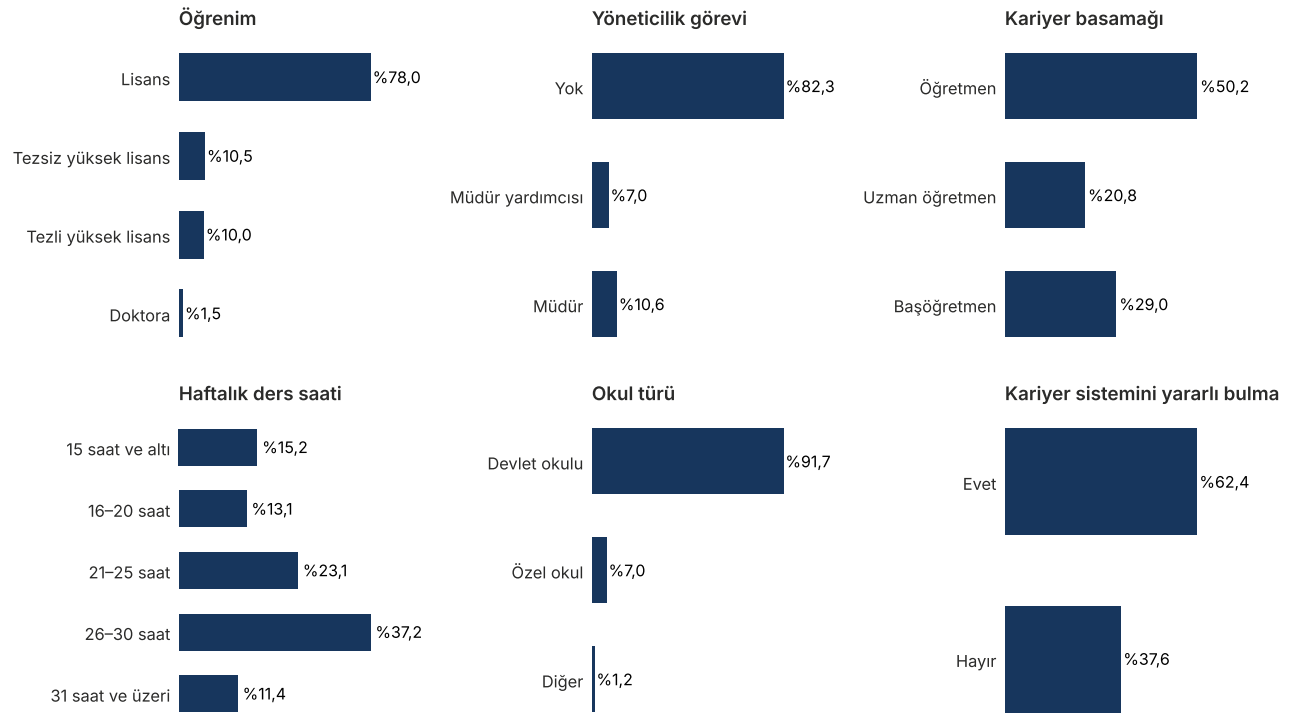
> **ÖRNEKLEM HAKKINDA ÖNEMLİ NOT**
>
> Örneklem olasılığa dayalı yöntemlerle seçilmediği ve ağırlıklandırma yapılmadığı için bulgular Türkiye'deki tüm öğretmenleri temsil eden kesin oranlar olarak değil, geniş bir öğretmen grubunun eğilimleri olarak okunmalıdır.

GRAFİK 1: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ (I)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

GRAFİK 2: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ (II)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 1: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ (I)

Değişken / Kategori	n	%
Cinsiyet		
Erkek	508	47,7
Kadın	557	52,3
Yaş		
20–25	42	3,9
26–30	229	21,5
31–35	171	16,1
36–40	136	12,8
41–45	158	14,8
46–50	131	12,3
51 ve üzeri	198	18,6
Mesleki kıdem		
1–5 yıl	332	31,2
6–10 yıl	155	14,6
11–15 yıl	123	11,5
16–20 yıl	119	11,2
21 yıl ve üzeri	336	31,5
Kademe		
Okul öncesi	49	4,6
İlkokul	267	25,1
Ortaokul	311	29,2
Lise	389	36,5
Diğer	49	4,6
Medeni durum		
Evli	749	70,3
Bekâr	316	29,7
Okul türü		
Devlet okulu	977	91,7
Özel okul	75	7,0
Diğer	13	1,2
Yerleşim yeri		
Büyükşehir	271	25,4
İl merkezi	271	25,4
İlçe merkezi	396	37,2
Belde/Kasaba	11	1,0
Köy	116	10,9

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri.

TABLO 2: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ (II)

Değişken / Kategori	n	%
İstihdam		
Kadrolu	702	65,9
Sözleşmeli	281	26,4
Ücretli	20	1,9
Özel okul öğretmeni	62	5,8
Öğrenim		
Lisans	831	78,0
Tezsiz yüksek lisans	112	10,5
Tezli yüksek lisans	106	10,0
Doktora	16	1,5
Yöneticilik görevi		
Yok	877	82,3
Müdür yardımcısı	75	7,0
Müdür	113	10,6
Kariyer basamağı		
Öğretmen	527	50,2
Uzman öğretmen	218	20,8
Başöğretmen	305	29,0
Kariyer sistemini yararlı bulma		
Evet	655	62,4
Hayır	395	37,6
Haftalık ders saati		
15 saat ve altı	162	15,2
16–20 saat	140	13,1
21–25 saat	246	23,1
26–30 saat	396	37,2
31 saat ve üzeri	121	11,4

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri. Kariyer basamağı ve kariyer sistemi sorularında n = 1.050.

Veri Toplama Araçları

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde dokuz göstergeyi ölçen ve toplam 69 maddeden oluşan ölçekler bulunmaktadır. Ölçeklerin tamamı Türkiye'deki öğretmenler üzerinde geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış araçlardır. Tüm maddeler beşli derecelendirme ile yanıtlanmıştır. Ölçeklerde ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

TABLO 3: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER VE GÜVENİRLİK KATSAYILARI

Ölçek	Kaynak	Madde	Alt boyutlar	Özgün α	Bu çalışma α
Öğretmen İş Doyumu Ölçeği	Bora (2026)	4	Tek boyut	,908	**0,91**
Öğretmenlik Mesleğini Bırakma Niyeti Ölçeği	Coşkun vd. (2021)	3	Tek boyut	,89	**0,89**
Öğretmenlerin Okul Değiştirme Niyeti Ölçeği	Coşkun vd. (2021)	3	Tek boyut	,95	**0,96**
Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	Ergün ve Sezgin Nartgün (2017)	8	Okul bağlılığı; Öğretim yeterliği	,82	**0,86**
Öğretmen Özerkliği Algı Ölçeği	Karadeniz ve Fer (2023)	11	Sınıfta; Okulda; Mesleki özerklik	,86	**0,92**
Öğretmen Bürokratik İş Yükü Ölçeği	Önder ve Dağ (2026)	10	Öğretime etkisi; Belgeleme ve prosedür	,93 / ,94	**0,95**
Öğretmenlerin Yapay Zekâya Yönelik Eğitsel Bakış Açısı Ölçeği	Dağ (2026)	7	Tek boyut	,924	**0,92**
Dijital Çağda Öğretmenlerin Algıladığı Okul Müdürü Desteği Ölçeği	Karakaya (2026a)	10	Tek boyut	,978	**0,98**
Öğretmen Mesleki Saygınlık Ölçeği	Karakaya (2026b)	9	Toplumsal; Kurumsal; Mesleki öz saygınlık	,818	**0,83**

Not: Özgün α, ölçeğin geliştirildiği ya da uyarlandığı çalışmada raporlanan değerdir. Bürokratik İş Yükü Ölçeği için özgün çalışmada iki alt boyutun α değerleri ayrı raporlanmıştır; bu çalışmadaki değer toplam puana aittir. Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin özgün formu dörtlü sıklık derecelendirmesi kullanmaktadır; bu araştırmada diğer ölçeklerle uyum için beşli derecelendirme kullanılmıştır.

Bu araştırmanın verileriyle hesaplanan Cronbach α katsayıları tüm ölçekler için 0,83 ile 0,98 arasında değişmektedir. Alt boyutlar için hesaplanan katsayılar şöyledir: okul bağlılığı 0,87; öğretim yeterliği 0,86; sınıfta özerklik 0,91; okulda özerklik 0,82; mesleki özerklik 0,86; bürokratik yükün öğretime etkisi 0,94; belgeleme ve prosedür yükü 0,94; toplumsal saygınlık 0,87; kurumsal saygınlık 0,86; mesleki öz saygınlık 0,77. Tüm değerlerin 0,70'in üzerinde olması, ölçeklerin bu örneklemde de yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

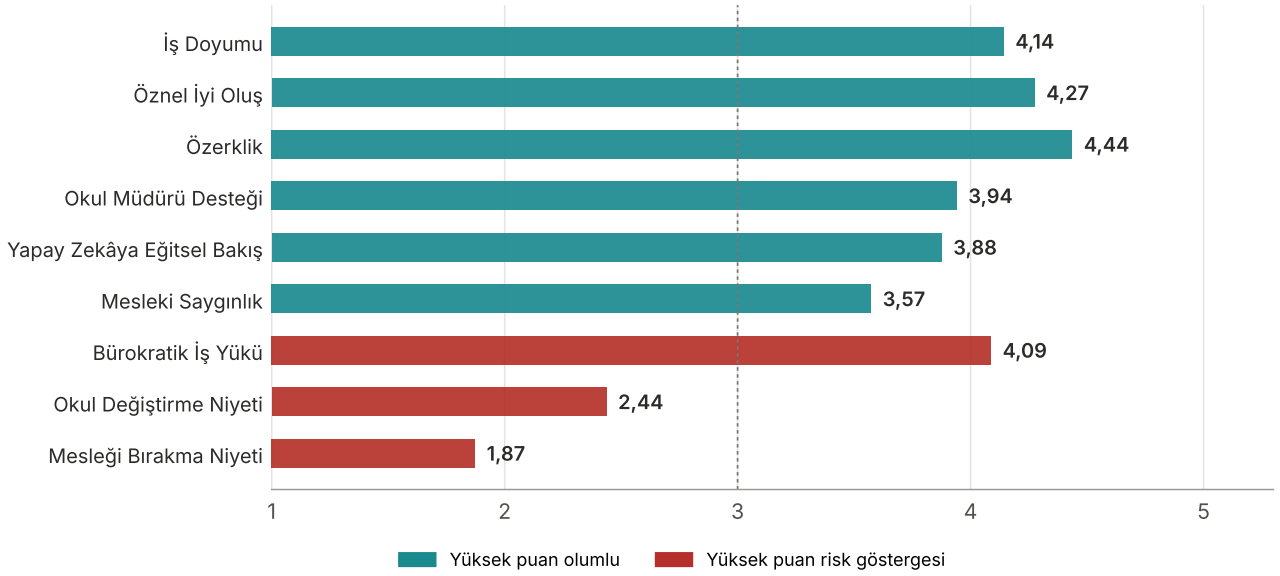
Verilerin Analizi

Her gösterge ve alt boyut için madde puanlarının ortalaması hesaplanmıştır. Göstergelerin genel düzeyi ortalama, standart sapma ve yüzde dağılımlarıyla; maddelere verilen yanıtlar yanıt seçeneklerinin yüzde dağılımıyla betimlenmiştir. Göstergelerin demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılaşması iki grup için Welch t-testi, ikiden fazla grup için tek yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Gruplarda en az 10 katılımcı bulunması koşulu aranmıştır. Göstergeler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısıyla, mesleği bırakma niyeti, okul değiştirme niyeti ve iş doyumunu açıklayan etkenler ise çoklu doğrusal regresyon analiziyle incelenmiştir. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Türkiye Gösterge Paneli

Dokuz göstergenin birlikte okunması, öğretmenlerin mesleğe güçlü bir içsel bağlılık taşıdığını ancak dışsal koşullardan belirgin biçimde yük hissettiğini gösteriyor.

GRAFİK 3: ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ GÖSTERGELERİNİN TÜRKİYE ORTALAMALARI (1–5)

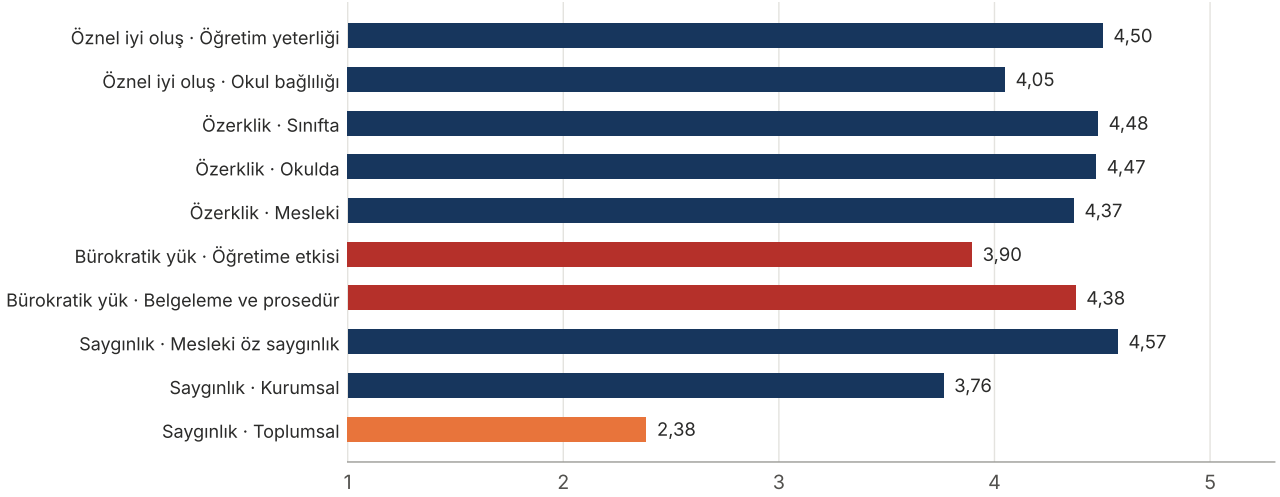


Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Yeşil çubuklarda yüksek puan olumlu, kırmızı çubuklarda yüksek puan risk ya da yük anlamına gelir. Kesikli çizgi ölçeğin orta noktasını (3) gösterir.

Grafik 3, dokuz göstergenin Türkiye ortalamalarını bir arada sunmaktadır. Olumlu göstergeler arasında en yüksek ortalamalar özerklik (4,44), öznel iyi oluş (4,27) ve iş doyumunda (4,14) görülmektedir. Okul müdürü desteği (3,94) ve yapay zekâya yönelik eğitsel bakış (3,88) yüksek düzeyde, ancak bu göstergelerde öğretmenler arasındaki farklılık daha belirgindir. Mesleki saygınlık ise olumlu göstergeler arasında en düşük ortalamaya (3,57) sahiptir.

Risk göstergelerinde tablo farklıdır. Bürokratik iş yükü algısı 4,09 ile yüksek düzeydedir. Mesleği bırakma niyeti ortalaması (1,87) düşük olmakla birlikte okul değiştirme niyeti (2,44) daha yüksektir ve öğretmenler arasında en fazla farklılaşan göstergedir (SS = 1,49).

GRAFİK 4: ALT BOYUTLARA GÖRE GÖSTERGE ORTALAMALARI (1–5)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Alt boyutlar, genel ortalamaların gizlediği ayrışmaları görünür kılmaktadır. En çarpıcı fark mesleki saygınlıkta görülmektedir: öğretmenlerin kendi mesleklerine verdikleri değer (4,57) ile toplumun mesleğe verdiğine inandıkları değer (2,38) arasında 2 puandan fazla fark vardır. Öznel iyi oluşta öğretmenlerin öğretim yeterliğine ilişkin algısı (4,50) okula bağlılık algısından (4,05) yüksektir. Bürokratik iş yükünde ise belgeleme ve prosedür yükü (4,38) öğretime etkisinden (3,90) daha yüksek algılanmaktadır.

02

İş Doyumu

Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mesleğini isteyerek sürdürüyor; ancak doyum, kariyerin ortasında belirgin biçimde azalıyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

%81,5

öğretmenin iş doyumu yüksek düzeyde.

%84,6

öğretmen, öğretmenlik mesleğini isteyerek sürdürdüğünü belirtiyor.

3,71

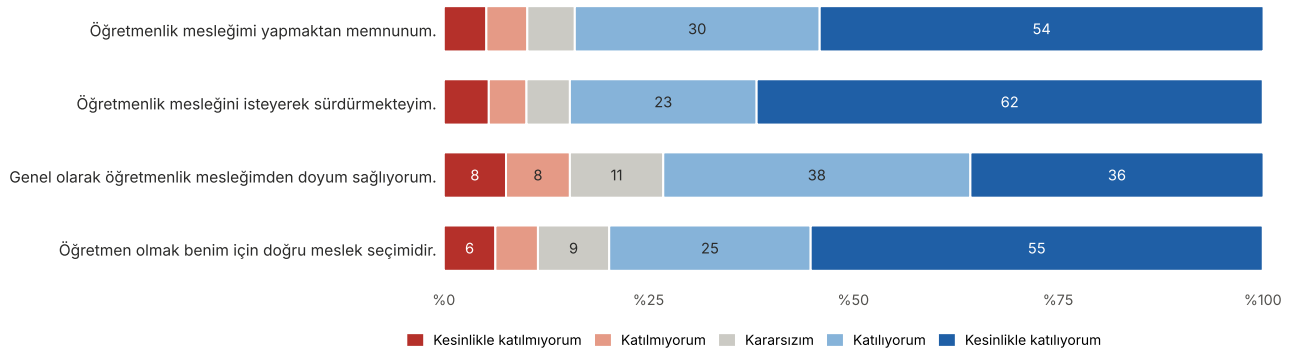
16–20 yıl kıdemli öğretmenlerin iş doyumu ortalaması; tüm kıdem grupları arasında en düşük.

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi

İş doyumu, öğretmenin mesleğine ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin bütüncül bir sonucudur. İş doyumu yüksek öğretmenlerin okullarına daha güçlü bağlılık gösterdiği, mesleklerini sürdürme eğiliminde olduğu ve okul paydaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirdiği bilinmektedir (Bora, 2026). Bu araştırmada iş doyumu; mesleği yapmaktan memnuniyet, mesleği isteyerek sürdürme, meslekten genel doyum ve meslek seçimini doğru bulma boyutlarını kapsayan dört maddelik tek boyutlu bir ölçekle ölçülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyumu ortalaması **4,14**'tür (SS = 1,02). Öğretmenlerin %81,5'inin iş doyumu yüksek, %8,4'ünün orta, %10,1'unun düşük düzeydedir. Başka bir ifadeyle, araştırmaya katılan her 10 öğretmenden yaklaşık 1'i mesleğinden belirgin biçimde doyum alamamaktadır.

GRAFİK 5: İŞ DOYUMU MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

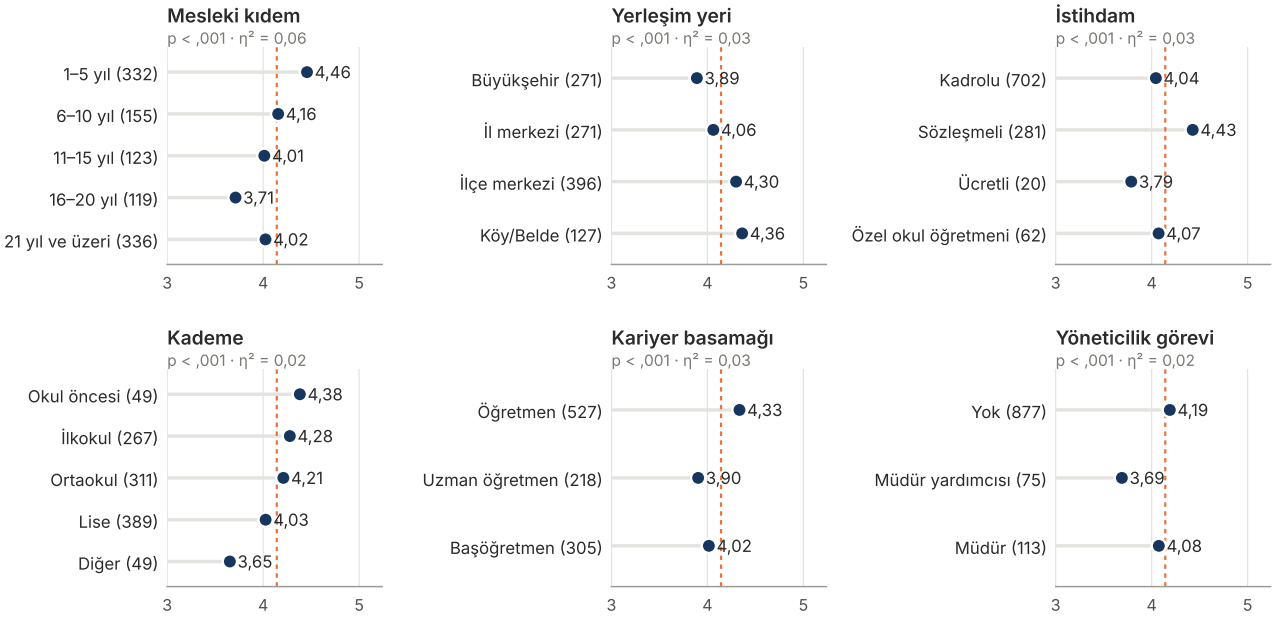
Madde düzeyinde en yüksek katılım "Öğretmenlik mesleğini isteyerek sürdürmekteyim" (%84,6) ve "Öğretmenlik mesleğimi yapmaktan memnunum" (%84,0) ifadelerinde görülmektedir. Öğretmenlerin %79,8'i öğretmen olmanın kendisi için doğru meslek seçimi olduğunu düşünmektedir. En düşük katılım ise "Genel olarak öğretmenlik mesleğimden doyum sağlıyorum" ifadesindedir (%73,2). Bu ifadede kararsız ya da katılmayan öğretmenlerin oranı %26,8'e ulaşmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mesleğe yönelik tercih ve bağlılıklarının, günlük mesleki deneyimden aldıkları doyumdan daha güçlü olduğunu düşündürmektedir.

İş Doyumu Kimlerde Farklılaşıyor?

Öğretmenler mesleği isteyerek sürdürüyor; ancak her dört öğretmenden biri meslekten genel olarak doyum sağladığını açıkça ifade edemiyor.

İş doyumu, öğretmenlerin pek çok mesleki özelliğine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (Grafik 6). En belirgin farklılaşma **mesleki kıdem** değişkeninde görülmektedir (η^2 = 0,06). İş doyumu mesleğin ilk beş yılında en yüksek düzeydedir (4,46); kıdem arttıkça düzenli olarak azalmakta ve 16–20 yıl kıdem grubunda en düşük düzeye (3,71) inmektedir. 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerde ise doyum yeniden yükselmektedir (4,02). Bu U biçimli örüntü, kariyerin ortasının öğretmenler için kritik bir dönem olduğuna işaret etmektedir.

GRAFİK 6: ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Parantez içindeki değerler grup büyüklüğünü göstermektedir. Turuncu kesikli çizgi Türkiye örneklem ortalamasıdır.

Yerleşim yerine göre büyükşehirlerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu (3,89) ilçe merkezlerinde (4,30) ve köy/beldelerde (4,36) görev yapanlara göre daha düşüktür. **İstihdam türü**ne göre sözleşmeli öğretmenlerin iş doyumu (4,43) kadrolu öğretmenlerden (4,04) yüksektir; ücretli öğretmenlerde (3,79) ise en düşük düzeydedir. Sözleşmeli öğretmenlerin büyük bölümünün mesleğin ilk yıllarında olması, bu farkın kıdem etkisiyle birlikte okunması gerektiğini göstermektedir.

Kademeye göre okul öncesi (4,38) ve ilkokul (4,28) öğretmenlerinin iş doyumu, lise öğretmenlerinden (4,03) daha yüksektir. **Yöneticilik görevi** açısından müdür yardımcılarının iş doyumu (3,69), hem müdürlerin (4,08) hem de yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerin (4,19) belirgin biçimde altındadır. **Kariyer basamağı**na göre "öğretmen" basamağındakilerin doyumu (4,33) uzman öğretmen (3,90) ve başöğretmenlerden (4,02) yüksektir. Kariyer sistemini yararlı bulan öğretmenlerin iş doyumu (4,29), yararlı bulmayanlardan (3,92) anlamlı biçimde yüksektir (d = 0,37). Cinsiyet ve medeni duruma göre ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

DEĞERLENDİRME

Öğretmenlerin iş doyumu genel olarak yüksektir ve bu, mesleğe yönelik güçlü bir bağlılığın göstergesidir. Ancak doyumun kıdemle birlikte aşınması, özellikle 11–20 yıl arasındaki öğretmenlerin mesleki gelişim, tanınma ve kariyer ilerlemesi açısından desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Müdür yardımcılarının düşük doyumu ise okul yönetimindeki ara kademede yaşanan rol yükünün ayrıca ele alınması gereken bir konu olduğunu düşündürmektedir.

03

Mesleği Bırakma ve Okul Değiştirme Niyeti

Öğretmenlerin çoğu mesleği bırakmayı düşünmüyor; ancak her üç öğretmenden biri bulunduğu okuldan ayrılmak istiyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

%13,2

öğretmende mesleği bırakma niyeti yüksek düzeyde.

%30,1

öğretmende okul değiştirme niyeti yüksek düzeyde.

%20,1

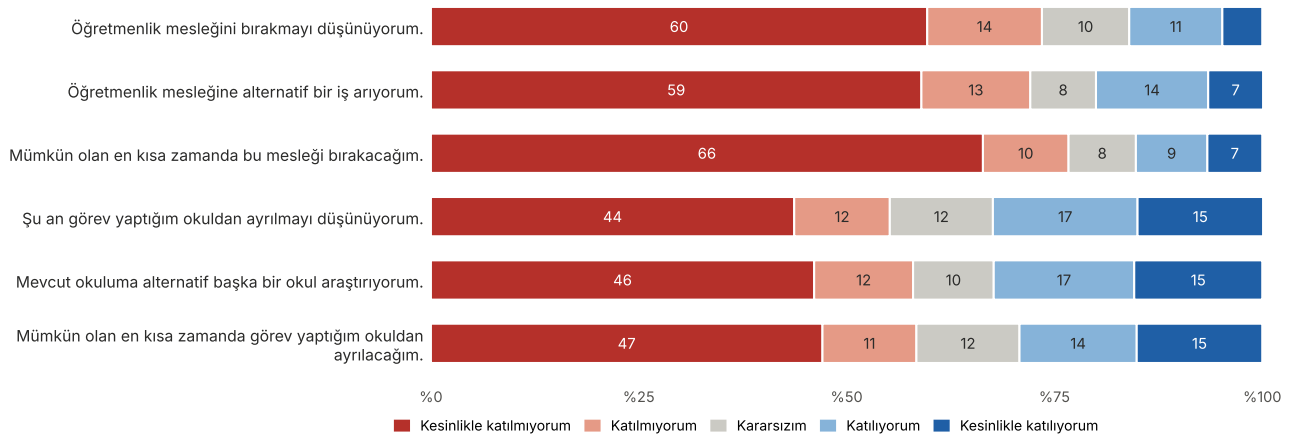
öğretmen, öğretmenliğe alternatif bir iş aradığını belirtiyor.

Ayrılma Niyetinin İki Biçimi

Öğretmen devri iki farklı biçimde gerçekleşebilir: öğretmenin mesleği tamamen bırakması ya da başka bir okula geçmesi. Her iki durum da okullarda süreklilik, mesleki normların oluşması ve öğrenci başarısı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Coşkun vd., 2021). Bu nedenle araştırmada mesleği bırakma niyeti ve okul değiştirme niyeti iki ayrı ölçekle ölçülmüştür.

Öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti ortalaması **1,87** ile düşük düzeydedir. Öğretmenlerin %74,3'ünde bırakma niyeti düşük, %13,2'ünde yüksektir. Okul değiştirme niyeti ise daha yaygındır: ortalama **2,44**, yüksek niyetli öğretmen oranı %30,1'dir. Hem mesleği bırakma hem de okul değiştirme niyeti yüksek olan öğretmenlerin oranı %7,6'dır.

GRAFİK 7: MESLEĞİ BIRAKMA VE OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİ MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: İlk üç madde mesleği bırakma niyetini, son üç madde okul değiştirme niyetini ölçmektedir.

Öğretmenlerin %16,0'sı öğretmenlik mesleğini bırakmayı düşündüğünü, %20,1'i mesleğe alternatif bir iş aradığını, %15,2'i ise mümkün olan en kısa zamanda mesleği bırakacağını belirtmektedir. Alternatif iş arama oranının bırakmayı düşünme oranından yüksek olması, bazı öğretmenlerin henüz bırakma kararı vermeden seçeneklerini değerlendirdiğini göstermektedir.

Okul değiştirme niyetinde oranlar yaklaşık iki katına çıkmaktadır. Öğretmenlerin %32,5'i görev yaptığı okuldan ayrılmayı düşündüğünü, %32,3'ü başka bir okul araştırdığını, %29,2'u en kısa zamanda okuldan ayrılacağını ifade etmektedir.

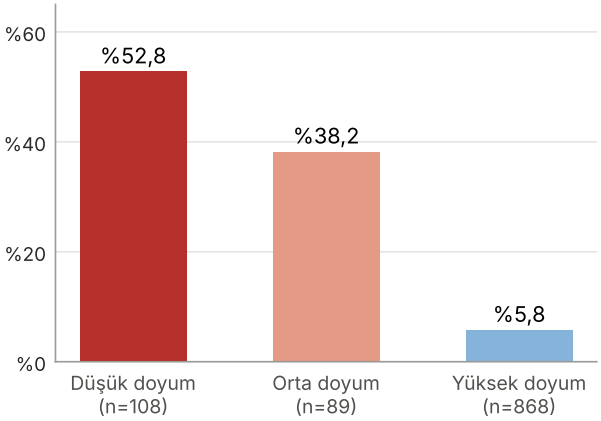
ULUSLARARASI BAĞLAM

TALIS 2024 verilerine göre Türkiye'de önümüzdeki beş yıl içinde mesleği bırakmayı planlayan öğretmen oranı OECD ortalamasının altındadır (30 yaş altı: Türkiye %9,2, OECD %20,4; 30–49 yaş: Türkiye %10,3, OECD %15,0). Bu araştırmada mesleği bırakma niyeti yüksek öğretmen oranının (%13,2) TALIS bulgularıyla aynı büyüklük düzeyinde olduğu görülmektedir. Ancak iki araştırmanın ölçme yöntemleri ve örneklemleri farklı olduğundan oranlar doğrudan karşılaştırılmamalıdır (OECD, 2025; aktaran ERG, 2025).

İş Doyumu ile Bırakma Niyeti Arasındaki Güçlü Bağ

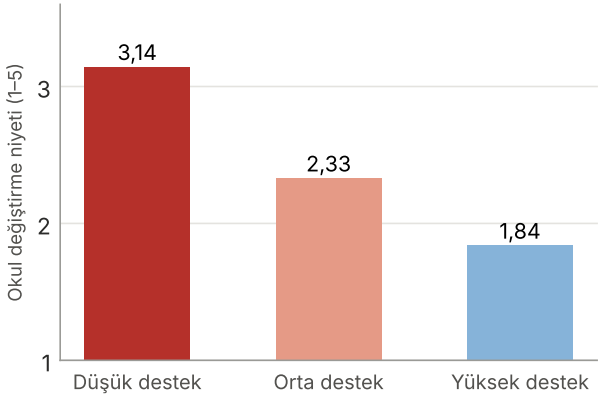
Mesleği bırakma niyeti en güçlü biçimde iş doyumuyla ilişkilidir ($r = -0,66$). İş doyumu düşük olan 108 öğretmenin %52,8'ünde mesleği bırakma niyeti yüksektir. Bu oran doyumu orta düzeyde olan öğretmenlerde %38,2, doyumu yüksek olan öğretmenlerde ise yalnızca %5,8'dır.

GRAFİK 8: İŞ DOYUMU DÜZEYİNE GÖRE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ YÜKSEK ÖĞRETMEN ORANI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

GRAFİK 9: OKUL MÜDÜRÜ DESTEĞİ DÜZEYİNE GÖRE OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİ ORTALAMASI

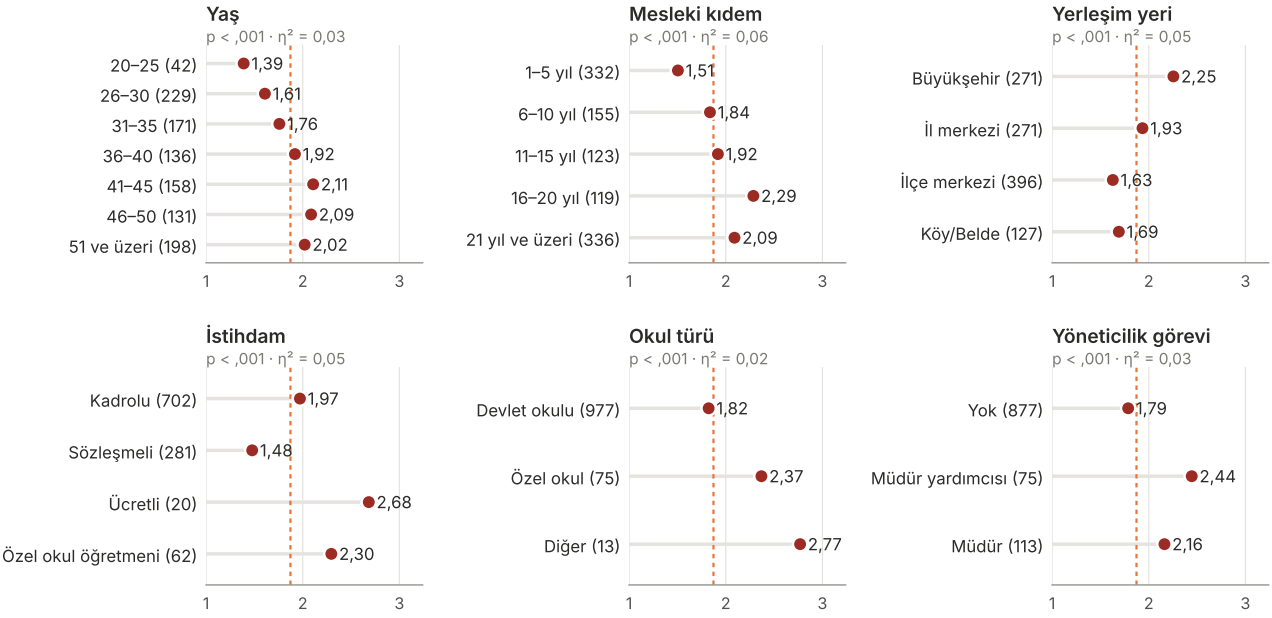


Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Öğretmenler müdür desteği puanına göre üç eşit gruba ayrılmıştır.

Bırakma Niyeti Kimlerde Daha Yüksek?

Mesleği bırakma niyeti; yaş, kıdem, yerleşim yeri, istihdam türü, okul türü ve yöneticilik görevine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (Grafik 10). **Kıdem** arttıkça bırakma niyeti yükselmekte ve 16–20 yıl kıdem grubunda en yüksek düzeye (2,29) ulaşmaktadır (η^2 = 0,06). Bu grupta bırakma niyeti yüksek öğretmen oranı %24,4'tür; 1–5 yıl kıdemlilerde bu oran %4,8'dir. **Yaş**a göre de benzer bir örüntü görülmektedir: 20–25 yaş grubunda 1,39 olan ortalama, 41–45 yaş grubunda 2,11'e yükselmektedir.

GRAFİK 10: ÖĞRETMENLERİN MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Parantez içindeki değerler grup büyüklüğünü göstermektedir. Ücretli öğretmen grubu küçük olduğundan (n = 20) bu gruba ilişkin bulgular dikkatle yorumlanmalıdır.

Büyükşehirlerde görev yapan öğretmenlerin bırakma niyeti (2,25) ilçe merkezlerinde (1,63) ve köy/beldelerde (1,69) görev yapanlardan belirgin biçimde yüksektir; büyükşehirlerde bırakma niyeti yüksek öğretmen oranı %21,4'tür. **İstihdam türü**ne göre en düşük bırakma niyeti sözleşmeli öğretmenlerde (1,48), en yüksek ise ücretli (2,68) ve özel okul öğretmenlerinde (2,30) görülmektedir. Bırakma niyeti yüksek öğretmen oranı ücretli öğretmenlerde %35,0, özel okul öğretmenlerinde %25,8, kadrolu öğretmenlerde %15,1, sözleşmeli

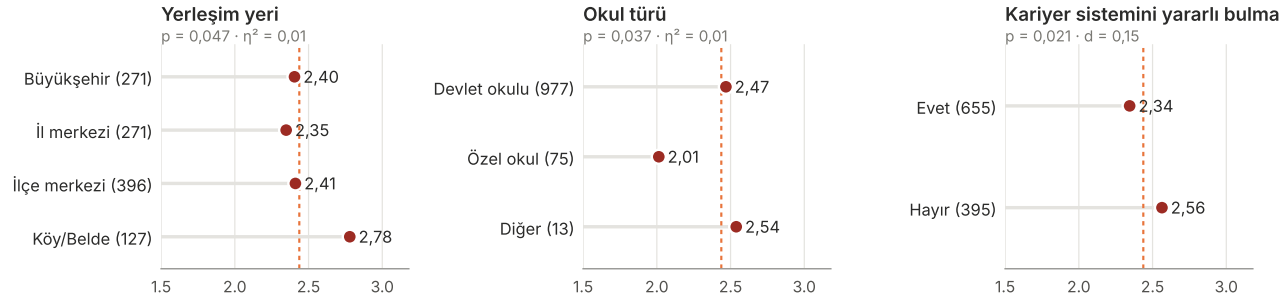
öğretmenlerde %4,3'tür. Bu bulgu, iş güvencesi ve çalışma koşullarının meslekte kalma eğilimiyle ilişkisine dikkat çekmektedir.

Müdür yardımcıları (2,44) ve müdürlerin (2,16) bırakma niyeti, yöneticilik görevi olmayan öğretmenlerden (1,79) yüksektir. Erkek öğretmenlerin bırakma niyeti (1,99) kadın öğretmenlerden (1,77), lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin bırakma niyeti (2,11) lisans mezunlarından (1,81) anlamlı düzeyde yüksektir; ancak her iki farkın etki büyüklüğü küçüktür.

Okul Değiştirme Niyeti: Okul İklimi Belirleyici

Okul değiştirme niyeti, demografik değişkenlere göre bırakma niyetine kıyasla çok daha az farklılaşmaktadır. Kıdem, yaş, cinsiyet ve kademe gibi değişkenlere göre anlamlı fark bulunmamıştır. Okul değiştirme niyeti köy ve beldelerde görev yapan öğretmenlerde (2,78) daha yüksek, özel okul öğretmenlerinde (2,01) ise daha düşüktür (Grafik 11).

GRAFİK 11: ÖĞRETMENLERİN OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİ ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Okul değiştirme niyetini asıl belirleyen, öğretmenin bireysel özelliklerinden çok okuldaki deneyimidir. Okul müdürü desteğini düşük algılayan öğretmenlerde okul değiştirme niyeti ortalaması 3,14 iken bu değer müdür desteğini yüksek algılayanlarda 1,84'e düşmektedir (Grafik 9). Okul değiştirme niyeti; öznel iyi oluş (r = −0,44), okul müdürü desteği (r = −0,40) ve mesleki saygınlık (r = −0,34) ile negatif yönde ilişkilidir. Bu ilişkiler Bölüm 10'da çok değişkenli olarak incelenmektedir.

DEĞERLENDİRME

Bulgular, mesleği bırakma ve okul değiştirme niyetinin farklı dinamiklerle şekillendiğini göstermektedir. Mesleği bırakma niyeti büyük ölçüde öğretmenin meslekten aldığı doyumla ve kariyer aşamasıyla ilişkiliyken, okul değiştirme niyeti okulun iklimi, okul yöneticisinin desteği ve öğretmenin okulda kendini değerli hissetmesiyle ilişkilidir. Bu nedenle öğretmenleri meslekte tutmaya yönelik politikalar ile okullarda öğretmen sürekliliğini sağlamaya yönelik politikaların farklı araçlara ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

04

Öznel İyi Oluş

Öğretmenler kendilerini yeterli ve etkili hissediyor; okula ait olma duygusu ise daha kırılgan.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

4,27

öznel iyi oluş ortalaması (1–5); öğretmenlerin %89,7'sinde yüksek düzeyde.

%94,7

öğretmen, öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyi olduğunu düşünüyor.

%73,1

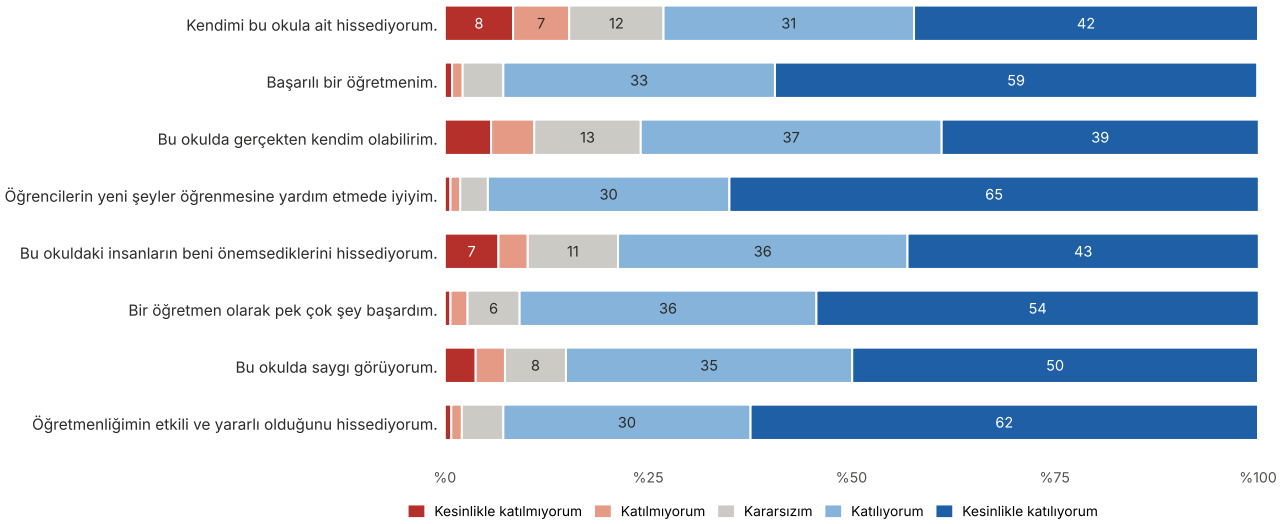
öğretmen kendini görev yaptığı okula ait hissediyor; göstergenin en düşük maddesi.

Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyi

Öznel iyi oluş, bireyin yaşamına ve deneyimlerine ilişkin olumlu değerlendirmelerini ifade eder. Öğretmenlik, yüksek düzeyde duygusal emek gerektiren ve stres düzeyi yüksek mesleklerden biri olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin iyi oluşu, hem kendi sağlıkları hem de öğrencileri ve okul toplumu açısından önem taşımaktadır (Ergün ve Sezgin Nartgün, 2017). Bu araştırmada öznel iyi oluş, **okul bağlılığı** (okuldaki bireyler tarafından desteklendiğini hissetme ve iyi ilişkiler kurma) ve **öğretim yeterliği** (kendi öğretmenliğini etkili değerlendirme) olmak üzere iki alt boyutta ölçülmüştür.

Öğretmenlerin öznel iyi oluş ortalaması **4,27**'dir ve öğretmenlerin %89,7'unda yüksek düzeydedir. Ancak iki alt boyut arasında belirgin bir fark vardır: öğretim yeterliği ortalaması 4,50, okul bağlılığı ortalaması 4,05'tir. Okul bağlılığı düşük olan öğretmenlerin oranı (%8,9), öğretim yeterliği düşük olanların oranının (%1,4) altı katından fazladır.

GRAFİK 12: ÖZNEL İYİ OLUŞ MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: 1, 3, 5 ve 7. maddeler okul bağlılığı; 2, 4, 6 ve 8. maddeler öğretim yeterliği alt boyutunu ölçmektedir.

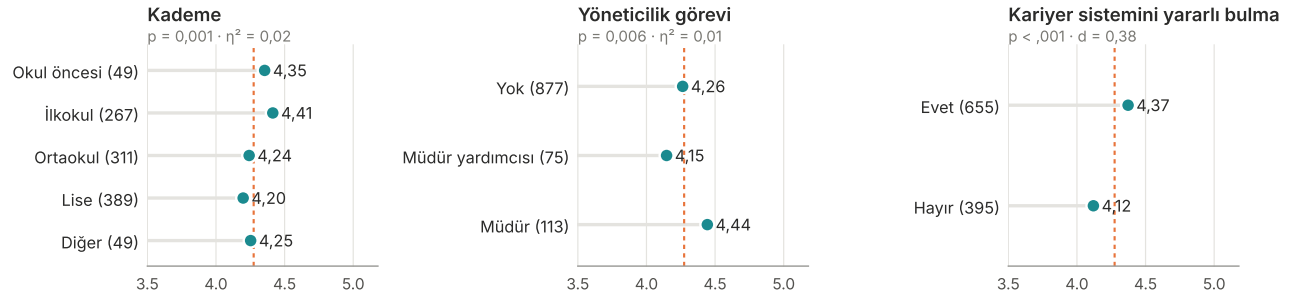
Öğretmenlerin %94,7'ü öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyi olduğunu, %92,9'ü öğretmenliğinin etkili ve yararlı olduğunu, %92,8'si başarılı bir öğretmen olduğunu düşünmektedir. Buna karşılık "Kendimi bu okula ait hissediyorum" ifadesine katılım %73,1, "Bu okulda gerçekten kendim olabilirim" ifadesine katılım %76,0'dır. Öğretmenlerin yaklaşık dörtte biri, görev yaptığı okulda kendini ait hissetme ya da kendisi olabilme konusunda olumlu bir değerlendirme yapamamaktadır.

Öznel İyi Oluşta Farklılaşma

Öğretmenler sınıfta kendine güveniyor; asıl kırılganlık okulun ilişkisel ikliminde.

Öznel iyi oluş, demografik değişkenlere göre görece az farklılaşan bir göstergedir. Cinsiyet, yaş, kıdem ve yerleşim yerine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Kademeye göre ilkokul öğretmenlerinin iyi oluşu (4,41) ortaokul (4,24) ve lise öğretmenlerinden (4,20) yüksektir. Okul müdürlerinin iyi oluşu (4,44) müdür yardımcılarından (4,15) yüksektir. Kariyer sistemini yararlı bulan öğretmenlerin iyi oluşu (4,37), yararlı bulmayanlardan (4,12) anlamlı düzeyde yüksektir (d = 0,38).

GRAFİK 13: ÖĞRETMENLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞ ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

DEĞERLENDİRME

Öznel iyi oluş, okul değiştirme niyetinin en güçlü yordayıcısıdır (Bölüm 10). Okul bağlılığı alt boyutunun görece düşük olması, öğretmenlerin okul değiştirme eğilimini anlamak için önemli bir ipucu sunmaktadır. Öğretmenlerin okulda desteklendiğini, önemsendiğini ve saygı gördüğünü hissetmesi, onları okulda tutan temel etkenlerden biridir. Okul düzeyinde aidiyet ve ilişki kalitesini güçlendiren uygulamalar, öğretmen sürekliliğine doğrudan katkı sağlayabilir.

05

Mesleki Özerklik

Öğretmenler sınıfta, okulda ve mesleki gelişimlerinde güçlü bir özerklik algısına sahip; ancak bu algı kıdem ve yerleşim yerine göre farklılaşıyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

4,44

özerklik ortalaması (1–5); tüm göstergeler arasında en yüksek.

%93,5

öğretmen, derste kullanacağı öğretim strateji, yöntem ve tekniğe kendisinin karar verebildiğini belirtiyor.

%82,7

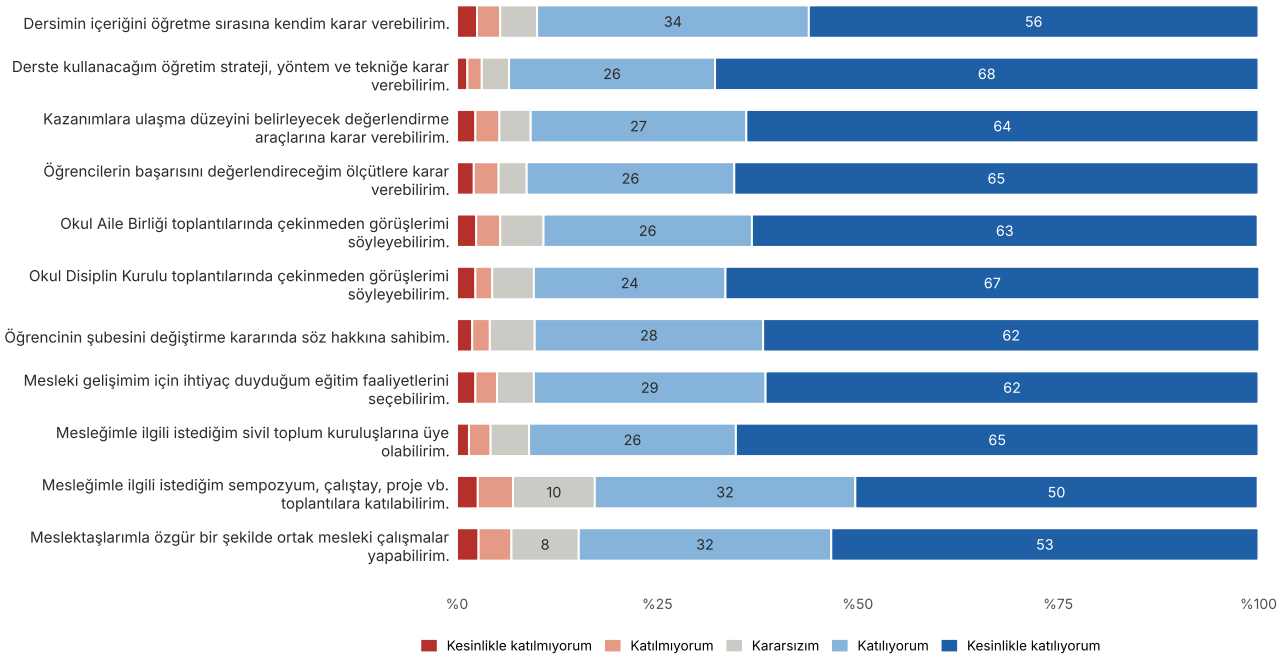
öğretmen, istediği sempozyum, çalıştay ve proje toplantılarına katılabildiğini düşünüyor; en düşük madde.

Öğretmenlerin Özerklik Algısı

Öğretmen özerkliği, öğretmenin öğretim süreci, okulun işleyişi ve kendi mesleki gelişimi hakkında karar verme yetkisine ve söz hakkına sahip olmasıdır. Özerklik yalnızca sınıfla sınırlı değildir; okul kararlarına katılımı ve mesleki gelişim tercihlerini de kapsayan çok boyutlu bir yapıdır (Karadeniz ve Fer, 2023). Bu araştırmada özerklik **sınıfta**, **okulda** ve **mesleki** özerklik olmak üzere üç alt boyutta ölçülmüştür. Ölçek, öğretmenlerden mevcut şartlar içinde sahip olduklarını düşündükleri özerkliği değerlendirmelerini istemektedir.

Öğretmenlerin özerklik ortalaması **4,44**'tür ve öğretmenlerin %92,8'inde yüksek düzeydedir. Alt boyutlar birbirine yakındır: sınıfta özerklik 4,48, okulda özerklik 4,47, mesleki özerklik 4,37.

GRAFİK 14: ÖZERKLİK MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



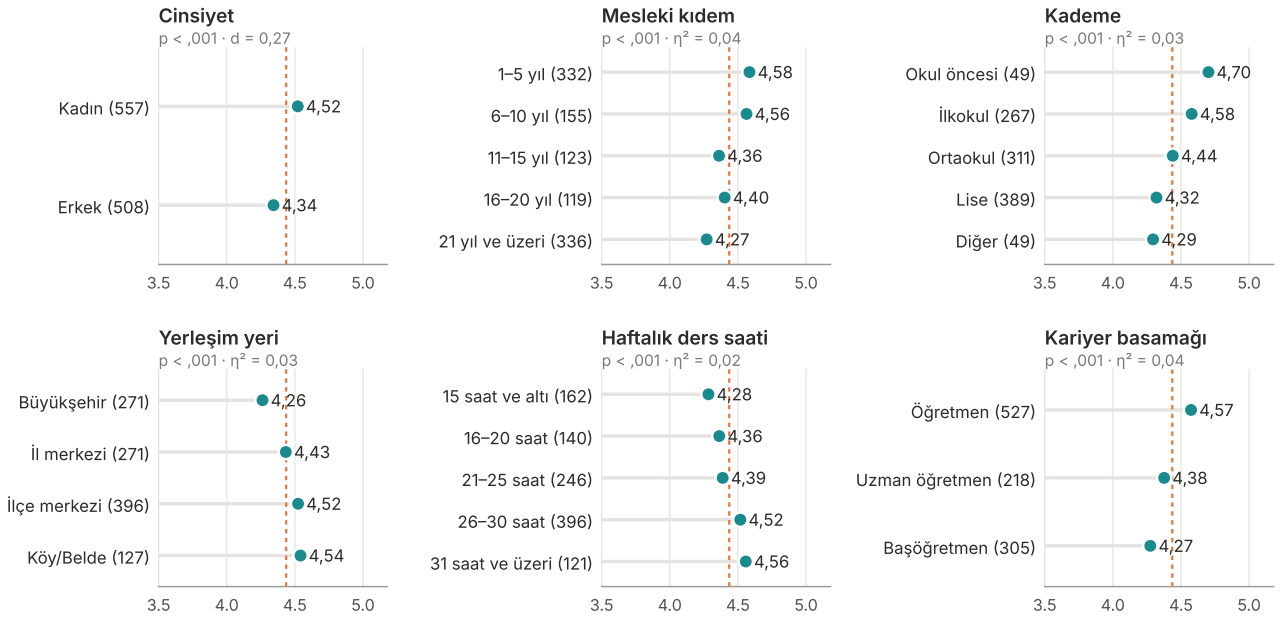
Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: 1–4. maddeler sınıfta, 5–7. maddeler okulda, 8–11. maddeler mesleki özerkliği ölçmektedir. Yanıt seçenekleri "Beni hiç yansıtmıyor" (1) ile "Beni tamamen yansıtıyor" (5) arasındadır; grafikte bu seçenekler beşli katılım ölçeğiyle aynı renklerle gösterilmiştir.

Madde düzeyinde en yüksek özerklik algısı öğretim strateji, yöntem ve tekniklerine karar verme (%93,5) ile öğrencilerin başarısını değerlendirme ölçütlerine karar vermede (%91,4) görülmektedir. En düşük özerklik algısı ise istenilen sempozyum, çalıştay ve proje toplantılarına katılabilme (%82,7) ve meslektaşlarla özgürce ortak mesleki çalışma yapabilme (%84,8) maddelerindedir. Bu bulgu, mesleki gelişim ve meslektaş işbirliği alanında öğretmenlerin karşılaştığı kısıtlara işaret etmektedir.

Özerklik Algısında Farklılaşma

Özerklik algısı pek çok değişkene göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (Grafik 15). Kadın öğretmenlerin özerklik algısı (4,52) erkek öğretmenlerden (4,34) yüksektir (d = 0,27). Kıdem arttıkça özerklik algısı azalmaktadır: 1–5 yıl kıdemlilerde 4,58 olan ortalama, 21 yıl ve üzeri kıdemlilerde 4,27'ye düşmektedir. Kariyer basamağına göre de benzer bir örüntü görülmektedir (öğretmen 4,57; başöğretmen 4,27).

GRAFİK 15: ÖĞRETMENLERİN ÖZERKLİK ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Kademe yükseldikçe özerklik algısı azalmaktadır: okul öncesi öğretmenlerinde 4,70 olan ortalama lise öğretmenlerinde 4,32'dir. Büyükşehirlerde görev yapan öğretmenlerin özerklik algısı (4,26) köy/beldelerde görev yapanlardan (4,54) düşüktür. Haftalık ders saati arttıkça özerklik algısı da artmaktadır (15 saat ve altı: 4,28; 31 saat ve üzeri: 4,56).

DEĞERLENDİRME

Özerklik algısının çok yüksek olması, öğretmenlerin sınıf içi pedagojik kararlarda kendilerini özgür hissettiğini göstermektedir. Bununla birlikte, kıdemli öğretmenlerde ve büyük kentlerde özerklik algısının daha düşük olması; denetim, standartlaşma ve merkezi uygulamaların deneyimli öğretmenler tarafından daha kısıtlayıcı algılanıyor olabileceğini düşündürmektedir. Özerklik, iş doyumu (r = 0,42) ve öznel iyi oluşla (r = 0,51) olumlu yönde ilişkilidir. Ölçeğin tavan etkisine yakın değerler vermesi, bu göstergenin sonraki yıllarda daha ayrıntılı ölçülmesi gerektiğine de işaret etmektedir.

06

Bürokratik İş Yükü

Öğretmenler belge, rapor ve resmî prosedürlerin yoğun bir yük oluşturduğunu; bu yükün öğrencilere ve derse ayrılan zamanı daralttığını düşünüyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

%88,9

öğretmen belgeleme ve prosedür yükünü yüksek algılıyor.

%75,0

öğretmen, bürokratik görevlerin öğrencilerine ayırdığı zamanı azalttığını belirtiyor.

%86,5

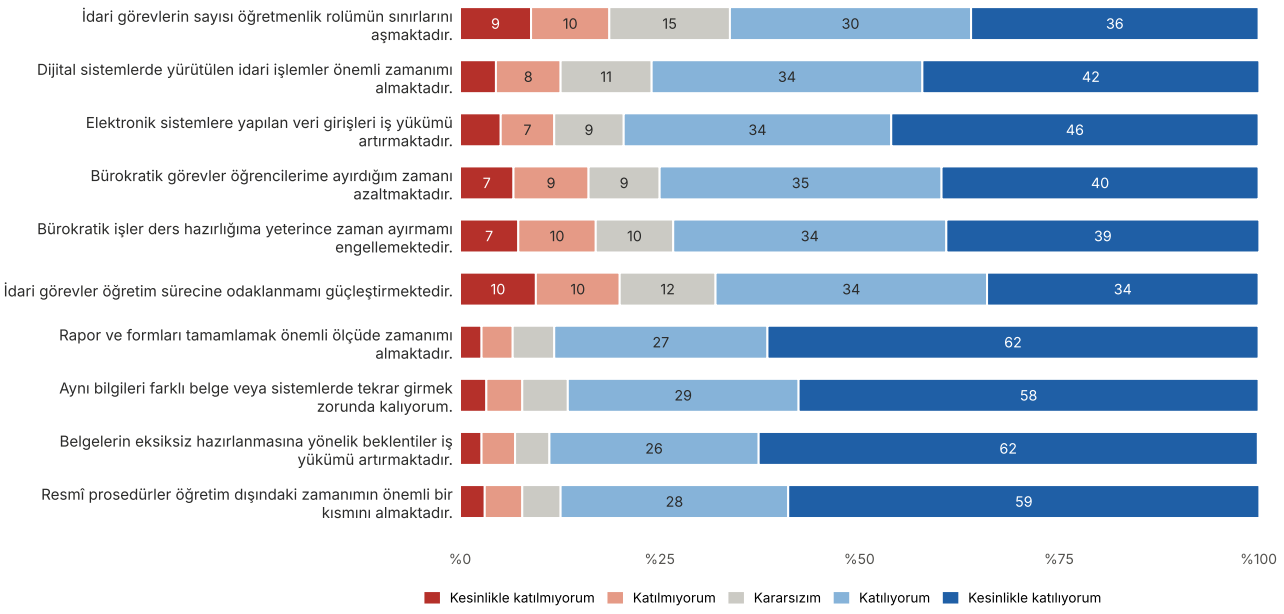
öğretmen, aynı bilgileri farklı belge ya da sistemlere tekrar girmek zorunda kaldığını söylüyor.

Öğretmenlerin Bürokratik İş Yükü Algısı

Öğretmenlerin çalışma yaşamında raporlama, belgeleme, veri girişi ve resmî işlemler giderek daha fazla yer kaplamaktadır. Bürokratik iş yükü, öğretmenin zamanını ve dikkatini öğretimden uzaklaştırarak hem mesleki deneyimi hem de öğretimin niteliğini etkileyebilmektedir (Önder ve Dağ, 2026). Bu araştırmada bürokratik iş yükü iki alt boyutta ölçülmüştür: **Belgeleme ve prosedür yükü** (rapor, form, veri girişi ve resmî prosedürler) ve **bürokratik iş yükünün öğretime etkisi** (öğretmenlik rolü, öğrencilere ayrılan zaman, ders hazırlığı ve öğretime odaklanma).

Öğretmenlerin bürokratik iş yükü algısı ortalaması **4,09**'dur. Belgeleme ve prosedür yükü ortalaması 4,38 ile çok yüksek düzeydedir ve öğretmenlerin %88,9'i bu yükü yüksek algılamaktadır. Bürokratik yükün öğretime etkisi ortalaması 3,90'dır ve öğretmenlerin %72,8'si bu etkiyi yüksek düzeyde hissetmektedir.

GRAFİK 16: BÜROKRATİK İŞ YÜKÜ MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: İlk altı madde bürokratik iş yükünün öğretime etkisini, son dört madde belgeleme ve prosedür yükünü ölçmektedir.

Belgeleme boyutunda öğretmenlerin %88,7'i belgelerin eksiksiz hazırlanmasına yönelik beklentilerin, %88,2'i rapor ve formları tamamlamanın, %87,4'si resmî prosedürlerin zamanlarını önemli ölçüde aldığını belirtmektedir. Öğretmenlerin %86,5'sı aynı bilgileri farklı belge ya da sistemlere tekrar girmek zorunda kaldığını ifade etmektedir; bu bulgu, dijital sistemler arasındaki entegrasyon eksikliğinin somut bir yük yarattığını göstermektedir.

Öğretime etki boyutunda öğretmenlerin %79,5'u elektronik sistemlere yapılan veri girişlerinin iş yükünü artırdığını, %76,1'i dijital sistemlerdeki idari işlemlerin önemli zamanını aldığını, %75,0'i bürokratik görevlerin öğrencilerine ayırdığı zamanı azalttığını, %73,3'ü ise bürokratik işlerin ders hazırlığına yeterince zaman ayırmasını engellediğini düşünmektedir.

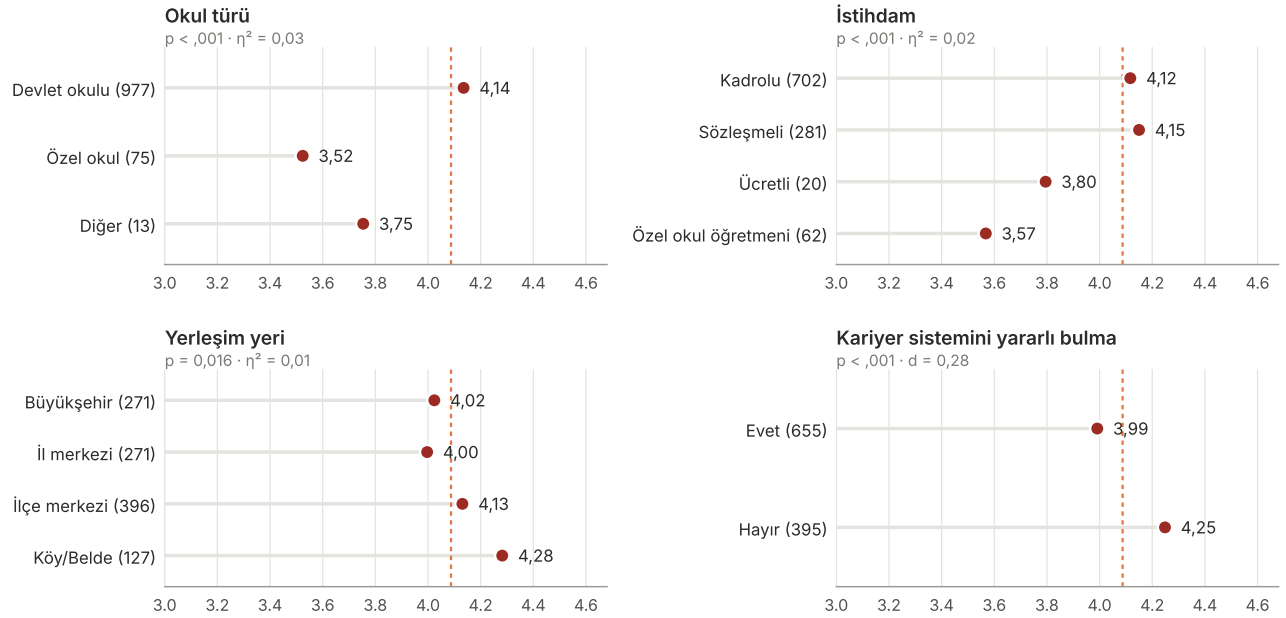
Bürokratik Yükte Farklılaşma

Bürokratik iş yükü, öğretmenlerin pek çok bireysel özelliğine göre farklılaşmayan, sistem genelinde yaygın bir deneyimdir. Kıdem, yaş ve kademeye göre toplam puanda anlamlı fark bulunmamıştır. En belirgin fark okul türünde görülmektedir: devlet okullarında görev yapan

Her dört öğretmenden üçü, bürokratik görevlerin öğrencilerine ayırdığı zamanı azalttığını düşünüyor.

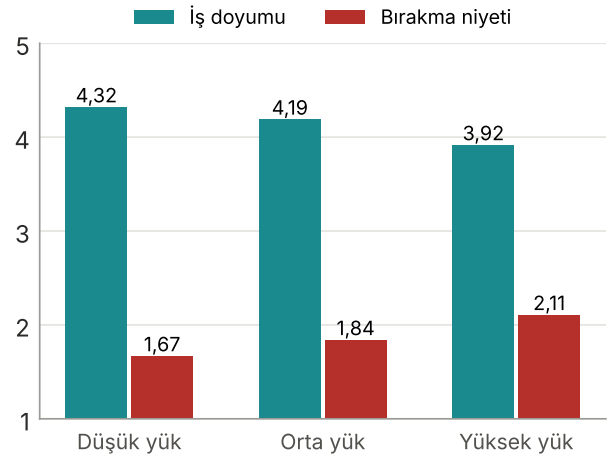
öğretmenlerin bürokratik yük algısı (4,14) özel okul öğretmenlerinden (3,52) anlamlı düzeyde yüksektir (η^2 = 0,03). Köy ve beldelerde görev yapan öğretmenler (4,28) bürokratik yükü büyükşehir (4,02) ve il merkezlerinde (4,00) görev yapanlardan daha yüksek algılamaktadır. Kadın öğretmenler belgeleme ve prosedür yükünü (4,47) erkek öğretmenlerden (4,27) daha yüksek algılamaktadır.

GRAFİK 17: ÖĞRETMENLERİN BÜROKRATİK İŞ YÜKÜ ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

GRAFİK 18: BÜROKRATİK İŞ YÜKÜ DÜZEYİNE GÖRE İŞ DOYUMU VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ ORTALAMALARI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Öğretmenler bürokratik iş yükü puanına göre üç eşit gruba ayrılmıştır.

Bürokratik yük, öğretmenlerin mesleki deneyimiyle de ilişkilidir. Bürokratik yükü düşük algılayan öğretmenlerin iş doyumu ortalaması 4,32 iken bu değer yükü yüksek algılayanlarda 3,92'ya düşmekte; mesleği bırakma niyeti ise 1,67'den 2,11'ye yükselmektedir.

Kariyer sistemini yararlı bulmayan öğretmenlerin bürokratik yük algısı (4,25), yararlı bulanlardan (3,99) yüksektir. Bu bulgu, kariyer sistemine ilişkin süreçlerin de öğretmenler tarafından bürokratik yükün bir parçası olarak deneyimlenebileceğini düşündürmektedir.

DEĞERLENDİRME

Bürokratik iş yükü, öğretmenlerin neredeyse tamamı tarafından paylaşılan yapısal bir sorundur ve bireysel özelliklerden çok sistemin işleyişinden kaynaklanmaktadır. Özellikle aynı verinin farklı sistemlere tekrar girilmesi ve belge hazırlama beklentileri, öğretmen zamanının öğretim dışı işlere kaydığını göstermektedir. Dijital sistemlerin birleştirilmesi, raporlama gereklerinin sadeleştirilmesi ve idari işlerin öğretmen dışındaki personele aktarılması, öğretmenin öğretime ayırdığı zamanı artırabilecek doğrudan politika araçlarıdır.

07

Yapay Zekâ ve Dijital Dönüşüm

Öğretmenler yapay zekânın eğitime katkısına olumlu bakıyor; genç öğretmenler bu dönüşüme daha istekli.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

%76,3

öğretmenin yapay zekâya yönelik eğitsel bakışı olumlu.

%77,7

öğretmen, yapay zekânın bilinçli kullanımının öğretmenin etkisini artırabileceğini düşünüyor.

4,40

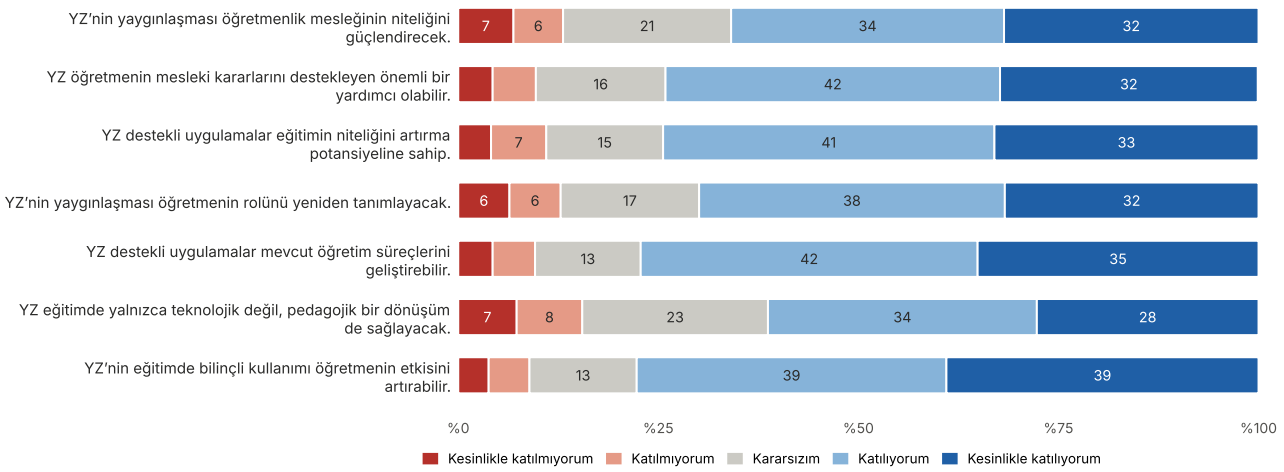
20–25 yaş grubundaki öğretmenlerin ortalaması; 51 yaş ve üzerinde 3,71.

Öğretmenlerin Yapay Zekâya Bakışı

Yapay zekâ uygulamalarının eğitimde hızla yaygınlaşması, öğretmenlik mesleğinin niteliği, öğretmenin rolü ve öğretim süreçleri hakkında yeni sorular doğurmaktadır. Öğretmenlerin yapay zekâya ilişkin değerlendirmeleri, bu teknolojilerin sınıflara nasıl gireceğini belirleyen temel etkenlerden biridir (Dağ, 2026). Bu araştırmada öğretmenlerin yapay zekânın eğitim niteliği, öğretim süreçleri, mesleki kararlar, öğretmenin rolü ve pedagojik dönüşüm üzerindeki etkilerine ilişkin değerlendirmeleri yedi maddelik tek boyutlu bir ölçekle ölçülmüştür.

Öğretmenlerin yapay zekâya yönelik eğitsel bakış ortalaması **3,88**'dir. Öğretmenlerin %76,3'sının bakışı olumlu, %14,6'sının kararsız, %9,0'unun olumsuzdur.

GRAFİK 19: YAPAY ZEKÂYA YÖNELİK EĞİTSEL BAKIŞ MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



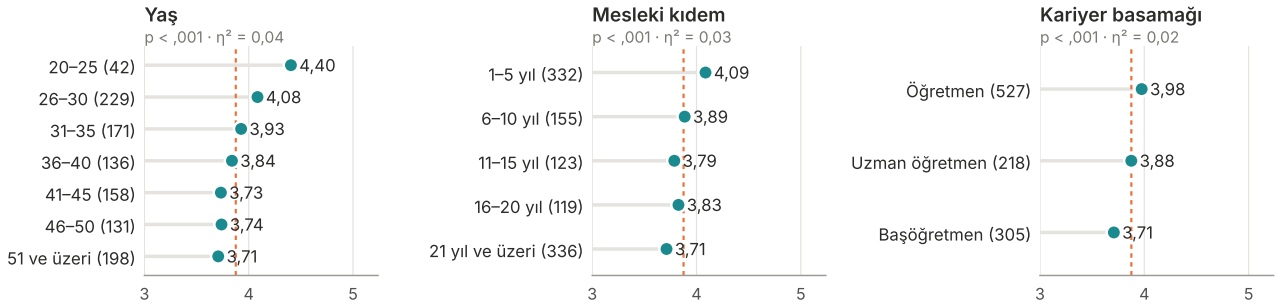
Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Öğretmenlerin %77,7'si yapay zekânın bilinçli kullanımının öğretmenin etkisini artırabileceğini, %77,2'si yapay zekâ destekli uygulamaların öğretim süreçlerini geliştirebileceğini, %74,0'ü yapay zekânın öğretmenin mesleki kararlarını destekleyen önemli bir yardımcı olabileceğini düşünmektedir. Daha temkinli yanıtlar ise yapay zekânın mesleğin niteliğini güçlendireceği (%65,9) ve yalnızca teknolojik değil pedagojik bir dönüşüm sağlayacağı (%61,3) maddelerinde görülmektedir. Öğretmenler yapay zekâyı öğretimi destekleyen bir araç olarak benimsemekte, ancak mesleğin ve pedagojinin dönüşümüne ilişkin daha ölçülü bir tutum sergilemektedir.

Kuşaklar Arası Fark

Yapay zekâya bakış en belirgin biçimde yaşa ve kıdeme göre farklılaşmaktadır (Grafik 20). 20–25 yaş grubundaki öğretmenlerin ortalaması 4,40 iken bu değer yaş ilerledikçe düzenli olarak azalmakta ve 51 yaş ve üzerinde 3,71'e inmektedir (η^2 = 0,04). Benzer biçimde 1–5 yıl kıdemli öğretmenlerin ortalaması (4,09), 21 yıl ve üzeri kıdemlilerden (3,71) yüksektir. Cinsiyet, kademe ve okul türüne göre anlamlı fark bulunmamıştır.

GRAFİK 20: ÖĞRETMENLERİN YAPAY ZEKÂYA YÖNELİK EĞİTSEL BAKIŞ ORTALAMALARININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

DEĞERLENDİRME

Öğretmenlerin yapay zekâya bakışının genel olarak olumlu olması, eğitimde yapay zekâ politikaları için önemli bir fırsattır. Bununla birlikte kıdemli öğretmenlerin daha temkinli tutumu, yapay zekâ entegrasyonunun yalnızca teknik eğitimlerle değil, deneyimli öğretmenlerin pedagojik birikimini merkeze alan, uygulamaya dayalı mesleki gelişim programlarıyla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Yapay zekâya bakış, diğer göstergelerle zayıf ilişkilidir; bu da tutumun öğretmenin genel mesleki memnuniyetinden büyük ölçüde bağımsız olduğunu düşündürmektedir.

08

Okul Müdürü Desteği

Öğretmenlerin çoğu okul müdüründen destek aldığını düşünüyor; ancak bu destek okuldan okula belirgin biçimde farklılaşıyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

%73,1

öğretmen okul müdüründen yüksek düzeyde destek algılıyor.

%14,6

öğretmen müdür desteğini düşük algılıyor.

%67,1

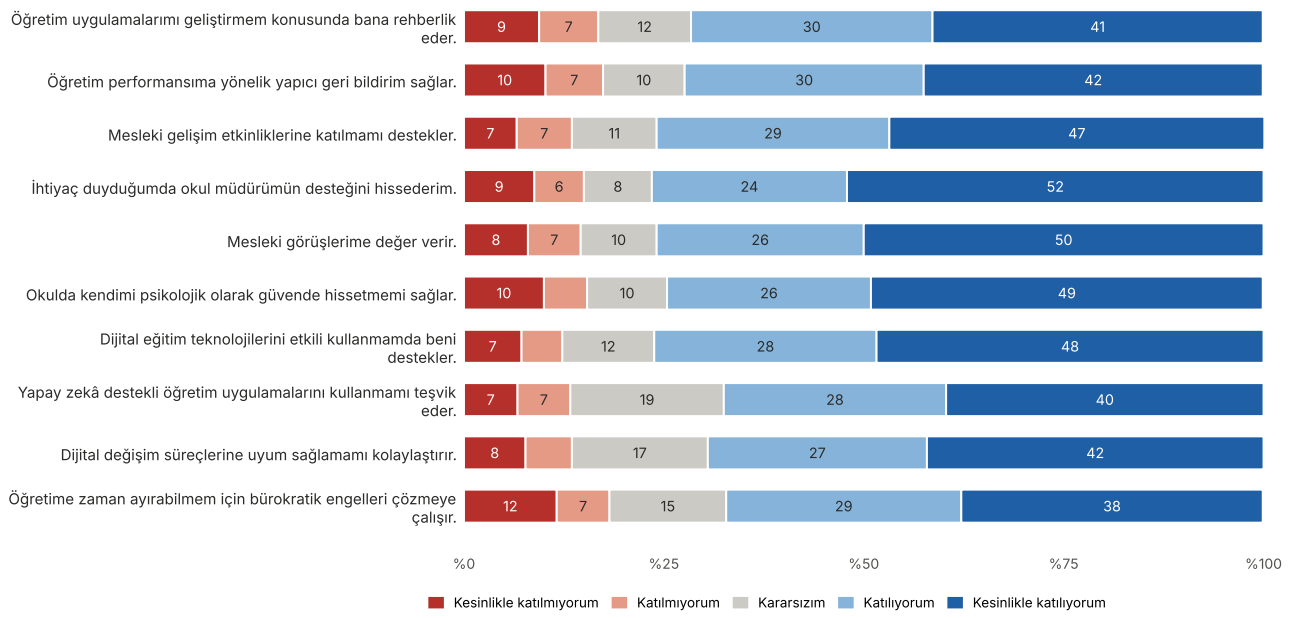
öğretmen, müdürünün bürokratik engelleri çözmeye çalıştığını düşünüyor; en düşük madde.

Öğretmenlerin Algıladığı Müdür Desteği

Okul müdürleri; öğretmenlere pedagojik rehberlik sağlama, mesleki gelişimlerini destekleme, psikolojik olarak güvenli bir okul ortamı oluşturma ve dijital dönüşüm süreçlerine uyumu kolaylaştırma bakımından kritik bir role sahiptir (Karakaya, 2026a). Bu araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinden algıladıkları destek; mesleki, psikososyal ve dijital destek unsurlarını içeren on maddelik tek boyutlu bir ölçekle ölçülmüştür.

Öğretmenlerin okul müdürü desteği ortalaması **3,94**'tür. Öğretmenlerin %73,1'i müdür desteğini yüksek, %14,6'sı düşük algılamaktadır. Göstergenin standart sapmasının yüksek olması (1,14), öğretmenlerin deneyimlerinin okul yönetimine göre büyük farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

GRAFİK 21: OKUL MÜDÜRÜ DESTEĞİ MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



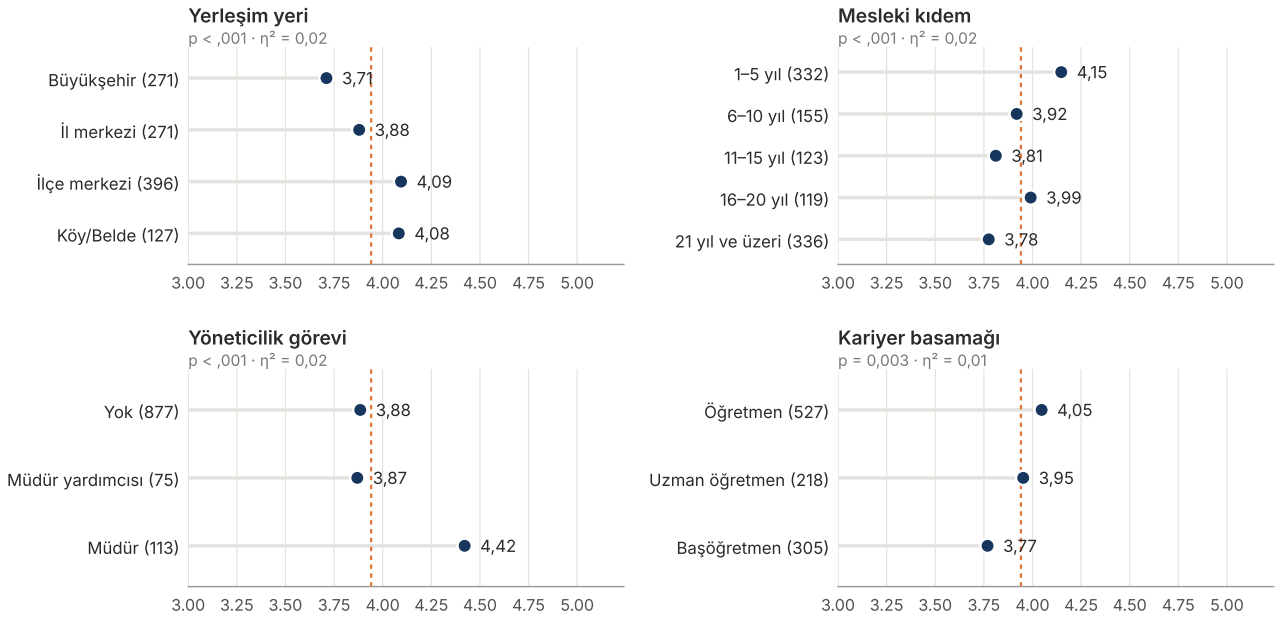
Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Tüm maddeler "Okul müdürüm ..." ifadesiyle başlamaktadır.

Öğretmenlerin en yüksek düzeyde algıladığı destek; ihtiyaç duyulduğunda müdürün desteğini hissetme (%76,5), dijital eğitim teknolojilerini kullanmada destek (%76,2) ve mesleki gelişim etkinliklerine katılımın desteklenmesidir (%76,0). Daha düşük algılanan destek alanları ise bürokratik engelleri çözme (%67,1), yapay zekâ destekli uygulamaları teşvik etme (%67,5) ve dijital değişim süreçlerine uyumu kolaylaştırmadır (%69,5). Pedagojik rehberlik (%71,5) ve yapıcı geri bildirim (%72,3) maddelerinde ise katılmayan öğretmen oranı %17 civarındadır.

Müdür Desteğinde Farklılaşma

Müdür desteği algısı yerleşim yeri, kıdem ve yöneticilik görevine göre farklılaşmaktadır (Grafik 22). Büyükşehirlerde görev yapan öğretmenler (3,71) ilçe merkezlerinde (4,09) ve köy/beldelerde (4,08) görev yapanlara göre daha düşük destek algılamaktadır (η^2 = 0,02). Kıdem arttıkça algılanan destek azalmaktadır (1–5 yıl: 4,15; 21 yıl ve üzeri: 3,78). Kariyer basamağına göre başöğretmenlerin algıladığı destek (3,77) öğretmen basamağındakilerden (4,05) düşüktür.

GRAFİK 22: ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRÜ DESTEĞİ ALGISININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Okul müdürlerinin kendilerine ilişkin değerlendirmesi (4,42) öğretmenlerden (3,88) belirgin biçimde yüksektir. Bu fark, müdürlerin sağladıklarını düşündükleri destek ile öğretmenlerin algıladığı destek arasında bir algı boşluğu olabileceğine işaret etmektedir.

DEĞERLENDİRME

Okul müdürü desteği; okul değiştirme niyeti (r = −0,40), öznel iyi oluş (r = 0,45) ve mesleki saygınlıkla (r = 0,53) güçlü biçimde ilişkilidir. Bu, okul müdürünün öğretmenin okulda kalma kararında ve okulda kendini değerli hissetmesinde belirleyici bir aktör olduğunu göstermektedir. Okul müdürlerinin özellikle bürokratik yükü hafifletme, pedagojik rehberlik ve dijital dönüşümde öğretmeni destekleme konularında güçlendirilmesi öncelikli bir politika alanıdır.

09

Mesleki Saygınlık

Öğretmenler mesleklerine derin bir değer atfediyor; ancak toplumun bu değeri paylaşmadığını düşünüyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

2,38

toplumsal saygınlık ortalaması (1–5); araştırmadaki tüm alt boyutlar arasında en düşük.

%67,1

öğretmen, toplumun mesleğe hak ettiği saygıyı gösterdiğini düşünmüyor.

%85,3

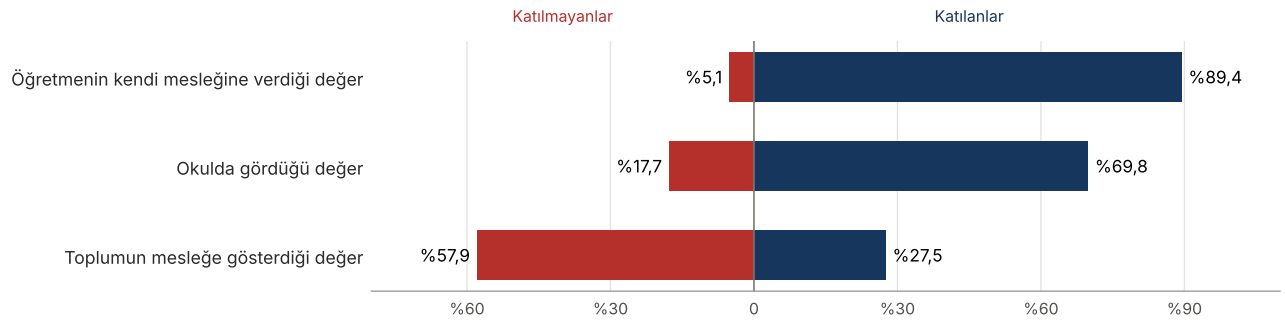
öğretmen, öğretmen olmaktan gurur duyuyor.

Saygınlığın Üç Katmanı

Mesleki saygınlık, öğretmenlerin mesleklerine bağlılığını, motivasyonunu ve meslekte kalma eğilimini etkileyen önemli bir değişkendir. Bu araştırmada mesleki saygınlık üç katmanda ölçülmüştür: **toplumsal saygınlık** (mesleğin toplum tarafından değerli ve saygın görülmesi), **kurumsal saygınlık** (öğretmenin görev yaptığı okulda gördüğü değer) ve **mesleki öz saygınlık** (öğretmenin kendi mesleğine atfettiği değer ve gurur) (Karakaya, 2026b).

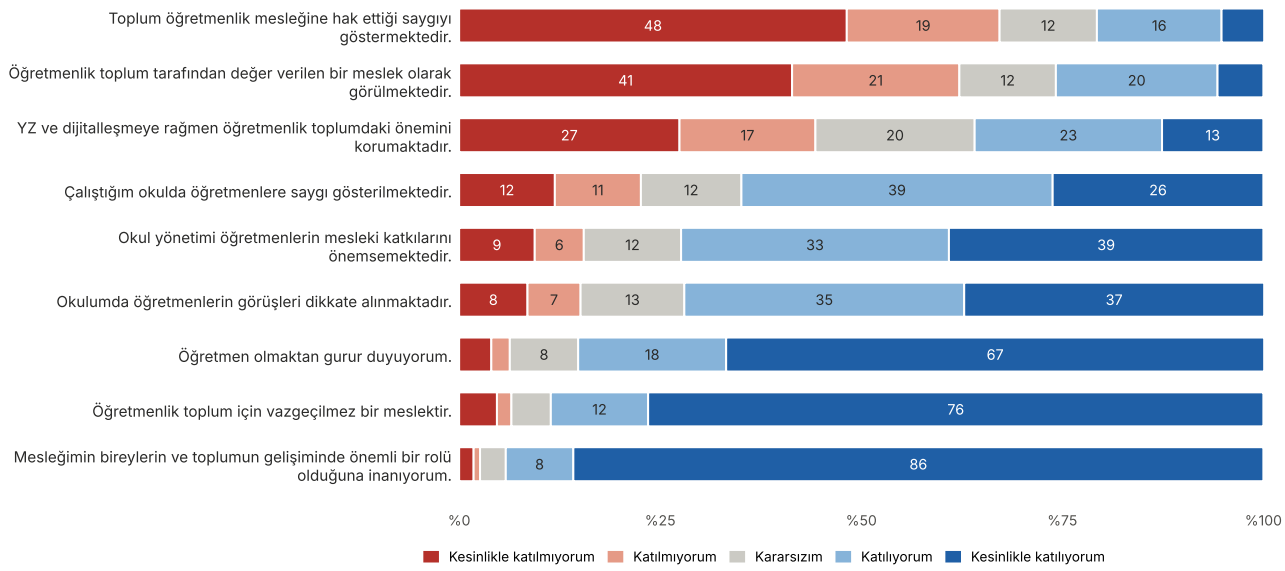
Öğretmenlerin genel mesleki saygınlık ortalaması 3,57'dir. Ancak bu ortalama, üç katman arasındaki çarpıcı farkları gizlemektedir. Mesleki öz saygınlık ortalaması **4,57** ile araştırmadaki en yüksek değerlerden biridir. Kurumsal saygınlık **3,76** ile yüksek düzeydedir. Toplumsal saygınlık ise **2,38** ile düşük düzeydedir ve öğretmenlerin %57,7'si toplumsal saygınlığı düşük algılamaktadır.

GRAFİK 23: MESLEKİ SAYGINLIĞIN ÜÇ KATMANINDA KATILAN VE KATILMAYAN ÖĞRETMEN ORANLARI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Her katman için üç maddenin ortalama katılım ve katılmama oranları gösterilmiştir. Kararsız yanıtlar grafikte yer almamaktadır.

GRAFİK 24: MESLEKİ SAYGINLIK MADDELERİNE VERİLEN YANITLARIN DAĞILIMI (%)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: 1–3. maddeler toplumsal, 4–6. maddeler kurumsal, 7–9. maddeler mesleki öz saygınlığı ölçmektedir.

Öğretmenlerin %94,2'ü mesleğinin bireylerin ve toplumun gelişiminde önemli bir rolü olduğuna inanmakta, %88,6'i öğretmenliğin toplum için vazgeçilmez bir meslek olduğunu düşünmekte, %85,3'i öğretmen olmaktan gurur duymaktadır. Buna karşılık "Toplum öğretmenlik mesleğine hak ettiği saygıyı göstermektedir" ifadesine katılan öğretmen oranı yalnızca %20,8'dir; katılmayanların oranı %67,1'dir. Öğretmenlerin %62,2'si öğretmenliğin

toplum tarafından değer verilen bir meslek olarak görülmediğini düşünmektedir. Yapay zekâ ve dijitalleşmeye rağmen mesleğin toplumdaki önemini koruduğunu düşünenlerin oranı ise %35,9'dır.

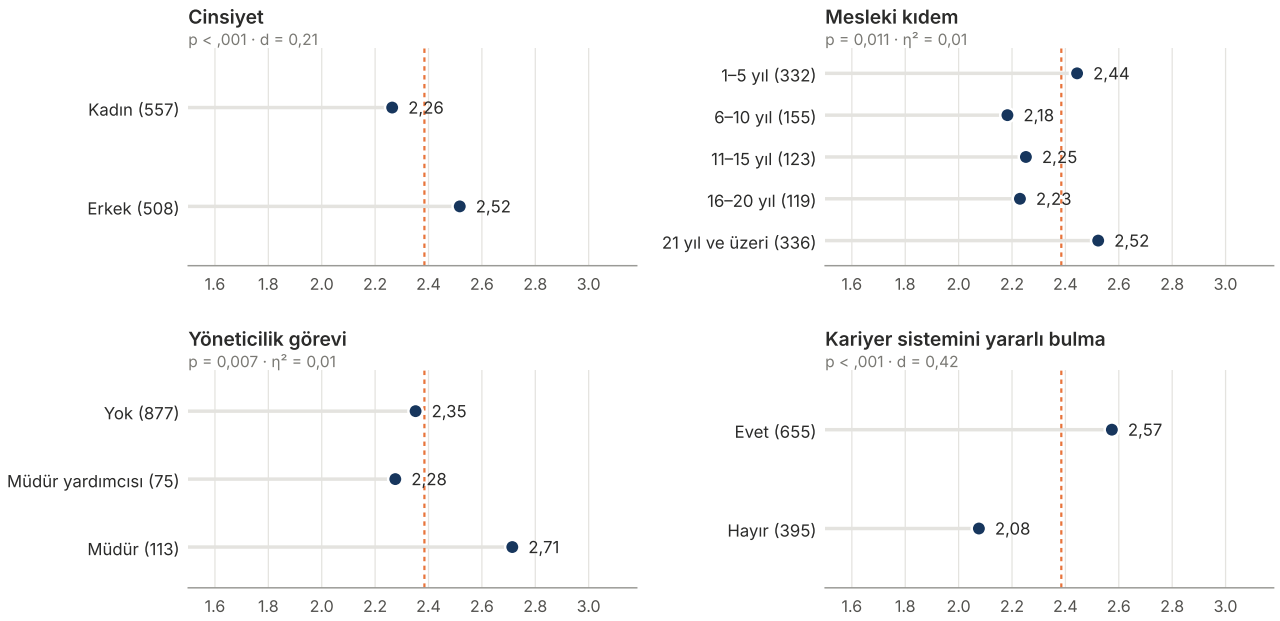
Öğretmenlerin %43,1'i hem iş doyumu yüksek hem de toplumsal saygınlık algısı düşük öğretmenlerdir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleklerinden doyum almalarına rağmen toplumun mesleğe yaklaşımı konusunda derin bir hayal kırıklığı taşıdığını göstermektedir.

"Toplum öğretmenliğe hak ettiği saygıyı gösteriyor" diyen her öğretmene karşılık, üç öğretmen bu görüşe katılmıyor.

Saygınlık Algısında Farklılaşma

Toplumsal saygınlık algısı kadın öğretmenlerde (2,26) erkek öğretmenlerden (2,52) daha düşüktür (d = 0,21). Okul müdürleri toplumsal saygınlığı (2,71) öğretmenlerden (2,35) daha olumlu algılamaktadır. Kıdeme göre toplumsal saygınlık algısı mesleğin ilk yıllarında (2,44) ve 21 yıl ve üzeri kıdemde (2,52) görece yüksek, orta kıdem gruplarında ise daha düşüktür (2,18–2,25). En belirgin fark kariyer sistemine bakışta görülmektedir: kariyer sistemini yararlı bulan öğretmenlerin toplumsal saygınlık algısı (2,57), yararlı bulmayanlardan (2,08) anlamlı biçimde yüksektir (d = 0,42).

GRAFİK 25: ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL SAYGINLIK ALGISININ SEÇİLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Kurumsal saygınlık algısı ise okul yönetimiyle ilgili değişkenlere göre farklılaşmaktadır: müdürlerde 4,22, öğretmenlerde 3,71; özel okul öğretmenlerinde 4,16, kadrolu öğretmenlerde 3,69. Mesleki öz saygınlık ise kıdemle birlikte azalmaktadır (1–5 yıl: 4,76; 16–20 yıl: 4,33).

DEĞERLENDİRME

Mesleki saygınlık bulguları, raporun en dikkat çekici sonucunu ortaya koymaktadır. Öğretmenler mesleklerine güçlü bir değer atfetmekte, ancak bu değerin toplum tarafından tanınmadığını düşünmektedir. Mesleki öz saygınlık iş doyumunun en güçlü yordayıcısıdır (β = 0,37); toplumsal saygınlık da iş doyumunu bağımsız olarak açıklamaktadır (β = 0,16). Mesleğin toplumsal statüsünü güçlendirmeye yönelik politikalar, öğretmenlerin doyumunu ve mesleğe bağlılığını korumak açısından kritik önemdedir.

10

Göstergeler Arası İlişkiler

Göstergeler birbirinden bağımsız değil: iş doyumu meslekte kalmayı, okul iklimi ise okulda kalmayı belirliyor.

BU BÖLÜMDE ÖNE ÇIKANLAR

−0,66

iş doyumu ile mesleği bırakma niyeti arasındaki korelasyon; araştırmadaki en güçlü ilişki.

%45

mesleği bırakma niyetindeki farklılığın göstergeler tarafından açıklanan bölümü.

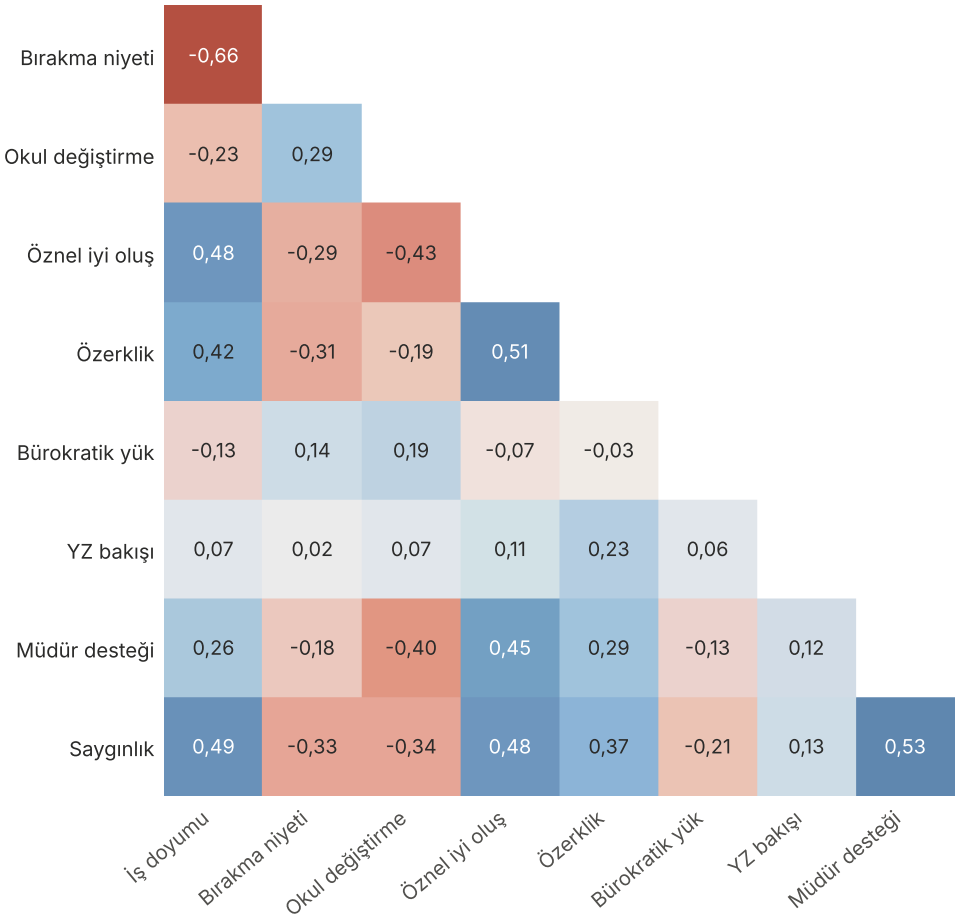
0,53

okul müdürü desteği ile mesleki saygınlık arasındaki korelasyon.

Göstergeler Arasındaki Korelasyonlar

Grafik 26, dokuz gösterge arasındaki korelasyonları göstermektedir. En güçlü ilişki iş doyumu ile mesleği bırakma niyeti arasındadır (r = −0,66). İş doyumu; mesleki saygınlık (r = 0,50), öznel iyi oluş (r = 0,48) ve özerklikle (r = 0,42) orta düzeyde olumlu ilişkilidir. Okul müdürü desteği; mesleki saygınlık (r = 0,53), öznel iyi oluş (r = 0,45) ve okul değiştirme niyetiyle (r = −0,40) ilişkilidir. Bürokratik iş yükü diğer göstergelerle zayıf ilişkilidir (|r| ≤ 0,21); yapay zekâya bakış ise özerklik (r = 0,23) dışında diğer göstergelerle neredeyse ilişkisizdir.

GRAFİK 26: GÖSTERGELER ARASINDAKİ PEARSON KORELASYON KATSAYILARI

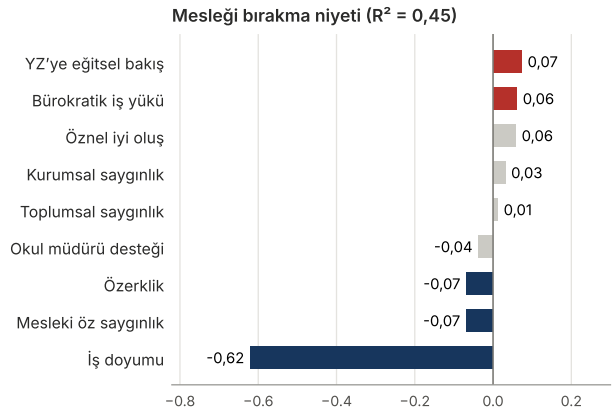


Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: N = 1.065 için |r| ≥ 0,07 değerleri p < ,05 düzeyinde anlamlıdır. Mavi tonlar olumlu, kırmızı tonlar olumsuz ilişkiyi göstermektedir.

Ayrılma Niyetlerini Açıklayan Etkenler

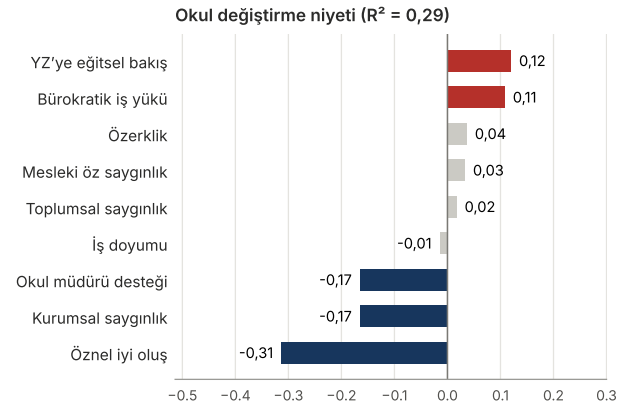
Mesleği bırakma ve okul değiştirme niyetini açıklayan etkenleri belirlemek için diğer göstergeler aynı anda modele alınarak çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analizde mesleki saygınlığın üç alt boyutu ayrı ayrı modele katılmıştır. Grafik 27 ve Grafik 28 standartlaştırılmış regresyon katsayılarını (β) göstermektedir.

GRAFİK 27: MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİNİ AÇIKLAYAN ETKENLER (B)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Gri çubuklar anlamlı olmayan katsayıları göstermektedir (p ≥ ,05).

GRAFİK 28: OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİNİ AÇIKLAYAN ETKENLER (B)



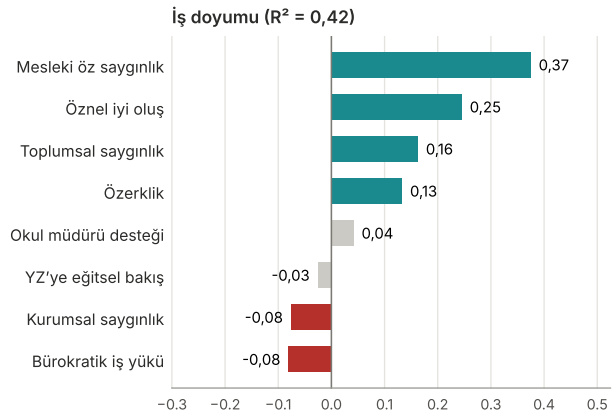
Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Gri çubuklar anlamlı olmayan katsayıları göstermektedir (p ≥ ,05).

Göstergeler mesleği bırakma niyetindeki farklılığın %44,8'ini açıklamaktadır. Model açıkça iş doyumunun belirleyiciliğini ortaya koymaktadır (β = -0,62). Diğer göstergeler iş doyumu kontrol edildiğinde bırakma niyetine sınırlı katkı yapmaktadır: özerklik (β = -0,07) ve mesleki öz saygınlık (β = -0,07) bırakma niyetini azaltırken bürokratik iş yükü (β = 0,06) artırmaktadır. Bu bulgu, çalışma koşullarının bırakma niyetini büyük ölçüde iş doyumu üzerinden etkilediğini düşündürmektedir.

Okul değiştirme niyetinde ise tablo farklıdır (R^2 = 0,29). İş doyumu bu modelde anlamlı bir yordayıcı değildir. Okul değiştirme niyetini en güçlü biçimde öznel iyi oluş (β = -0,31), okul müdürü desteği (β = -0,17) ve kurumsal saygınlık (β = -0,17) azaltmakta; bürokratik iş yükü (β = 0,11) artırmaktadır. Yapay zekâya olumlu bakan öğretmenlerin okul değiştirme niyetinin daha yüksek olması (β = 0,12) ise değişime açık öğretmenlerin daha hareketli olabileceğini düşündürmektedir.

İş Doyumunu Açıklayan Etkenler

GRAFİK 29: İŞ DOYUMUNU AÇIKLAYAN ETKENLER (B)



Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065). Not: Gri çubuklar anlamlı olmayan katsayıları göstermektedir (p ≥ ,05).

Göstergeler iş doyumundaki farklılığın %42,0'sini açıklamaktadır. İş doyumunun en güçlü yordayıcıları mesleki öz saygınlık (β = 0,37), öznel iyi oluş (β = 0,25), toplumsal saygınlık (β = 0,16) ve özerkliktir (β = 0,13). Bürokratik iş yükü iş doyumunu azaltmaktadır (β = -0,08).

Bu sonuçlar, öğretmenin mesleğe atfettiği değer ile toplumun mesleğe verdiğine inandığı değerin, iş doyumunu birbirinden bağımsız olarak etkilediğini göstermektedir.

DEĞERLENDİRME

Göstergeler arası ilişkiler iki farklı "tutma" mekanizmasına işaret etmektedir. **Meslekte tutma**, öğretmenin meslekten aldığı doyuma ve mesleğe atfettiği değere bağlıdır; bu da toplumsal saygınlık, özerklik ve bürokratik yük gibi sistem düzeyindeki koşullardan etkilenmektedir. **Okulda tutma** ise öğretmenin okulda kendini iyi, desteklenmiş ve değerli hissetmesine bağlıdır; bu da okul müdürünün liderliğine ve okul iklimine işaret etmektedir. Analizler kesitsel veriye dayandığından ilişkiler neden-sonuç olarak yorumlanmamalıdır.

Genel Değerlendirme

Türkiye'de öğretmenler, mesleklerine içten bağlı ancak mesleğin dışsal koşulları tarafından zorlanan bir meslek grubu görünümündedir.

Öğretmenlik Mesleği Göstergeleri 2026, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin deneyimlerinin iki farklı yüzünü ortaya koymaktadır. Bir yanda mesleğini isteyerek sürdüren, kendini yeterli ve etkili hisseden, sınıfta özerk olduğunu düşünen ve öğretmen olmaktan gurur duyan bir öğretmen profili vardır. Öğretmenlerin %81,5'inin iş doyumu, %89,7'sinin öznel iyi oluşu yüksektir; %91,5'i mesleğine güçlü bir değer atfetmektedir.

Diğer yanda aynı öğretmenler, mesleğin toplumda hak ettiği değeri görmediğini ve bürokratik işlerin zamanlarını öğretimden uzaklaştırdığını düşünmektedir. Toplumsal saygınlık (2,38) araştırmadaki en düşük alt boyuttur; belgeleme ve prosedür yükü (4,38) ise en yüksek yük göstergesidir. Bu iki bulgu, öğretmenlerin mesleklerinden aldığı içsel doyumun, dışsal koşullar tarafından sürekli sınandığını göstermektedir.

Mesleği bırakma niyeti genel olarak düşüktür; ancak bu durum risk olmadığı anlamına gelmemektedir. Bırakma niyeti kariyerin ortasında, büyükşehirlerde, güvencesiz istihdam biçimlerinde ve okul yöneticilerinde belirgin biçimde yükselmektedir. Okul değiştirme niyeti ise öğretmenlerin üçte birinde yüksektir ve okul müdürü desteği, okula bağlılık ve kurumsal saygınlıkla yakından ilişkilidir.

Bulgular, öğretmenlik mesleğini güçlendirmeye yönelik politikaların iki düzeyde ele alınması gerektiğini göstermektedir. **Sistem düzeyinde**, mesleğin toplumsal statüsünü güçlendiren, bürokratik yükü azaltan ve kariyer yolunu anlamlı kılan düzenlemelere ihtiyaç vardır. **Okul düzeyinde** ise öğretmenin desteklendiği, görüşlerinin dikkate alındığı ve kendini ait hissettiği bir okul iklimi, öğretmen sürekliliğinin temelidir.

Politika Önerileri

1. Mesleğin toplumsal saygınlığını güçlendirmeye yönelik bütüncül bir strateji geliştirilmelidir.

Öğretmenlerin %67,1'i toplumun mesleğe hak ettiği saygıyı göstermediğini düşünmektedir. Mesleğin kamusal görünürlüğünü artıran iletişim çalışmaları, öğretmenlerin karar süreçlerine katılımını güçlendiren mekanizmalar ve öğretmenliğin ekonomik ve sosyal statüsünü iyileştiren düzenlemeler birlikte ele alınmalıdır.

2. Öğretmenlerin bürokratik yükünü azaltmak için sistemler sadeleştirilmeli ve birleştirilmelidir.

Öğretmenlerin %86,5'sı aynı bilgileri farklı sistemlere tekrar girmektedir. Elektronik sistemlerin birbiriyle entegre edilmesi, raporlama ve belge gereklerinin gözden geçirilerek azaltılması ve idari işlerin okul yönetimi ya da destek personeline aktarılması öncelikli adımlar olmalıdır. Yeni düzenlemeler öğretmen iş yüküne etkisi değerlendirilerek hayata geçirilmelidir.

3. Kariyerin ortasındaki öğretmenler için özel destek mekanizmaları kurulmalıdır.

16–20 yıl kıdemli öğretmenler en düşük iş doyumuna ve en yüksek bırakma niyetine sahiptir. Bu gruba yönelik mentorluk ve liderlik rolleri, alan uzmanlığına dayalı mesleki gelişim fırsatları ve öğretmenin deneyimini tanıyan kariyer olanakları geliştirilmelidir.

4. Kariyer sistemi öğretmenler için anlamlı ve şeffaf hâle getirilmelidir.

Kariyer sistemini yararlı bulmayan öğretmenlerin oranı %37,6'dır ve bu öğretmenler neredeyse tüm göstergelerde daha olumsuz bir tablo sergilemektedir. Kariyer basamaklarının mesleki gelişimle somut biçimde ilişkilendirilmesi, süreçlerin sadeleştirilmesi ve öğretmen görüşlerinin düzenli olarak alınması önerilmektedir.

5. Okul müdürlerinin öğretmeni destekleyen liderlik kapasitesi güçlendirilmelidir.

Okul müdürü desteği, okul değiştirme niyetini azaltan en önemli etkenlerden biridir. Müdürlerin pedagojik rehberlik, yapıcı geri bildirim, psikolojik güvenlik ve bürokratik engelleri azaltma konularında mesleki gelişim programlarıyla desteklenmesi, müdür yardımcılarının ise rol yükünün hafifletilmesi önerilmektedir.

6. Büyükşehirlerdeki öğretmenlerin çalışma koşulları ayrıca ele alınmalıdır.

Büyükşehirlerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu, özerklik ve müdür desteği algısı daha düşük; bırakma niyeti daha yüksektir. Büyük kentlerdeki okulların öğrenci yoğunluğu, yaşam maliyeti ve okul yönetimi koşullarının öğretmen deneyimine etkisi ayrıntılı olarak incelenmelidir.

7. Güvencesiz istihdam biçimleri azaltılmalıdır.

Ücretli öğretmenler ve özel okul öğretmenleri, iş doyumu en düşük ve bırakma niyeti en yüksek gruplar arasındadır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının azaltılması ve özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarının güvence altına alınması öğretmen sürekliliği açısından önemlidir.

8. Yapay zekâ entegrasyonu öğretmenin pedagojik rolünü merkeze alarak planlanmalıdır.

Öğretmenlerin %76,3'ü yapay zekânın eğitime katkısına olumlu bakmaktadır. Bu olumlu tutum, uygulamaya dayalı, kademe ve alana özgü mesleki gelişim programlarıyla desteklenmelidir. Kıdemli öğretmenlerin pedagojik birikimi bu süreçte bir kaynak olarak değerlendirilmelidir.

9. Öğretmenlik mesleği göstergeleri düzenli olarak izlenmelidir.

Bu raporda sunulan göstergelerin her yıl aynı ölçme araçlarıyla, Türkiye'yi temsil eden bir örneklemle izlenmesi, politika değişikliklerinin öğretmen deneyimine etkisinin değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bulguları yorumlanırken bazı sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır. **Birincisi**, örneklem olasılığa dayalı yöntemlerle seçilmemiştir. Bulgular ağırlıklandırılmadığı için Türkiye'deki tüm öğretmenleri temsil eden kesin değerler olarak değil, geniş bir öğretmen grubunun eğilimleri olarak okunmalıdır.

İkincisi, veriler öz bildirime dayalıdır ve sosyal beğenirlik etkisine açıktır. Özellikle özerklik ve öğretim yeterliği gibi göstergelerde çok yüksek ortalamalar bu etkiyle ilişkili olabilir. **Üçüncüsü**, araştırma kesitseldir; göstergeler arasındaki ilişkiler neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz. **Dördüncüsü**, mesleği bırakma niyeti gerçek ayrılma davranışıyla aynı değildir. Mesleği bırakmış öğretmenler örneklemde yer almadığından meslekten ayrılmanın boyutu olduğundan düşük görünebilir.

Beşincisi, branş değişkenine ilişkin kategori bilgileri bu raporda analiz edilmemiştir. Ücretli öğretmen (n = 20) ve "diğer" okul türü (n = 13) gibi küçük gruplara ilişkin bulgular dikkatle yorumlanmalıdır. Son olarak, Öznel İyi

Oluş Ölçeği'nin özgün formu dörtlü sıklık derecelendirmesi kullanırken bu araştırmada beşli derecelendirme kullanılmıştır; bu nedenle ölçeğin puanları özgün çalışmanın puanlarıyla doğrudan karşılaştırılmamalıdır.

Kaynakça

Bora, V. (2026). Öğretmen iş doyumu ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 5*(3), 335–350.

Coşkun, B., Toprak, E., Katıtaş, S. ve Sipahioğlu, M. (2021). Öğretmenlerin mesleği bırakma niyeti ve okul değiştirme niyeti ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Cappadocia Journal of History and Social Sciences, 17*.

Dağ, S. (2026). Öğretmenlerin yapay zekâya yönelik eğitsel bakış açısı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması [Ölçek geliştirme çalışması].

Eğitim Reformu Girişimi [ERG]. (2025). *Eğitim izleme raporu 2025.* Eğitim Reformu Girişimi.

Ergün, E. ve Sezgin Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education, 7*(2), 385–397.

Karadeniz, D. ve Fer, S. (2023). Öğretmen özerkliği algı ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Education Congress (EDUCONGRESS 2023) Tam Metinler Kitabı* (ss. 719–734). Ankara Üniversitesi.

Karakaya, M. (2026a). Dijital çağda öğretmenlerin algıladığı okul müdürü desteği ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *EDAG Online, 2*(2), 74–93.

Karakaya, M. (2026b). Öğretmenlerin mesleki saygınlık algılarının ölçülmesi: Toplumsal, kurumsal ve mesleki öz saygınlık boyutlarına dayalı bir ölçek geliştirme çalışması. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 5*(3), 302–319.

OECD. (2025). *TALIS 2024 results: The state of teaching.* OECD Publishing.

Önder, Ö. ve Dağ, S. (2026). Öğretmen bürokratik iş yükü ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *EDAG Online, 2*(2), 53–73.

Renshaw, T. L., Long, A. C. ve Cook, C. R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. *School Psychology Quarterly, 30*(2), 289–306.

Vekeman, E., Devos, G., Valcke, M. ve Rosseel, Y. (2017). Do teachers leave the profession or move to another school when they don't fit? *Educational Review, 69*(4), 411–434.

Ekler

Ek 1. Göstergelere İlişkin Betimsel İstatistikler

TABLO 13: GÖSTERGELERE VE ALT BOYUTLARA İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Gösterge / alt boyut	Madde	Ort.	SS	Medyan	α	Düşük %	Orta %	Yüksek %
İş Doyumu	4	4,14	1,02	4,50	0,91	10,1	8,4	81,5
Mesleği Bırakma Niyeti	3	1,87	1,17	1,00	0,89	74,3	12,5	13,2
Okul Değiştirme Niyeti	3	2,44	1,49	2,00	0,96	56,4	13,4	30,1
Öznel İyi Oluş	8	4,27	0,67	4,38	0,86	2,2	8,2	89,7
İyi Oluş: Okul Bağlılığı	4	4,05	0,95	4,25	0,87	8,9	10,0	81,0
İyi Oluş: Öğretim Yeterliği	4	4,50	0,61	4,75	0,86	1,4	3,7	94,9
Özerklik	11	4,44	0,66	4,64	0,92	2,3	4,9	92,8
Özerklik: Sınıfta	4	4,48	0,76	4,75	0,91	3,6	4,6	91,8
Özerklik: Okulda	3	4,47	0,75	4,67	0,82	3,8	5,5	90,7
Özerklik: Mesleki	4	4,37	0,77	4,50	0,86	3,9	6,2	89,9
Bürokratik İş Yükü	10	4,09	0,93	4,30	0,95	8,6	11,5	79,9
Bürokratik Yük: Öğretime Etkisi	6	3,90	1,06	4,00	0,94	12,6	14,6	72,8
Bürokratik Yük: Belgeleme ve Prosedür	4	4,38	0,90	4,75	0,94	6,2	4,9	88,9
Yapay Zekâya Eğitsel Bakış	7	3,88	0,90	4,00	0,92	9,0	14,6	76,3
Okul Müdürü Desteği	10	3,94	1,14	4,20	0,98	14,6	12,3	73,1
Mesleki Saygınlık	9	3,57	0,77	3,67	0,83	11,0	26,5	62,5
Saygınlık: Toplumsal	3	2,38	1,20	2,00	0,87	57,7	19,6	22,6
Saygınlık: Kurumsal	3	3,76	1,12	4,00	0,86	15,3	16,2	68,5
Saygınlık: Mesleki Öz	3	4,57	0,77	5,00	0,77	3,1	5,4	91,5

Not: Düşük: 1,00–2,60; Orta: 2,61–3,40; Yüksek: 3,41–5,00.

Ek 2. Madde Düzeyinde Betimsel İstatistikler

TABLO 4: İŞ DOYUMU MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Öğretmenlik mesleğimi yapmaktan memnunum.	4,23	1,10	%10,1	%5,8	%84,0
Öğretmenlik mesleğini isteyerek sürdürmekteyim.	4,31	1,12	%10,1	%5,3	%84,6
Genel olarak öğretmenlik mesleğimden doyum sağlıyorum.	3,86	1,20	%15,4	%11,4	%73,2
Öğretmen olmak benim için doğru meslek seçimidir.	4,17	1,18	%11,5	%8,7	%79,8

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 5: MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Öğretmenlik mesleğini bırakmayı düşünüyorum.	1,88	1,25	%73,5	%10,5	%16,0
Öğretmenlik mesleğine alternatif bir iş arıyorum.	1,96	1,34	%72,0	%7,9	%20,1
Mümkün olan en kısa zamanda bu mesleği bırakacağım.	1,79	1,28	%76,7	%8,1	%15,2

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 6: OKUL DEĞİŞTİRME NİYETİ MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Şu an görev yaptığım okuldan ayrılmayı düşünüyorum.	2,49	1,54	%55,1	%12,4	%32,5
Mevcut okuluma alternatif başka bir okul araştırıyorum.	2,44	1,56	%58,0	%9,7	%32,3
Mümkün olan en kısa zamanda görev yaptığım okuldan ayrılacağım.	2,39	1,54	%58,4	%12,4	%29,2

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 7: ÖZNEL İYİ OLUŞ MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Kendimi bu okula ait hissediyorum.	3,92	1,25	%15,2	%11,6	%73,1
Başarılı bir öğretmenim.	4,49	0,74	%2,3	%5,0	%92,8
Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.	3,98	1,12	%11,0	%13,1	%76,0
Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	4,57	0,68	%1,9	%3,4	%94,7
Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	4,05	1,13	%10,1	%11,1	%78,8
Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	4,42	0,76	%2,7	%6,4	%90,9
Bu okulda saygı görüyorum.	4,24	1,00	%7,4	%7,5	%85,1
Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	4,52	0,72	%2,1	%5,1	%92,9

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 8: ÖZERKLİK MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Dersimin içeriğini öğretme sırasına kendim karar verebilirim.	4,38	0,90	%5,4	%4,6	%90,0
Derste kullanacağım öğretim strateji, yöntem ve tekniğe karar verebilirim.	4,57	0,76	%3,1	%3,4	%93,5
Kazanımlara ulaşma düzeyini belirleyecek değerlendirme araçlarına karar verebilirim.	4,47	0,88	%5,3	%3,9	%90,8
Öğrencilerin başarısını değerlendireceğim ölçütlere karar verebilirim.	4,50	0,87	%5,2	%3,5	%91,4
Okul Aile Birliği toplantılarında çekinmeden görüşlerimi söyleyebilirim.	4,44	0,91	%5,4	%5,4	%89,1
Okul Disiplin Kurulu toplantılarında çekinmeden görüşlerimi söyleyebilirim.	4,51	0,87	%4,3	%5,2	%90,5
Öğrencinin şubesini değiştirme kararında söz hakkına sahibim.	4,46	0,85	%4,0	%5,6	%90,3
Mesleki gelişimim için ihtiyaç duyduğum eğitim faaliyetlerini seçebilirim.	4,45	0,88	%5,0	%4,6	%90,4
Mesleğimle ilgili istediğim sivil toplum kuruluşlarına üye olabilirim.	4,50	0,83	%4,2	%4,8	%91,0
Mesleğimle ilgili istediğim sempozyum, çalıştay, proje vb. toplantılara katılabilirim.	4,23	0,98	%7,0	%10,2	%82,7
Meslektaşlarımla özgür bir şekilde ortak mesleki çalışmalar yapabilirim.	4,29	0,97	%6,9	%8,4	%84,8

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 9: BÜROKRATİK İŞ YÜKÜ MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
İdari görevlerin sayısı öğretmenlik rolümün sınırlarını aşmaktadır.	3,75	1,28	%18,7	%15,1	%66,2
Dijital sistemlerde yürütülen idari işlemler önemli zamanımı almaktadır.	4,01	1,12	%12,6	%11,4	%76,1
Elektronik sistemlere yapılan veri girişleri iş yükümü artırmaktadır.	4,09	1,12	%11,7	%8,7	%79,5
Bürokratik görevler öğrencilerime ayırdığım zamanı azaltmaktadır.	3,92	1,21	%16,1	%8,9	%75,0
Bürokratik işler ders hazırlığıma yeterince zaman ayırmamı engellemektedir.	3,88	1,23	%17,0	%9,7	%73,3
İdari görevler öğretim sürecine odaklanmamı güçleştirmektedir.	3,72	1,29	%20,0	%12,0	%68,0
Rapor ve formları tamamlamak önemli ölçüde zamanımı almaktadır.	4,40	0,95	%6,7	%5,2	%88,2
Aynı bilgileri farklı belge veya sistemlerde tekrar girmek zorunda kalıyorum.	4,33	1,00	%7,8	%5,7	%86,5
Belgelerin eksiksiz hazırlanmasına yönelik beklentiler iş yükümü artırmaktadır.	4,42	0,95	%6,9	%4,3	%88,7
Resmî prosedürler öğretim dışındaki zamanımın önemli bir kısmını almaktadır.	4,35	0,99	%7,8	%4,8	%87,4

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 10: YAPAY ZEKÂYA EĞİTSEL BAKIŞ MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
YZ'nin yaygınlaşması öğretmenlik mesleğinin niteliğini güçlendirecek.	3,78	1,16	%13,1	%21,0	%65,9
YZ öğretmenin mesleki kararlarını destekleyen önemli bir yardımcı olabilir.	3,92	1,04	%9,8	%16,2	%74,0
YZ destekli uygulamalar eğitimin niteliğini artırma potansiyeline sahip.	3,92	1,06	%11,0	%14,6	%74,4
YZ'nin yaygınlaşması öğretmenin rolünü yeniden tanımlayacak.	3,83	1,14	%12,8	%17,3	%70,0
YZ destekli uygulamalar mevcut öğretim süreçlerini geliştirebilir.	3,98	1,04	%9,6	%13,2	%77,2
YZ eğitimde yalnızca teknolojik değil, pedagojik bir dönüşüm de sağlayacak.	3,66	1,18	%15,5	%23,2	%61,3
YZ'nin eğitimde bilinçli kullanımı öğretmenin etkisini artırabilir.	4,04	1,04	%8,9	%13,4	%77,7

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 11: OKUL MÜDÜRÜ DESTEĞİ MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Öğretim uygulamalarımı geliştirmem konusunda bana rehberlik eder.	3,87	1,29	%16,8	%11,6	%71,5
Öğretim performansıma yönelik yapıcı geri bildirim sağlar.	3,87	1,31	%17,5	%10,2	%72,3
Mesleki gelişim etkinliklerine katılmamı destekler.	4,03	1,20	%13,4	%10,6	%76,0
İhtiyaç duyduğumda okul müdürümün desteğini hissederim.	4,05	1,28	%15,0	%8,5	%76,5
Mesleki görüşlerime değer verir.	4,03	1,26	%14,6	%9,5	%76,0
Okulda kendimi psikolojik olarak güvende hissetmemi sağlar.	3,98	1,31	%15,5	%10,0	%74,6
Dijital eğitim teknolojilerini etkili kullanmamda beni destekler.	4,05	1,20	%12,3	%11,5	%76,2
Yapay zekâ destekli öğretim uygulamalarını kullanmamı teşvik eder.	3,87	1,20	%13,2	%19,2	%67,5
Dijital değişim süreçlerine uyum sağlamamı kolaylaştırır.	3,90	1,23	%13,5	%17,0	%69,5
Öğretime zaman ayırabilmem için bürokratik engelleri çözmeye çalışır.	3,75	1,33	%18,2	%14,6	%67,1

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

TABLO 12: MESLEKİ SAYGINLIK MADDELERİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Madde	Ort.	SS	Katılmayan	Kararsız	Katılan
Toplum öğretmenlik mesleğine hak ettiği saygıyı göstermektedir.	2,11	1,30	%67,1	%12,1	%20,8
Öğretmenlik toplum tarafından değer verilen bir meslek olarak görülmektedir.	2,28	1,33	%62,2	%12,0	%25,8
YZ ve dijitalleşmeye rağmen öğretmenlik toplumdaki önemini korumaktadır.	2,77	1,40	%44,3	%19,8	%35,9
Çalıştığım okulda öğretmenlere saygı gösterilmektedir.	3,57	1,30	%22,6	%12,5	%64,9
Okul yönetimi öğretmenlerin mesleki katkılarını önemsemektedir.	3,87	1,26	%15,5	%12,1	%72,4
Okulumda öğretmenlerin görüşleri dikkate alınmaktadır.	3,86	1,23	%15,0	%12,9	%72,1
Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.	4,42	1,02	%6,3	%8,5	%85,3
Öğretmenlik toplum için vazgeçilmez bir meslektir.	4,54	1,01	%6,5	%4,9	%88,6
Mesleğimin bireylerin ve toplumun gelişiminde önemli bir rolü olduğuna inanıyorum.	4,76	0,72	%2,6	%3,2	%94,2

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri (N = 1.065).

Ek 3. Grup Karşılaştırmaları

TABLO 14: GRUP KARŞILAŞTIRMALARINA İLİŞKİN ETKİ BÜYÜKLÜKLERİ

Değişken	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Cinsiyet	0,10	**0,19***	0,08	0,06	**0,27***	0,07	0,10	0,09	0,07
Yaş	**0,03***	**0,03***	0,00	0,00	**0,04***	0,00	**0,04***	**0,01***	0,01
Mesleki kıdem	**0,06***	**0,06***	0,00	0,00	**0,04***	0,00	**0,03***	**0,02***	**0,01***
Kademe	**0,02***	**0,03***	0,01	**0,02***	**0,03***	0,01	0,01	**0,01***	0,00
Medeni durum	0,12	0,12	0,00	0,06	**0,18***	0,03	**0,14***	0,08	**0,15***
Okul türü	**0,01***	**0,02***	**0,01***	0,00	0,00	**0,03***	0,00	0,00	0,00
Yerleşim yeri	**0,03***	**0,05***	**0,01***	0,00	**0,03***	**0,01***	0,01	**0,02***	**0,01***
İstihdam	**0,03***	**0,05***	0,01	0,00	**0,02***	**0,02***	**0,01***	**0,01***	**0,01***
Öğrenim	**0,18***	**0,26***	0,10	0,04	**0,17***	0,02	0,10	0,03	0,05
Yöneticilik görevi	**0,02***	**0,03***	0,00	**0,01***	**0,01***	0,00	0,00	**0,02***	**0,01***
Kariyer basamağı	**0,03***	**0,04***	0,00	0,00	**0,04***	0,00	**0,02***	**0,01***	**0,01***
Kariyer sistemini yararlı bulma	**0,37***	**0,26***	**0,15***	**0,38***	**0,16***	**0,28***	0,11	**0,31***	**0,39***
Haftalık ders saati	**0,03***	**0,03***	0,01	0,01	**0,02***	0,01	0,00	0,00	0,00

Not: İki gruplu değişkenlerde Cohen's d, diğerlerinde η^2 verilmiştir. * p < ,05. Yerleşim yerinde köy ve belde birlikte; öğrenim durumunda lisansüstü kategoriler birlikte ele alınmıştır.

TABLO 15: GÖSTERGE ORTALAMALARININ DEMOGRAFİK VE MESLEKİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMI

Cinsiyet	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Kadın	557	4,19	1,77	2,38	4,29	4,52	4,12	3,83	3,89	3,55
Erkek	508	4,09	1,99	2,50	4,25	4,34	4,05	3,92	4,00	3,60

Yaş	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
20–25	42	4,53	1,39	2,24	4,37	4,62	4,15	4,40	4,05	3,81
26–30	229	4,39	1,61	2,48	4,25	4,58	4,12	4,08	4,13	3,60
31–35	171	4,16	1,76	2,51	4,24	4,58	4,17	3,93	3,97	3,53
36–40	136	4,10	1,92	2,42	4,30	4,38	4,07	3,84	3,86	3,49
41–45	158	3,89	2,11	2,42	4,23	4,37	4,08	3,73	3,92	3,54
46–50	131	4,03	2,09	2,60	4,28	4,33	4,07	3,74	3,95	3,56
51 ve üzeri	198	4,06	2,02	2,30	4,33	4,26	4,00	3,71	3,74	3,63

Mesleki kıdem	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
1–5 yıl	332	4,46	1,51	2,41	4,29	4,58	4,11	4,09	4,15	3,69
6–10 yıl	155	4,16	1,84	2,42	4,24	4,56	4,13	3,89	3,92	3,51
11–15 yıl	123	4,01	1,92	2,68	4,18	4,36	4,06	3,79	3,81	3,48
16–20 yıl	119	3,71	2,29	2,40	4,26	4,40	4,14	3,83	3,99	3,44
21 yıl ve üzeri	336	4,02	2,09	2,40	4,31	4,27	4,03	3,71	3,78	3,57

Kademe	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Okul öncesi	49	4,38	1,84	2,35	4,35	4,70	4,05	3,92	4,07	3,62
İlkokul	267	4,28	1,78	2,24	4,41	4,58	4,17	3,90	4,09	3,65
Ortaokul	311	4,21	1,77	2,51	4,24	4,44	4,11	3,90	3,97	3,55
Lise	389	4,03	1,92	2,54	4,20	4,32	4,04	3,81	3,82	3,55
Diğer	49	3,65	2,67	2,36	4,25	4,29	3,90	4,10	3,75	3,48

Medeni durum	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Evli	749	4,11	1,92	2,44	4,29	4,40	4,08	3,84	3,91	3,54
Bekâr	316	4,23	1,77	2,43	4,25	4,52	4,10	3,97	4,00	3,65

Okul türü	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Devlet okulu	977	4,17	1,82	2,47	4,27	4,44	4,14	3,89	3,93	3,57
Özel okul	75	4,00	2,37	2,01	4,39	4,44	3,52	3,70	4,08	3,67
Diğer	13	3,19	2,77	2,54	4,29	4,38	3,75	3,92	4,01	3,26

Yerleşim yeri	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Büyükşehir	271	3,89	2,25	2,40	4,26	4,26	4,02	3,79	3,71	3,47
İl merkezi	271	4,06	1,93	2,35	4,23	4,43	4,00	3,82	3,88	3,51
İlçe merkezi	396	4,30	1,63	2,41	4,31	4,52	4,13	3,96	4,09	3,66
Köy/Belde	127	4,36	1,69	2,78	4,29	4,54	4,28	3,91	4,08	3,67

İstihdam	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Kadrolu	702	4,04	1,97	2,47	4,27	4,39	4,12	3,84	3,86	3,52
Sözleşmeli	281	4,43	1,48	2,47	4,25	4,56	4,15	4,01	4,11	3,68
Ücretli	20	3,79	2,68	2,40	4,22	4,10	3,80	3,55	3,70	3,46
Özel okul öğretmeni	62	4,07	2,30	1,98	4,44	4,56	3,57	3,77	4,20	3,72

Öğrenim	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Lisans	831	4,18	1,81	2,40	4,28	4,46	4,08	3,86	3,95	3,58
Lisansüstü	234	4,00	2,11	2,56	4,25	4,35	4,10	3,94	3,92	3,54

Yöneticilik görevi	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Yok	877	4,19	1,79	2,41	4,26	4,46	4,08	3,89	3,88	3,55
Müdür yardımcısı	75	3,69	2,44	2,73	4,15	4,19	4,11	3,82	3,87	3,46
Müdür	113	4,08	2,16	2,45	4,44	4,41	4,11	3,83	4,42	3,80

Kariyer basamağı	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Öğretmen	527	4,33	1,64	2,40	4,28	4,57	4,09	3,98	4,05	3,63
Uzman öğretmen	218	3,90	2,16	2,54	4,23	4,38	4,16	3,88	3,95	3,47
Başöğretmen	305	4,02	2,03	2,40	4,31	4,27	4,03	3,71	3,77	3,57

Kariyer sistemini yararlı bulma	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
Evet	655	4,29	1,75	2,34	4,37	4,48	3,99	3,91	4,08	3,69
Hayır	395	3,92	2,04	2,56	4,12	4,38	4,25	3,82	3,73	3,39

Haftalık ders saati	n	Doyum	Bırakma	Okul değ.	İyi oluş	Özerklik	Bürokr.	YZ bakış	Müdür d.	Saygınlık
15 saat ve altı	162	3,91	2,26	2,62	4,29	4,28	4,11	3,87	4,09	3,64
16–20 saat	140	3,96	2,03	2,49	4,22	4,36	4,11	3,75	3,80	3,49
21–25 saat	246	4,12	1,80	2,51	4,20	4,39	4,03	3,92	3,92	3,53
26–30 saat	396	4,33	1,70	2,37	4,32	4,52	4,16	3,89	3,95	3,61
31 saat ve üzeri	121	4,09	1,91	2,19	4,33	4,56	3,89	3,87	3,92	3,55

Kaynak: ÖMG 2026 araştırma verileri.