



## ÖĞRETMEN İSTİHDAMI ve ATANAMAYAN ÖĞRETMENLER BAĞLAMINDA AŞIRI EĞİTİMLİLİK SORUNU

### TEACHER EMPLOYMENT AND PROBLEM OF BEING OVEREDUCATED IN TERMS OF UNEMPLOYED TEACHERS

**Burhan AKPINAR<sup>1</sup>- Fatih Selim ERDAMAR<sup>2</sup>**

#### Öz

Bireyin aldığı eğitime uygun olmayan, daha düşük statüdeki işlerde çalışmak zorunda kalması, aşırı eğitimlilik sorunu olarak ifade edilmektedir. Buna göre Eğitim Fakültesi/formasyon mezunu atanamayan öğretmenlerin, statülerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalması aşırı eğitimlilik sorunu olarak ifade edilmektedir. Atanamayan öğretmenlerin lisansta kazandığı bilgi ve becerilerinin, eğitim ve ekonomiye kazandırılmaması ciddi bir kayıptır. Bu araştırmada aşırı eğitimlilik sorunu, atanamayan öğretmenler bağlamında ele alınmıştır. Araştırma, çeşitli üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapan toplam 154 öğretim elemanı üzerinde yürütülmüştür. Tarama modelindeki araştırmada veriler, anket ile elde edilmiş ve betimsel istatistiki tekniklerle analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öğretim elemanlarının aşırı eğitimlilik sorununun kısmen farkında oldukları ve bunu bir planlama sorunu olarak gördükleri belirlenmiştir. Mezunları için aşırı eğitim riskini olası gören öğretim elemanlarına göre, bu problemin sorumluluğu MEB ve YÖK ile üniversitelere aittir. Sorunun sosyal ve psikolojik boyutları da olduğu görüşünde olan öğretim elemanları, problemin çözümü için Eğitim Fakültesi kontenjanların daraltılması görüşündedirler. Öğretim elemanları, mezunlarının, istihdam edilememesinden çok, bunların statülerine uygun olmayan işlerde çalışmasını sorun olarak görmektedirler. Araştırmada buna dayalı olarak, öğretmen istihdamı ve atanamayan öğretmenler sorununun, klasik işsizlikten ziyade, eksik istihdam ve aşırı eğitimlilik problemi olarak ele alınmasının daha doğru olduğu ve çözümün de, devlet, üniversite ve iş dünyası üçlemesine dayalı; işgücü ve istihdamla uyumlu eğitim planlaması ve uygulaması olduğu değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Aşırı eğitimlilik, Öğretmen istihdamı, Öğretmen atamaları, Atanamayan öğretmenler.

#### Abstract

The fact that the individual has to work in lower status jobs, which is not suitable for his/her degree, is expressed as the problem of over education. Therefore, that Faculty of Education / Formation graduated teachers who cannot be appointed are forced to work in other status is over education. It is a serious loss that the knowledge and skills gained by the teachers who are not appointed cannot contribute to education and economy. In this study, the problem of over education is discussed in the context of unassigned teachers. The study was carried out on a total of 154 teaching staff working in the faculties of education of various universities. In the study which was carried out through scanning model, data were obtained by survey and analyzed by descriptive statistical techniques.

As a results of the analysis, it was determined that the instructors were partially aware of the problem of over education and considered this as a planning problem. According to the faculty members who think their graduates are under the risk of over education, the responsibility of this problem belongs to universities with ME and YÖK. The teaching staff of the faculty, who think that the problem has social and psychological dimensions, are in the opinion that the Faculty of Education should reduce the quotas for the solution of the problem. According to the faculty members, the problem is not being employed but not working in jobs that are suitable for their status. Based on this research, it was found that it was more accurate to consider problem of teacher employment as the problem of underemployment and over-education rather than classical unemployment, and it is evaluated that the solution was based on the cooperation of state, university and business trilogy about educational planning and implementation compatible with labor force and employment.

**Keywords:** Over education, Teacher Employment, Teacher Assignments, Unassigned Teachers.

<sup>1</sup> Prof. Dr. , Harran Üniversitesi [bakpinar23@gmail.com](mailto:bakpinar23@gmail.com) 0000-0003-3509-0475

<sup>2</sup> Dr., Şırnak üniversitesi [fatiherdamar@hotmail.com](mailto:fatiherdamar@hotmail.com) 0000-0001-7449-1437

## Giriş

Türkiye’de yükseköğretim sistemi, eğitimde nitelik, öğrenci seçme ve yerleştirme, öğretim programları ve fiziki altyapı ile teknolojik donanım gibi birçok problemle baş etmeye çalışırken, yeni bir sorunla daha yüzleşmek üzeredir. Aşırı eğitimsizlik (Over education) olarak adlandırılan bu sorun, aslında uzun süredir adı konulmamış konulmamış bir problemdir. Eğitim ve istihdam dengesizliğinin sonucu olan bu problem, yükseköğretime erişimin artmasıyla (Saraç, 2018), sayısal açıdan hızla büyüyen yükseköğretimden (Memur-Sen, 2018) artan mezun enflasyonu sonucunda, diplomanın eskisi kadar değerli olmaması ile ilgilidir. Aşırı eğitimsizlik, üniversite mezunu birinin, aldığı eğitim düzeyine uygun olmayan daha düşük profildeki işte/işlerle çalışmak zorunda kalması anlamındadır (Kurnaz, 2015). Klasik işsizlikten farklı olan bu sorunun ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları, işsizlik kadar yıkıcıdır.

Yükseköğretim mezunlarının, aldığı eğitimle kazandığı bilgi ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalması sorununun en güncel örneği, öğretmen istihdamı sorunudur. Kamuoyunda “atanamayan öğretmenler” olarak bilinen bu problem, klasik işsizlikten farklı olduğu için işsizlik (atanamama) konusu olduğu kadar, aşırı eğitimsizlik konusu ve sorunudur da. Çünkü atanamayan ve sayıları yüzbinlerle, bazı kaynaklarda milyon ile ifade edilen (Güçlü, 2018) lisans çıkışlı yükseköğretim mezunlarının yaşadığı sorunun bir boyutu atanamamak, yani işsizlik; diğer bir boyutu da, pozisyonuna uygun iş bulamamak veya böylesi bir işte çalışmak zorunda kalmaktır. Yoksa sayıları milyon ile ifade edilen öğretmenlik eğitimi almış veya farklı alanlardaki lisans eğitimini müteakip pedagojik formasyon sertifikasına sahip yükseköğretim mezunlarının hepsinin iş bulamaması vaki değildir. Vaki, bunların, aldıkları eğitimle kazandıkları bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun iş bulamamaları gerçeğidir. Zira bunların bir kısmının özel okullarda, etüt merkezlerinde veya dersane türü işletmelerde, iş güvencesinden yoksun, düşük ücretli ve mesai kavramı olmaksızın çalıştığı (Kiraz ve Kurul, 2018; Demirer, 2012) bilinmektedir. Diğer bir kısmının ise, aldığı eğitime uygun olmayan pozisyon veya işlerde, geçici de olsa çalıştığı gözlenmektedir. Böylece, eğitim fakültesi mezunu veya pedagojik formasyon sertifikasına sahip, atanamayan öğretmenler, aşırı eğitimsizlik sorunu çerçevesine dahil olmaktadır.

Aslında aşırı eğitimsizlik sorunu, kamu dışındaki eğitim ve öğretimle ilgili işletmelerde istemediği halde ve geçici de olsa çalışmak zorunda kalan öğretmenler/öğretmen adayları ile ilişkilidir. Bunlara, kamuya ait okullarda ücretli ders veren öğretmen adayları ile kamuda, pozisyonlarına uygun olmayan düşük statüdeki memurluk benzeri işlerde çalışan öğretmenlik diploması veya sertifikasına sahip lisans mezunları da eklenebilir. Dolayısıyla atanamayan öğretmenler bağlamında aşırı eğitimsizlik; kamuya öğretmen olarak atanamamak, öğretmenlik dışında kamuda pozisyonuna uygun olmayan statüde çalışmak ve özel sektörde yine pozisyonuna uygun olmayan statüde ve şartlarda çalışmak gibi çok boyutlu ve geniş bir sorundur.

Kemikleşmiş bir sorun olan “atanamayan öğretmenler” (TEDMEM, 2014) problemini salt klasik işsizlik gibi ele almak, sorunun tüm boyutlarıyla teşhisini ve çözümünü geciktirmektedir. Zira yukarıda da değinildiği gibi, bu sorunun önemli bir boyutu, öğretmenlik diploması ve sertifikasına sahip lisans mezunlarının, gerek kamuda ve gerekse özel sektörde kazanımlarına uygun olmayan düşük profil işlerde çalışmalarıyla ilgilidir. Bu sorun, eğitimin bireysel ve toplumsal yansımalarının görülmemesi veya eksik görülmesi olup, bireysel ve toplumsal yatırımlar anlamında ciddi bir insani ve mali kaynak israfını ifade etmektedir. Bunun, bireyde yol açtığı psikolojik travmalar yanında, eğitim ve ekonomiye de birçok olumsuz etkisi söz konusudur. Nitekim Atıl Kaynaklar Teorisinin işaret ettiği, yanlış işlerde çalışmanın ekonomik yapı üzerinde yaptığı etkiler, en az işsizliğin yaptığı etkiler kadar

yıkıcıdır (Kurnaz, 2015). Konuyla ilgili Standing'in (2015) aşağıdaki tespitleri dikkat çekicidir:

“Yükseköğretimde eğitime yaptığı yatırımın geri dönüşünü göremeyen mezunlar, yıllarca yaptıkları yatırım ile uyumlu nitelikler gerektiren işlerde değil; bulabildikleri işlerde çalışıyorlar. Buna, bir de öğrenim kredilerinin ödenmesi de eklenince, geleceği olmayan geçici bir işe girmeyi istememek, tembellikle suçlanmalarına sebep olabilirken, işe girmeleri halinde de kaybeden taraf olmaları söz konusu olmaktadır” (Akt: Ömür, 2016).

Atanamayan öğretmenler bağlamında, bireyin aldığı eğitimin karşılığını tam olarak görememesi durumu, *daha iyi bir iş ve yaşam için daha çok eğitim* anlayışının günümüzdeki geçerliliğine gölge düşürmektedir. Zira eğitim etkililiği, kıt kaynakların dikkatli kullanılması ve israf edilmemesi, en iyi biçimde değerlendirilmesi ile ilgilidir (Gölpek, 2011). Ancak Türkiye’de, bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça istihdamdaki payları aynı oranda artmamaktadır (Uysal ve Aydemir, 2016). Yine Türkiye’de, ortaöğretim ve altı eğitim düzeyinin en çok istihdam sağlayan eğitim düzeyi olması düşündürücüdür (Adam, 2016). Burada dikkat çekici olan, Türkiye’de eğitim düzeyi yükseldikçe eğitimin iktisadi büyüme üzerindeki etkisinin azaldığının görülmüş olmasıdır (Akça, 2014:104). Tek teselli, benzer durumun, farklı oranlarda da olsa dünya ekonomisi için de geçerli olmasıdır. Dünya genelinde yüksek büyüme rakamlarına rağmen istihdamın artmaması, büyüme ile istihdam arasındaki ilişkiyi tartışmaya açmaktadır (Akad, 2012). Bu tartışmalarda, iş ve eğitim arasında doğrudan bir ilişki kuran beşeri sermaye kuramı analizlerinin, işgücü piyasalarındaki tam rekabet koşullarına dayanmakta olduğudur (Ömür, 2016). Bu tartışmalarda ortaya çıkan bir önemli sonuç da, günümüzde işsizliğin sayısal olmaktan ziyade, niteliksel bir hal almaktadır (Akçacı, 2013). Nitekim araştırmalar, çoğu gelişmiş olan ülkelerde olmak üzere işgücünün %20-%50 arasında değişen oranlarda mevcut işlerinin gerektirdiğinden fazla eğitimsel niteliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kurnaz, 2015). Bütün bunlar, küresel boyutlu aşırı eğitimlilik sorununun Türkiye’ye de yansıdığını göstermektedir. Ancak birçok ülkenin aksine, Türkiye’de aşırı eğitimlilik sorununa ilişkin farkındalık düzeyi beklenen seviyede değildir. Fakat vakıa, bu yansıma Türkiye’de, yükseköğretim sistemi ile Devlet, ekonomi ve sosyal realiteler arasında istenilen düzeyde uyum olmadığını göstermiştir.

Bu uyumsuzluğun, atanamayan öğretmenler bağlamında sonucu, yıllar süren emek, çaba ve yatırımlarla kazandıkları bilgi ve becerinin karşılığında, gerek kamu ve gerekse özel sektörde hak ettiğinden daha düşük statü ve ücretle çalışmak zorunda kalmalarıdır. Dahası, özellikle özel sektörde güvencesiz işlerde ve bulabildiği ücrete razı olarak çalışmak zorunda kalmalarıdır. Türkiye’de atama bekleyen ve sayıları milyona dayanmış yüzbinlerce öğretmen adayının mevcut olduğu hatırlanırsa, aşırı eğitimlilik sorununun hacmi de daha iyi anlaşılır. Bu durumda, eğer lisans mezunlarının kahir ekseriyeti, lise mezunlarının yapabileceği işleri yapacaksa, yaklaşık 7.5 milyon öğrenci (Günay, 2018) neden lisans eğitimi almaktadır ve bunun için harcanan kaynakların sorgulanması gerekmez mi? Ayrıca öğretmen olmak için yatırım yapan, emek ve çaba sarf eden ve umut besleyen yüzbinlerin beklentileri ne olacak? Bu durumda Örnek’in (2015) deyiimiyle, mezunlarına uygun bir iş, statü ve itibar sağlayamayan yükseköğretimin, “işsizliği tehir ettiği” doğru değil midir? Nitekim 2014 itibarıyla Türkiye’de ne istihdamda ve ne de yetiştirmede olan gençlerin %28.4’lük oranı (Taş, Küçükoğlu ve Demirdöğmez, 2018) ve 2017 itibarıyla yükseköğretimdeki işsizlik oranı hala %12,7 gibi çok yüksektir (Yenilmez ve Kılıç, 2018). 2015 verilerine göre Türkiye, yükseköğretim mezunlarının istihdama katılımı açısından 35 ülke arasında 34. sırada bulunmaktadır (TÜSİAD, 2017). Bütün bunlar, Eğitim Fakülteleri de dahil olmak üzere, mevcut yükseköğretim modelinin, eğitim ve istihdam dengesinden bihaber olduğunu göstermektedir. Mezunlarının akıbetine kör ve sağır bir yükseköğretim modelinin sürdürülebilirliği oldukça güçtür. Oysa mezunların toplum içinde edindikleri rol ve statüler, üniversitelerin kalite göstergesidir (Özen, Akman, Güler ve Metin, 2010). Bu durumda

Türkiye'nin eğitim kalitesinde OECD ülkeleri arasında düşük sıralardan çıkamaması (Eşme, 2014) şaşırtıcı değildir. Bütün bunlardan dolayı, atanamayan öğretmenler sorununun, topyekûn yükseköğretim sorunları ile mevcut ekonomik yapı çerçevesinde, klasik işsizlikten ziyade, aşırı eğitimlilik bağlamında ele alınması önemlidir. Zira sorunun, eğitim, ekonomi ve istihdam gibi birçok boyutu ve tarafı vardır. Dolayısıyla Türkiye'nin en değerli insan kaynağı olan genç beyinlerini, ekonomi ile buluşturacak çözümün de geniş kapsamlı olması gerekir. Bu çözüm, Türk Eğitim Sistemi (TES) ve yükseköğretim bütünlüğü içerisinde, Eğitim Fakülteleri ile öğretmen yetiştiren diğer yükseköğretim kurumlarının birlikte planlamasını gerektirir. İşlevsel olabilmesi için bu planlamanın da üniversite, devlet ve iş dünyasından oluşan üçlü dengeye (Ağriolioğlu, 2013) oturtulması lazımdır. Zira ancak işgücü ve istihdamla uyumlu bir eğitim planlaması ve uygulaması (SETA, 2012) ile atanamayan öğretmenlerin zekâ ve kapasitesi ekonomiye kazandırılabilir. Nitekim ekonomik kalkınmanın temel değişkeni olan eğitimin (Çakmak, 2008), ekonomik büyüme katkı sağlama potansiyeli bilinmektedir (Akçacı, 2013).

Bu çalışmada, Türkiye'ye yansıdığı halde, yeni yeni telaffuz edilmeye başlanan aşırı eğitimlilik konusu ve sorunu, atanamayan öğretmenler bağlamında ele alınmıştır. Öğretmenlik mesleğinin kalite ve itibarını erozyona uğratan ve giderek yükseköğretimin kalite ve itibarına gölge düşüren, eğitim ve ekonomi ile doğrudan ilgili olan bu soruna dair çalışmanın, farkındalık oluşturması anlamında literatüre katkı sağlaması beklenebilir.

## 2.Yöntem

### 2.1.Evren ve Örneklem

Tarama modelinde yürütülen bu araştırma evreni, Fırat, Harran, Dicle ve İnönü Üniversiteleri Eğitim Fakültelerinde 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılında görev yapan öğretim elemanlarını kapsamaktadır. Örneklem ise, bu öğretim elemanları arasından araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden toplam 157 öğretim elemanından oluşturulmuştur. Google Drive üzerinden uygulanan anket formunu tam doldurmayan üç katılımcı elenerek toplam 154 anket örnekleme dahil edilmiştir. Örneklemine teşkil eden öğretim elemanlarının demografik bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1: Örneklemi Teşkil Eden Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler	N	%	
Cinsiyet	Kadın	32	20.8
	Erkek	122	79.2
Unvan	Prof. Dr.	18	11.7
	Doç. Dr.	42	27.3
	Dr. Öğr. Üye.	56	36.4
	Öğr. Gör.	38	24.7
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	12	7.8
	6-10 Yıl	60	39.0
	11-15 Yıl	16	10.4
	16-20 Yıl	20	13.0
	21 ve üzeri	46	29.9
Branş	Eğitim Bilimleri	72	46.8
	Alan Eğitimi	82	53.2
Yöneticilik Görevi	Var	36	23.4
	Yok	118	76.6
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100.0</b>	

## 2.2. Verilerin Analizi

Bu araştırmada veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen anket ile elde edilmiştir. Metodolojiye uygun olarak hazırlanan anket, beşi kişisel bilgiler ve 23'ü öğretmen istihdamında aşırı eğitimlilik sorunu ile ilgili olmak üzere toplam 28 maddedir. "Evet 3", "Kısmen 2" ve "Hayır 1" şeklinde derecelendirilen anket ile toplanan veriler, istatistiki paket programıyla betimsel analize tabi tutulmuştur. Analizlerde yüzde alma, frekans ve Ki-kare testi kullanılmış olup, anlamlılık düzeyi  $p=0,05$  olarak alınmıştır.

## 3.Bulgular ve Yorumları

### 3.1. Aşırı Eğitimlilik Farkındalığına İlişkin Bulgular ve Yorumları

Eğitim Fakóltesi öğretim elemanlarının öğretmen istihdamı bağlamında aşırı eğitimlilik farkındalığına yönelik görüşleri Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2:** Öğretim Elemanlarının Aşırı Eğitimlilik Farkındalığına Yönelik Görüşleri

	Evet		Kısmen		Hayır	
	f	%	f	%	f	%
1. Çalışma hayatında "Aşırı Eğitimlilik" sorunu hakkında yeterli bilginiz var mıdır?	30	19.5	78	50.6	46	29.9
2. Sizce, "atanamayan öğretmenler" birer "Aşırı Eğitimlilik" mağduru mudur?	68	44.2	48	31.2	38	24.7
3. Aşırı Eğitimlilik sorunu, eğitim fakóltesi öğrencileri için potansiyel bir risk midir?	98	63.6	36	23.4	20	13.0
4. Sizce, Aşırı Eğitimlilik sorunu, formasyon öğrencileri için potansiyel bir risk midir?	72	46.8	40	26.0	42	27.3
5. Sizce, eğitim fakóltesi/formasyon mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamaması riski var mıdır?	124	80.5	28	18.2	2	1.3
6. Sizce, eğitim fakóltesi/formasyon mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamaması problem midir?	106	68.8	34	22.1	14	9.1

Tablo 2 incelendiğinde, Eğitim Fakóltesi öğretim elemanlarının aşırı eğitimlilik sorununun kısmen (%50.6) farkında oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum, muhtemelen aşırı eğitimlilik kavramına aşına olmamalarıyla ilgilidir. Çünkü Türkiye'de atanamayan öğretmen sorunu, genel olarak klasik işsizlik (Çankır ve Kurum, 2017; Gökçe, 2014; <https://forum.memurlar.net>) bağlamında ele alınmaktadır. Öğretim elemanlarının, atanamayan öğretmenlerin aşırı eğitimlilik mağduru olması konusunda yaşadıkları tereddüt de (%44.2 Evet; %31.2 Kısmen), yine bu ihtimale bağlı olabilir. Yoksa, öğretim elemanlarının, işsizlik anlamında Eğitim Fakóltesi ve formasyon mezunları için (%80.5), aşırı eğitimi risk olarak görüp (%63.6), bunu, problem olarak algıladıkları (%68.8), ilgili Tablodan anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili olarak şahin (2011), yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının atanma konusunda olumsuz görüşlere sahip olduklarını ve atanamamaları halinde yaşamlarının çok olumsuz etkileneceğini düşündüklerini belirlemiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları, Eğitim Fakóltesi/formasyon mezunlarının iş bulamamasını (%80.5), bunların pozisyonuna uygun olmayan işlerde (aşırı eğitimlilik) çalışmasından (%63.6), daha büyük risk olarak gördüklerini göstermektedirler. Bu durum, öğretim elemanlarının, öğretmen istihdamı sorununda daha çok ekononimik boyutu öne çıkardıkları biçiminde yorumlanabilir. Atanamayan öğretmen sayısının milyona ulaştığı (Güçlü, 2018; Çankır ve Kurum, 2017) dikkate alındığında, bu bakış ağısı anlaşılabilir.

Öğretim elemanlarının, aşırı eğitimlilik riskini formasyon mezunları için daha düşük oranda (%46.8) görmesi, bunların öncelikle Eğitim Fakóltesi öğrencilerine odaklanmaları ya da formasyon mezunları için atanma ihtimalini daha düşük görmeleriyle ilgili olabilir. Nitekim Fen-Edebiyat Fakóltesi öğrenci veya mezunlarının, çoğunlukla istihdam umuduyla formasyon eğitimi almalarının, onları işsiz kalmaktan koruyamadığı (Gökçe, 2014: 206),

ancak Eğitim Fakültesi mezunlarının işsizliğini olumsuz etkilediği bir vakıdır. Zira sayısal olarak, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları, Eğitim Fakültesi mezunlarından beş kat daha fazladır (TEDMEM, 2014).

Tablo 2’de yer alan maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmazken; unvan, kıdem, branş ve yöneticilik görevi değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Unvana göre 1. maddeye yönelik görüşler arasındaki fark [ $X^2=12.836$ ;  $df=6$ ;  $p=0,048$ ], profesör (%33.3;  $n=6$ ) ve doçentlerin (%33.3;  $n=14$ ), öğretim görevlilerine göre (%10.5;  $n=4$ ), kendilerini aşırı eğitimlilik konusunda daha fazla bilgili gördüklerini göstermektedir. Bunun muhtemel bir nedeni, profesör ve doçentlerin akademik birikim ve deneyimi olabilir.

Kıdem değişkenine göre 6. maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=18.400$ ;  $df=8$ ;  $p=0,018$ ]. Buna göre, 1-5 yıl kıdemli öğretim elemanları (%100;  $n=12$ ), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlara göre (%56.5;  $n=26$ ), Eğitim Fakültesi/formasyon mezunlarının aldığı eğitime uygun iş bulamamasını daha fazla problem olarak görmekteyler. Bu bulgu, Eğitim Fakültesi/formasyon öğrencilerine yaş olarak nispeten daha yakın olan genç öğretim elemanlarının daha yüksek empati yeteneğine sahip olması ile ilişkili olabilir.

Yöneticilik görevi değişkenine göre, 3. maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=7.605$ ;  $df=2$ ;  $p=0,022$ ]. Buna göre, yöneticiler (%77.8;  $n=28$ ), Eğitim Fakültesi öğrencileri için aşırı eğitimlilik sorununu, diğerlerinden (%59.3;  $n=70$ ), daha fazla risk olarak görmekteyler. Bu bulgu, Eğitim Fakültesi yöneticilerinin, mezunlara yönelik iş ve istihdam konularına daha fazla hâkim olmalarıyla ilgili olabilir.

### 3.2. Aşırı Eğitimlilik Algısına İlişkin Bulgular

Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının öğretmen istihdamı bağlamında aşırı eğitimlilik algısına yönelik görüşleri Tablo 3’de yer almaktadır.

**Tablo 3:** Öğretim Elemanlarının Aşırı Eğitimlilik Algısına Yönelik Görüşleri

	Evet		Kısmen		Hayır	
	f	%	f	%	f	%
7. “Esas sorun, eğitim fakültesi/formasyon mezunlarının pozisyonlarına uygun iş bulamaması değil; bunların istihdam edilememesidir” görüşüne katılmakta mısınız?	74	48.1	32	20.8	48	31.2
8. Sizce, eğitim fakültesi/formasyon mezunlarının statülerine uygun olmayan işlerde çalışması sorun mudur?	102	66.2	40	26.0	12	7.8
9. Sizce, eğitim fakültesi/formasyon mezunlarının statülerine uygun olmayan işlerde çalışması adaletsizlik midir??	78	50.6	50	32.5	26	16.9
10. Sizce, eğitim fakültesi/formasyon mezunlarının Kamuda değil de, özel sektörde (özel okul, dersane, kurs merkezi) öğretmen olarak istihdamı yine de “Aşırı Eğitimlilik” sorunu mudur?	14	9.1	34	22.1	106	68.8

Tablo 3 incelendiğinde, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, mezunların pozisyonlarına uygun iş bulamamasından ziyade, bunların istihdam edilememesini fazlaca sorun olarak görmedikleri (%48.1), ancak, bu mezunların statülerine uygun olmayan işlerde çalışmasını daha çok sorun olarak gördükleri (%66.2) ve bu sorunu da adaletsizlik (%50.6) olarak nitelendirdikleri söylenebilir. Atanamayan öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada da (Gökçe, 2014), katılımcıların bu durumu, adaletsiz olarak ifade ettikleri belirlenmiştir. Aynı konuda İncekara (2010), üniversite mezunu gençlerin önemli bir kısmının işsiz kaldığı veya istemedikleri işlerde çalıştıklarına dikkat çekmektedir (Akt: Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş, 2018). Doğan ve Çoban (2009) da, araştırmalara dayalı olarak üniversite öğrencilerinin sıkıntı yaşadıkları problemlerin kariyer, mezun olunca ne olacaklarını bilememe ve mesleki kaygılar olduğunu belirtmektedir. Eğitim Fakültesi öğretim

elemanlarının, mezunların, kamuda değil de, özel sektörde çalışmasını, aşırı eğitimlilik olarak görmedikleri (%9.1) anlaşılmaktadır. Bu bulgu, öğretim elemanlarının aşırı eğitimlilik sorununun çalışma yaşamındaki statü ve pozisyon uyumsuzluğu gibi yansımalarını tam olarak bilmemelerine bağlı olabilir. Nitekim araştırmalar (Bayram, 2009), statülerine uygun olmayan pozisyonda çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin, istihdam biçimlerinden dolayı, başta iş garantilerinin olmamasından ve özlük haklarının kadrolu öğretmenlere göre azlığından kaynaklanan birçok sorun yaşadıklarını göstermektedir. Benzer şekilde, işsiz öğretmenlerin pek çoğunun, stajyerliklerini kaldırtmak ve az da olsa bir gelir elde edebilmek için, dersane, etüt merkezi ve özel ders bürosu gibi işlerde (Demirer, 2012), düşük ücret ve güvencesiz olarak çalışmakta oldukları bilinmektedir (Kiraz ve Kurul, 2018). Demirer'in (2012: 177), "işsizleşen öğretmenlerin işçileşmesi" olarak ifade ettiği bu sorun, en az işsizlik kadar ciddi bir problemdir.

Tablo 3'de yer alan maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında yöneticilik değişkenine göre anlamlı fark bulunmazken; cinsiyete göre 8. maddeye yönelik görüşler arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=8.932$ ;  $df=2$ ;  $p=0,011$ ]. Buna göre, kadın öğretim elemanları (%87.5;  $n=28$ ), erkeklere göre (%60.7;  $n=74$ ), Eğitim Fakültesi/formasyon mezunlarının statülerine uygun olmayan işlerde çalışmasını daha fazla sorun olarak görmektedirler. Bu bulgu, kadınların işsizlik kaygı düzeylerinin erkeklerden yüksek olmasına (Taşkın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017; Bilici ve Deniz, 2016) veya erkeklerin, sorunu daha fazla içine atmalarına bağlı olabilir. Nitekim konuyla ilgili yapılan araştırmada, kadın aday öğretmenlerin işsiz oluşundan dolayı duyduğu öfkeyi daha fazla dışa vurduğu; ancak erkek aday öğretmenlerin daha fazla intihar etmeyi düşündükleri belirlenmiştir (Gökçe, 2014: 206).

Unvana göre 10. maddeye yönelik görüşler arasındaki fark [ $X^2=23.480$ ;  $df=6$ ;  $p=0,001$ ], profesörlerin (%33.3;  $n=6$ ), Dr. öğretim üyelerine göre (%3.6;  $n=2$ ), Eğitim Fakültesi/formasyon mezunlarının kamuda değil de, özel sektörde öğretmen olarak istihdamını, daha fazla aşırı eğitimlilik sorunu olarak görmektedirler. Bunun muhtemel bir nedeni, birikim ve deneyime bağlı olarak profesörlerin, kamu dışında zor ve güvencesiz çalışma şartlarının daha çok farkında olması olabilir.

Kıdem değişkenine göre, 8. [ $X^2=28.393$ ;  $df=8$ ;  $p=0,000$ ] ve 10. [ $X^2=23.013$ ;  $df=8$ ;  $p=0,003$ ] maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları (%100;  $n=12$ ), 21 yıl ve üzeri kıdemlilere göre (%47.8;  $n=22$ ), mezunların statülerine uygun olmayan işlerde çalışmasını daha fazla sorun olarak görmektedirler. Yine 1-5 yıl kıdemli öğretim elemanları (%87.5;  $n=14$ ), 21 yıl ve üstü kıdemlilere göre (%50.0;  $n=6$ ), mezunların kamuda değil de, özel sektörde öğretmen olarak istihdamı daha fazla aşırı eğitimlilik sorunu olarak görmektedirler. Bu bulgular, genç akademisyenlerin konu ile ilgili empati ve duyarlılıkları ile ilişkili olabilir.

Branşa göre 7. [ $X^2=13.054$ ;  $df=2$ ;  $p=0,001$ ] maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, diğer öğretim elemanları (%53.7;  $n=44$ ), eğitim bilimcilere göre (%41.7;  $n=30$ ), mezunların pozisyonlarına uygun iş bulamamasını değil; bunların istihdam edilememesini daha fazla sorun olarak görmektedirler. Bu bulgu, Eğitim Fakültesinde görevli eğitim bilimcilerin, öğretmenlik mesleğini daha fazla içselleştirmelerine bağlı olabilir.

### 3.3. Aşırı Eğitimliliğin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının aşırı eğitimlilik sorununun nedenlerine yönelik görüşleri Tablo 4'de yer almaktadır.

**Tablo 4:** Öğretim Elemanlarının Aşırı Eğitimlilik Nedenlerine Yönelik Görüşleri

	Evet		Kısmen		Hayır	
	f	%	f	%	f	%
11.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamaması, öncelikle eğitim sorunu mudur?	52	33.8	52	33.8	50	32.5
12.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamaması, öncelikle planlama sorunu mudur?	132	85.7	14	9.1	8	5.2
13.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamaması, öncelikle ekonomik bir sorun mudur?	68	44.2	66	42.9	20	13.0
14.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamamasının psikolojik boyutu da var mıdır?	112	72.7	28	18.2	14	9.1
15.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının, aldığı eğitime uygun iş bulamamasının sosyal boyutu da var mıdır?	126	81.8	22	14.3	6	3.9
16.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının aşırı eğitimlilik sorununda MEB ve YÖK'ün de sorumluluğu var mıdır?	136	88.3	14	9.1	4	2.6
17.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının aşırı eğitimlilik sorununda Üniversitelerin de sorumluluğu var mıdır?	82	53.2	54	35.1	18	11.7
18.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının aşırı eğitimlilik sorununda ailenin de sorumluluğu var mıdır?	40	26.0	82	53.2	32	20.8
19.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının aşırı eğitimlilik sorununda öğrencilerin de sorumluluğu var mıdır?	64	41.6	66	42.9	24	15.6
20.Sizce, eğitim fakültesi mezunlarının aşırı eğitimlilik sorununda sendikaların da sorumluluğu var mıdır?	56	36.4	64	41.6	34	22.1

Tablo 4 incelendiğinde, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, mezunların, pozisyonlarına uygun iş bulamamasını eğitim (%33.8) ve ekonomiden (%44.2) ziyade, bir planlama sorunu (%85.7) olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu bulgu, Baysan, Ercan ve Öztürk'ün (2011) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bunu destekler biçimde Tuzcu (2006, Akt: Ergen, 2013) da, bütün planlı dönem içinde eğitim planlamasının kalkınma planıyla bütünleşmesinde sorunlar yaşandığına vurgu yapmıştır. Eğitim Fakültesi öğretim elemanları, adı geçen problemin muhtemel sorumlularını ise; MEB ve YÖK (%88.3), üniversiteler (%53.2), öğrenciler (%41.6), sendikalar (%36.4) ve aileler (%26.0) şeklinde sıralamışlardır. Buradan hareketle, öğretim elemanlarının, mezunların istihdamı ile ilgili planlamada, bireyin kendisi ve ailesinden ziyade, makro ölçekte Bakanlık ve YÖK'ü referans gösterdikleri söylenebilir. Benzer şekilde Kiraz ve Kurul'un (2018), araştırmalarında, katılımcıların, öğretmen atamaları konusunda temel sorumluluğun devlete ait olduğu ve MEB'in istihdam ve atama politikalarını yanlış buldukları sonucu da, bu yorumu desteklemektedir. Konuyla ilgili olarak Çankır ve Kurum'da (2017), MEB-YÖK işbirliği ile ihtiyaç duyulan alanlarda öğretmen sayıları belirlenerek ilgili alanlardaki projeksiyonlar dâhilinde öğretmen yetiştirilmesini önermektedirler. Buna göre, Türkiye'nin eğitimde bir planlama vizyonuna sahip olması önemlidir (Tuzcu, 2006, Akt: Ergen, 2013). Bu vizyon çerçevesinde, öğretmen istihdamı konusunda, devlet, üniversite ve iş dünyasının katılımıyla (Ağralıoğlu, 2013), işgücü ve istihdamla uyumlu bir eğitim planlaması ve uygulaması (SETA, 2012) çözüme katkı sağlayabilir.

Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, mezunların pozisyonlarına uygun iş bulamaması sorununun (aşırı eğitimlilik sorununun) sosyal (%81.8) ve psikolojik (%72.7) boyutunun da olduğu görüşünde oldukları, Tablo 4'ten anlaşılmaktadır. Nitekim araştırmalar, öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası atanmamasının, kaygı (Doğan ve Çoban, 2009) başta olmak üzere, çeşitli psikolojik sorunlara yol açabileceğini göstermektedir (Gençay, 2009 Akt: Şahin, 2011). Kıcırcı'a (2010) göre, işsizlik kaygısı, öğretmen adaylarında depresyona ve özsaygının düşmesine yol açmaktadır. Kaldı ki, öğretmenlik mesleğinin statüsünü belirleyen faktörlerden birisi de, öğretmenlerin atanma koşullarıdır (Başkan, 2001 Akt: ESKİCİ, 2016). Buradan hareketle, sorunun, topyekün olarak toplumsal refahı ve kalkınmayı olumsuz yönde etkileme (Akad, 2012) potansiyeli taşıdığı söylenebilir.



Cinsiyet değişkenine göre Tablo 4’de yer alan 11. [ $X^2=8.196$ ;  $df=2$ ;  $p=0,017$ ], 12. [ $X^2=18.053$   $df=2$ ;  $p=0,000$ ], 13. [ $X^2=9.589$ ;  $df=2$ ;  $p=0,008$ ] ve 18. [ $X^2=6.875$ ;  $df=2$ ;  $p=0,032$ ] maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, kadın öğretim elemanları, erkeklerden (eğitim %31.1;  $n=38$  ve ekonomi %39.3;  $n=48$ ) daha fazla olarak, mezunların aldığı eğitime uygun iş bulamamasını, eğitim (%43.8;  $n=14$ ) ve ekonomik (%62.5;  $n=20$ ) bir sorun olarak görmektedirler. Bu bulgular, kadınların istihdamda pozisyon ve statüye daha duyarlı olmalarına; toplumdaki kadın kariyer engellerine (Alaçam ve Altuntaş, 2015) veya kadının konformist yaşama isteğine (Karakuş, 2016) bağlı olabilir. Diğer taraftan erkek öğretim elemanları (%86.9;  $n=106$ ), mezunların aldığı eğitime uygun iş bulamamasını, kadınlardan (%81.3;  $n=26$ ) daha fazla planlama sorunu olarak görmektedirler.

Unvana göre 16. maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=28.658$ ;  $df=6$ ;  $p=0,000$ ]. Buna göre, Dr. öğretim üyeleri (%92.9;  $n=52$ ), profesörlerden (%66.7;  $n=12$ ) daha fazla olarak, mezunların aşırı eğitimlilik sorununda MEB ve YÖK’ün de sorumluluğu olduğu görüşündedirler. Bu bulgu, Dr. öğretim üyelerinin sorunu daha makro düzeyde algılamalarıyla ilgili olabilir.

Kıdeme göre 17. [ $X^2=28.178$ ;  $df=8$ ;  $p=0,000$ ], 18. [ $X^2=30.271$ ;  $df=8$ ;  $p=0,000$ ] ve 20. [ $X^2=22.884$ ;  $df=8$ ;  $p=0,004$ ] maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları, mezunların aşırı eğitimlilik sorununda, üniversitelerin (%83.3;  $n=10$ ) ve ailenin (%66.7;  $n=8$ ) de sorumluluğu olduğu görüşünü, 21 yıl ve üstü kıdemlilere göre (%26.1;  $n=12$  ve %13.0;  $n=6$ ) daha fazla benimsemişlerdir. Benzer şekilde, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları (%46.7;  $n=28$ ), 21 yıl ve üstü kıdemlilere göre (%26.1;  $n=12$ ), daha fazla olarak, mezunların aşırı eğitimlilik sorununda sendikaların da sorumluluğu olduğu görüşündedirler.

Branşa göre 13. [ $X^2=11.272$ ;  $df=2$ ;  $p=0,004$ ], 15. [ $X^2=7.048$ ;  $df=2$ ;  $p=0,029$ ] ve 18. [ $X^2=8.707$ ;  $df=2$ ;  $p=0,013$ ] maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, eğitim bilimci öğretim elemanları (%58.3;  $n=42$ ), diğerlerine göre (%31.7;  $n=26$ ), mezunların aşırı eğitimlilik problemini daha fazla ekonomik bir sorun olarak görmektedirler. Benzer şekilde, bu sorunun sosyal boyutu olduğu görüşü de, eğitim bilimcilerde (%88.9;  $n=64$ ), diğerlerine göre (75.6;  $n=62$ ), daha baskındır. Eğitim bilimciler (%36.1;  $n=26$ ), söz konusu sorunda ailenin de sorumluluğu olduğu görüşünü, diğerlerinden (17.1;  $n=14$ ) daha fazla benimsemişlerdir.

Yöneticilik değişkenine göre 13. maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=7.870$ ;  $df=2$ ;  $p=0,020$ ]. Buna göre, yöneticiler (%88.9;  $n=32$ ), mezunların aldığı eğitime uygun iş bulamamasını, yönetici olmayanlara (%67.8;  $n=80$ ) göre, daha fazla ekonomik sorun olarak görmektedirler. Bu bulgu, yöneticilerin, istihdamda statü ve pozisyona daha duyarlı olmalarıyla ilişkili olabilir.

### 3.4. Aşırı Eğitimlilik Sorununun Çözümüne İlişkin Bulgular

Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının öğretmen istihdamı bağlamında aşırı eğitimlilik sorununun çözümüne yönelik görüşleri Tablo 5’de yer almaktadır.

**Tablo 5:** Öğretim Elemanlarının Aşırı Eğitimlilik Sorununun Çözümüne Yönelik Görüşleri

	Evet		Kısmen		Hayır	
	f	%	f	%	f	%
21. Eğitim fakültesi mezunlarının iş bulma sorununun çözümünde, öğrenci kontenjanlarının daraltılması işe yarar mı?	94	61.0	52	33.8	8	5.2
22. Eğitim fakültesi mezunlarının iş bulma sorununun çözümünde, öğretmen yetiştirme görevini donanımlı ve kapasiteli üniversitelere devredilmesi fikri işe yarar mı?	62	40.3	50	32.5	42	27.3
23. Eğitim fakültesi mezunlarının iş bulma sorununun çözümünde, öğrencilere, öğretmenlik bilgi ve becerisi yanında, transfer edilebilir farklı bilgi ve beceriler kazandırmaya odaklı Çok Amaçlı Fakülte Modeli işe yarar mıdır?	68	44.2	70	45.5	16	10.4

Tablo 5'e göre, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, mezunların istihdamına yönelik en çok kontenjanların daraltılması önerilerini benimsemişlerdir (%61.0). Bunu, sırayla Çok Amaçlı Fakülte Modeli (ÇAFM) önerisi (%44.2) ve öğretmen yetiştirmenin belirli üniversitelere devredilmesi (%40.3) önerileri izlemektedir. Bu önerilerden kontenjanların azaltılması, MEB'in son on yılda başvurduğu bir yoldur (Gökçe, 2014). Konuyla ilgili olarak Çankır ve Kurum'un (2017), "öğretmen ihtiyaç analizleri ve projeksiyon çalışmalarının, öğretmen istihdamında hem bireyden hem de hükümet politikalarından kaynaklı sebepleri en aza indirmede önemli rol oynayacaktır", şeklindeki tespitleri önemlidir. Ancak sayıları yüzbinlerle ifade edilen önceki mezunlara herhangi bir çözüm sağlamayan bu yol, yükseköğretime erişimi zorlaştırma ve Eğitim Fakültelerindeki insani kapasiteyi verimli kullanmama gibi başka sorunlara yol açma riski taşımaktadır. Bunun için, atanamayan öğretmenlere alternatif iş sağlayacak bilgi ve becerilerin kazandırılması düşüncesi doğrultusunda öneri olarak sunulan ÇAFM, tartışmaya değerdir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken, üniversite adaylarına henüz tercih yapmadan istihdam imkanları hakkında onlara bilgi verilmesidir. Tablo5'de görüldüğü üzere, istihdam sorununun çözümü için yer verilen her üç önerinin de yüksek olmayan oranlarda benimsenmiş olması, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının bu önerilerin çözüme fazla katkı yapmayacağı görüşünde oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Tablo 5'de yer alan maddelere yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmazken; unvana göre 21. [ $X^2=8.196$ ;  $df=2$ ;  $p=0,017$ ], 22. [ $X^2=18.053$   $df=2$ ;  $p=0,000$ ] ve 23. [ $X^2=6.875$ ;  $df=2$ ;  $p=0,032$ ] maddelere yönelik görüşler arasında anlamlı farklılık vardır. Buna göre, öğrenci kontenjanlarının daraltılması önerisi, öğretim görevlilerince (%68.4;  $n=26$ ), profesörlere göre (%22.2;  $n=4$ ) daha fazla benimsenmiştir. Öğretmen yetiştirmenin donanımlı ve kapasiteli üniversitelere devredilmesi önerisi ise, doçentler tarafından (%52.4;  $n=22$ ), profesörlere göre (%22.2;  $n=4$ ) daha çok kabul görmüştür. Benzer şekilde, ÇAFM önerisi de, yine doçentler tarafından (%57.1;  $n=24$ ), profesörlere göre (%11.1;  $n=2$ ) daha çok benimsenmiştir. Her üç önerinin de profesörler tarafından daha az kabul görmesi, bu unvandaki öğretim elemanlarının araştırmada önerilen çözümlerden farklı düşüncelere sahip olabilecekleri ile ilgili olabilir. Bu itibarla öğretim elemanlarının söz konusu soruna ilişkin çözüm önerinin neler olduğunu belirlemek için daha detaylı çalışmalara ihtiyaç vardır. Konu ile ilgili olarak, Kılınç, Sıvacı ve Çöplü (2017) araştırmalarında, öğretim üyelerinin soruna yönelik çözüm önerilerinin; istihdama uygun eğitim planlanması, eğitim fakültelerinin yeniden yapılandırılması, etkili mesleki yönlendirme, lisans kontenjanlarının sınırlandırılması, öğretmenlik mesleği ile üniversiteye öğrenci alım sisteminin yeniden düzenlenmesi şeklinde olduğu belirtilmiştir.

Kıdeme göre 23. maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=26.929$ ;  $df=8$ ;  $p=0,001$ ]. Buna göre, 1-5 yıl kıdemli öğretim elemanları (%66.7;  $n=8$ ), ÇAFM önerisini, 21 yıl ve üstü kıdemlilere göre (%26.1;  $n=12$ ), daha fazla benimsemişlerdir. Bu bulgu, genç akademisyenlerin öğretmen istihdamının çözümüne yönelik

öneriler konusunda farklı düşüncelere daha açık oldukları şeklinde yorumlanabilir. Aynı konuda, branşa göre 23. maddeye yönelik öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır [ $X^2=8.680$ ;  $df=2$ ;  $p=0,013$ ]. Buna göre, ÇAFM önerisini, eğitim bilimciler (%50.0;  $n=36$ ), diğerlerine göre (%39.0;  $n=32$ ), daha fazla benimsemişlerdir. Aynı konuda 23. maddeye yönelik görüşler arasında yöneticilik değişkenine göre anlamlı farklılık vardır [ $X^2=11.697$ ;  $df=2$ ;  $p=0,003$ ]. Buna göre, yöneticiler (%49.2;  $n=58$ ), ÇAFM önerisini, yönetici olmayanlara göre (%27.8;  $n=10$ ), daha fazla benimsemişlerdir. Bu bulgular, Eğitim Fakültelerinin istihdam sorunu odaklı olarak yeniden yapılanması konusunda, eğitim bilimciler ile fakülte yöneticilerinin daha istekli oldukları şeklinde yorumlanabilir.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de son yıllarda üniversiteye erişimin kolaylaşmasıyla artan yükseköğretimde okullaşma oranı (Gür, Çelik ve Yurdakul, 2018), aynı oranda istihdama ve dolayısıyla da ekonomiye yansımamaktadır (Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş, 2018). Büyük fedakârlıklarla ve kısıtlı imkanlar zorlanarak yükseköğretime yapılan yatırımların ekonomiye yansımalarının sınırlı olduğunu gösteren bu durumun, kişisel ve sosyal olduğu gibi ekonomiye ve devlete yönelik çok ciddi maliyeti söz konusudur. Birey açısından bu maliyet, beklenen geliri elde edememek, prestij kaybı ve hayal kırıklığı; toplum açısından ise, ekonomik kalkınma ve gelişmenin sektöre uğramasıdır (Bursalıoğlu ve Selim, 2015). Eğitim ile istihdam arasındaki tutarsızlıktan (Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş, 2018) kaynaklı bu maliyetten, birkaç istisna dışında, tüm yükseköğretim programları farklı dozlarda da olsa payına düşeni almaktadır. Ancak en kabarık maliyeti Eğitim Fakülteleri ödemektedir. Özellikle son on yılda neredeyse tek işveren konumunda olan Kamu’nun giderek daha az öğretmen istihdamına yönelmesiyle, Eğitim Fakülteleri tam anlamıyla krize girmiştir. Eğitim, istihdam ve ekonomi arasındaki denge zemininin kaymasına dayalı bu krizle birlikte, tek amacı öğretmen yetiştirmek olan Eğitim Fakülteleri adeta amaçsız kalmış ve akabinde bu fakültelerin varlık sebebi ve meşruiyeti tartışılır hale gelmiştir. Eğitim Fakültelerini krize sokan atanamayan öğretmenler sorunu, klasik işsizlikten farklı olup; mezunların her halukarda iş bulamaması kadar; statü ve kariyerlerine uygun olmayan pozisyonlardaki işlerde çalışmak zorunda kalmaları ile de ilgilidir. Bu anlamda atanamayan öğretmenler sorununu, aşırı eğitimlilik problemi olarak ele almak, teşhis ve çözüm bakımından daha mantıklıdır.

Bu araştırmada, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, aşırı eğitimlilik bağlamında öğretmen istihdamına yönelik görüşleri belirlenmiş ve bu görüşler, çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan Eğitim Fakültesi öğretim elemanları, atanamayan öğretmenler konusunda aşırı eğitimlilik sorununun kısmen farkındadırlar. Bu durum, öğretim elemanlarının ilgili kavrama aşına olmamalarına bağlı olabilir. Zira aynı öğretim elemanları, Eğitim Fakültesi/formasyon mezunları için işsizlik riskinin çok yüksek olduğu görüşünde olup; bu mezunların statülerine uygun olmayan işlerde çalışmasını daha çok sorun olarak algılamakta ve bunu adaletsizlik olarak görmektedirler. Bu görüş, kadın öğretim elemanları, Dr. öğretim elemanları ve genç akademisyenlerde daha baskındır.

Eğitim Fakültesi öğretim elemanları, Eğitim Fakültesi/formasyon mezunlarının statülerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmasını, bunların istihdamından daha fazla sorun olarak görmektedirler. Buradan hareketle, öğretim elemanlarının (kadınlarda ve genç akademisyenlerde daha fazla olmak üzere), adını koymasalar da, aslında aşırı eğitimliliği sorun olarak gördükleri sonucuna varılabilir. Profesörler, Dr. öğretim üyelerine göre; genç akademisyenler de kıdemlilere göre mezunların kamuda değil de özel sektörde öğretmen olarak istihdamını, daha fazla aşırı eğitimlilik sorunu olarak görmektedirler.

Aşırı eğitimlilik sorununun nedenlerine yönelik olarak, araştırmaya katılan Eğitim Fakültesi öğretim elemanları, problemin öncelikle planlama sorunu olduğu görüşündedirler.

Öğretim elemanları bu sorunun muhtemel sorumlularını ise; MEB ve YÖK ile üniversiteler olduğu görüşündedirler. Öğretim elemanlarına göre, mezunların, aldığı eğitime uygun iş bulamama sorununun sosyal ve psikolojik boyutları da bulunmaktadır. Buradan hareketle, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının, eğitim ve ekonomiden ziyade, planlamayla ilgili gördükleri aşırı eğitimsizlik sorununu, mikro ölçekte bireyin kendisi ve ailesinden ziyade, Bakanlık ve YÖK gibi kurumlar ekseninde makro ölçekte algıladıkları sonucuna varılabilir. Aşırı eğitimsizliğin, ekonomik bir sorun olduğu görüşü, kadın öğretim elemanları ile yöneticilerde daha baskındır. Dr. öğretim elemanları, bu problemde MEB ve YÖK'ün sorumluluğunu, profesörlerden daha fazla görmektedirler. Genç akademisyenler, kıdemlilerden daha fazla olarak, aşırı eğitimsizlik sorununda üniversitelerin, ailenin ve sendikaların da sorumluluğu olduğu görüşündedirler. Aşırı eğitimsizliğin ekonomik bir sorun olduğu ve bu sorunun sosyal boyutu da bulunduğu görüşü ile bu sorunda ailenin de sorumluluğu bulunduğu görüşü, eğitim bilimcilerde daha baskındır.

Eğitim Fakültesi öğretim elemanları, mezunların istihdamına yönelik önerilen çözümlerden en çok kontenjanların daraltılması önerisini benimsemişlerdir. Bunu sırayla ÇAFM ve öğretmen yetiştirmenin belirli üniversitelere devredilmesi önerilerini izlemektedir. Araştırmada, bu benimsene oranlarının yüksek olmamasına dayalı olarak, Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının bu önerilerden başka, farklı düşünce ve görüşlere sahip olabilecekleri sonucuna varılabilir.

Atanamayan öğretmenler sorununa çözüm için önerilen, öğrenci kontenjanlarının daraltılması önerisi, öğretim görevlilerince, profesörlere göre daha fazla benimsenmiştir. Öğretmen yetiştirmenin donanımlı ve kapasiteli üniversitelere devredilmesi önerisi ile ÇAFM önerisi de, doçentler tarafından, profesörlere göre; genç akademisyenler, kıdemlilere göre; eğitim bilimciler diğerlerine göre ve yöneticiler de yönetici olmayanlara göre daha çok kabul görmüştür.

Bütün bunların sonucunda, büyük oranda eğitim ve istihdam uyumsuzluğundan kaynaklanan atanamayan öğretmenler sorununu, salt klasik bir işsizlik problemi olarak ele almak, sorunu tam olarak anlamamak, dolayısıyla da çözümü ertelemek demektir. Bu sebeple, Eğitim Fakültesi ve formasyon mezunlarının istihdam sorununu, eksik istihdam (Ünal, 1990) ve aşırı eğitimsizlik çerçevesinde ele almak daha doğrudur. Bunun için öncelikle söz konusu mezunların iş arama sürecinin izlenmesi, bunlardan gerek kamuda ve gerekse özel sektörde öğretmenlik dışındaki işlerde istihdam edilenlerin işe dair görüşlerinin alınması önemlidir. Bu veriler, atanamayan öğretmenler sorununun tüm boyutlarıyla ortaya konulması ve sonrasında da çözüm için kritik öneme sahiptir. Buna yönelik çalışmaların ise, Devlet, üniversiteler ve iş dünyasının koordinasyonunda yürütülmesi gerekir. Uzun soluklu ve geniş katılımlı bu çalışmalarda, Türkiye'nin sosyal ve ekonomik realitelerine uygun, eğitim ile istihdam uyumuna sahip, sürdürülebilir bir Eğitim Fakültesi modeli, ertelenemez bir ihtiyaçtır. Bu noktada Eurydice (2014) raporunda yer alan Avrupa yükseköğretiminde geleneksel öğrenimin yanı sıra, yarı zamanlı öğrenme, e-öğrenme, uzaktan öğrenme ve harmanlanmış öğrenme gibi esnek öğrenme fırsatları (Ömür, 2016) sunan, çok amaçlı modeller tartışılabilir. Zira Eğitim Fakülteleri de dahil yükseköğretim kurumları, istihdam vadetmeyen mevcut yapı ve işleyişle ekonomik kalkınmaya pranga olma durumundan çıkarak; lokomotif güç olabilir (Özyakışır, 2011).

**Kaynakça**

- Adam, G. (2016). Türkiye'de Eğitimin Ekonomik Etkileri ve Eğitim-İstihdam İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.
- Ağırlioğlu, N. (2013). Postgraduate Education in Turkey. *Journal of Higher Education and Science*, 3 (1), 1-9.
- Akad, İ. (2012). Kalkınma Sürecinde Büyüme ve İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Akça, F. (2014). Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Akçacı, T. (2013). Eğitim Harcamalarının İktisadi Büyümeye Etkisi. *Kafkas Üniversitesi IIBF Dergisi*, 4(5), 65-79.
- Alaşam, B. ve Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Dergisi*, 1(2), 1-11.
- Bayram, G. (2009). Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı.
- Baysan, S., Ercan, B. ve Öztürk, A. (2011). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmede İstihdam Sorunu: Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 131-154
- Çinkır, Ş. ve Kurum, G. (2017). Atanmak ya da Atanamamak: Ücretli Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35.
- Demirer, D. K. (2012). Eğitimde Piyasalaşma ve Öğretmen Emeginde Dönüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-186.
- Doğan, T. ve Çoban, A.E.(2009). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 34(153), 157-168.
- Ergen, H. (2013). Türkiye'de Eğitimde Planlama Yaklaşımları ve Kullanılan Eğitim Göstergeleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 151-167.
- Eskici, M. (2016). Öğretmen Adaylarının Atanamama Kaygılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Turkish Studies*, 11(19), 361-378.
- Eşme, İ. (2014). Türkiye'de Eğitimci İstihdamı ve 'Atanamayan Öğretmenler'. <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/turkiyede-egitimci-istihdami-ve-atanamayan-ogretmenler>
- Gökçe, T. A. (2014). Atanamama Nedeniyle Farklı Bir Mesleğe Yönelen İşsiz Aday Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 191-208.
- Gölpek, F. (2011). Yükseköğretimin Getirileri ve Etkinlik Sorunu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4),77-95.

- Güçlü, A. (2018). MEB Müsebbibi Olmadığı Atanamayan Öğretmen Sorununu Nasıl Çözer? <https://www.egitimajansi.com>
- Günay, D. (2018). Graduate Education in Turkey and a Philosophical View on Graduate Education. *Journal of University Research*, 1(2), 71-88.
- Gür, B.S., Çelik, Z. ve Yurdakul, S. (2018). Yükseköğretime bakış 2018: İzleme ve değerlendirme raporu. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Karakuş, H. (2016). Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 53, 533-556.
- Kırcı, B. (2010). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, M., Sıvacı, S. Y. ve Çöplü, F. (2017). Türkiye'de Üniversite Yerleştirmelerinde Kontenjan Krizi: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri ve Fen Bilgisi Öğretmenliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44,564-580.
- Kiraz, Z. ve Kurul, N. (2018). Türkiye'de Öğretmen İşsizliği ve Ataması Yapılmayan Öğretmenler Hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 270-302.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Özel sayı, 83-121.
- Memur-Sen (2018). <https://forum.memurlar.net>.
- Ömür, Y. E. (2016). İstihdam İçin Eğitimi Yeniden Düşünmek. *International Journal of Social Science*, 50, 29-447.
- Örnek, Y. (2015). Türkiye'de Adı Üniversite Olan Ezberci Liseler Vardır. <https://www.sabah.com.tr>.
- Özder, H., Birinci, M., Zaifoğlu, P. ve Işıktaş, S. (2018). Okulöncesi ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının İşsizlik Kaygılarına İlişkin Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20 (2), 39-56.
- Özen, Ş., Akman, B., Güler, T. ve Metin, Ö. (2010). Okul Öncesi Öğretmenliği Mezunlarının İstihdam Durumlarının İncelenmesi. II. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, 16-18 Mayıs 2010 Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özyakışır, D. (2011). Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(1), 46-71.
- Saraç, Y. M. A. (2018). YÖK Başkanı, Sunuş. *YÖK Yükseköğretim Dergisi*, 2018, sayı 7.
- SETA (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*. Ankara: SETA Yayınları, XX.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen Adaylarının Öğretmen İstihdamı ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.
- Taş, H.Y., Küçükoğlu, M. ve Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7 (18), 279-294.
- TEDMEM, (2014). Öğretmen İstihdam politikaları. <https://tedmem.org/etkinlikler/ogretmen-istihdam-politikalari-sorunlar-ve-guncel-tartismalar>

TÜSİAD (2017). 2023'e Doğru Türkiye'de STEM Gereksinimi.

<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9735-2023-e-dog-ru-tu-rkiye-de-stem-gereksinimi>

Uysal, D. ve Aydemir, E. E. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kavramı ve Yükseköğretimin İstihdam ve Ekonomiye Etkisinin Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 275-284.

Ünal, I. (1990). Üniversite Mezunlarının İstihdam Sorunları. *Eğitim ve Bilim*, 76, 37-45.

Yenilmez, F. ve Kılıç, E. (2018). The Relationship between Labor Force Participation Rate and Unemployment Rate in Turkey: An Analysis Based on Gender and Education Level. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 55-76.