

## EĞİTİM FAKÜLTESİ MEZUNU OLACAĞIM!... NE İŞ OLSA YAPARIM!?!<sup>1</sup>

### I WILL GRADUATE FROM THE FACULTY OF EDUCATION!... I AM READY TO DO ANY JOB!?

Kısmet DELİVELİ<sup>2</sup>, Tuğçe AR<sup>3</sup>

**Öz:** Bu araştırmanın amacı eğitim fakültesinde öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencilerinin öğretmen atamalarına yönelik kaygılarını anlamaya çalışmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desende tasarlanan araştırmada, çalışma grubunun oluşturulmasında maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği dördüncü sınıfta okuyan 17'si kadın ve 6'sı erkek olmak üzere 23 öğretmen adayı oluşturmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan verilerin çözümlenmesinde "içerik analizi ve betimsel analiz" tekniği kullanılmıştır. Araştırmada bulgular "İstihdama yönelik sorunlar ve kaygılar", "Devletten beklentiler ve çözümler" olmak üzere iki tema halinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonunda öğretmen adaylarının atanmaya yönelik kaygılarının olduğu, formasyon eğitimini "haksız, adaletsiz, gereksiz, yetersiz, paraya dayalı, niteliksiz, yalancı öğretmenlik, etik olmayan" bir uygulama; ücretli öğretmenliği "yetersiz ücret ödenen, sömürüye dayalı, alternatif bir seçenek, garantisiz bir iş, haksız ve yanlış" bir uygulama; sözleşmeli öğretmenliği "süresi uzun, haksız, yanlış, garantisiz iş" olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Öğretmen adaylarının atama sayısının azlığına, KPSS puanının yüksek oluşuna ve haksız atamalar yapıldığına dikkat çektikleri; Devletten "kadrolu istihdam" beklentilerinin olduğu ve kadrolu istihdam edilmeyi "güvenli, sürekli, garanti ve sunulan haklar" nedeniyle istedikleri anlaşılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Öğretmenlik mesleği, öğretmen yetiştirme, öğretmen istihdamı, öğretmen adayı.

**Abstract:** The purpose of this study is to understand the that senior students at faculty of education have for appointments. For the sample of the study bas phenomenological design as a qualitative research i maximum variation sampling was utilized. The study consisted of 23 teacher candidates as 17 females and 6 mal were senior students in departments of Classroom Te Turkish Language Teaching, Social Sciences Teaching, Teaching, and Math Teaching. In the analysis of data c through semi-structured interview form, "content analy descriptive analysis" techniques were used. Research i were evaluated in two themes as "Employment-related p and worries" and "Expectations and solutions frc government". The study results reveal that teacher candid worried about appointments, and consider pedagogical fo as an "unfair, unjust, unnecessary, inadequate, m unqualified, unethical practice, and fake teaching"; paid t as a "low-wage, exploitative, alternative, unguaranteed, un wrong practice"; contract teaching as a "long-term, unfair, unsecured" job. Moreover, they draw attention to the number and unfairness of appointments and high scores of and expect "tenured employment" from the government si "secure, permanent" and comes with "assurance and rights"

**Keywords:** Teaching profession, teacher training, te employment, teacher candidate.

**Bu makaleye atıf vermek için:**

Deliveli,K ve Ar,T. (2021). Eğitim Fakültesi Mezunu Olacağım!... Ne İş Olsa Yaparım!? *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1529-1547

**Cite this article as:**

Deliveli,K & Ar,T. (2021). I will graduate from the faculty of education!... I am ready to do any job!? *Trakya Journal of Education*, 11(3), 1529-1547

<sup>1</sup> Makale II. Uluslararası Sınırsız Eğitim ve Araştırma Sempozyumu'nda (USEAS, 2018 Bodrum, Türkiye) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr.Gör.Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Muğla/Türkiye, e-mail: dkismet@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3035-7505

<sup>3</sup> Öğretmen, Özel Burdur Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, Burdur/Türkiye, e-mail: artugce96@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-5445-728X

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Today teaching is considered as a profession learned through practice, which requires teacher candidates to have not only a university degree but also specialized knowledge and skills necessary for profession of teaching academically. Even though important steps have been taken in Turkey for improvement of teaching as a professional job, the status of teachers is still being discussed, and teacher employment is among the burning issues to be solved.

The choice of teaching as a profession and employment of teachers in Turkey have been based largely on coincidence for years (Yilmaz, Dursun, Pektas & Altay, 2012). Although Turkish education system has a powerful history in teacher training, due to today's unsystematic and unsustainable education policies and plans, and short-term solutions without scientific basis, the problem of teacher training and employment in Turkey has not been resolved yet (Cinkir & Kurum, 2017). The demand-supply gap in teacher employment in Turkey has led to extension of source fields or out-of-field appointments (Cinkir, 2013). It is essential for the government to find solutions to the teacher employment problem by identifying and meeting the criteria for pre-service and in-service teacher training as needed to professionalize the job (Bursalioglu, 2019). In some research conducted in the last ten years in Turkish literature (Bayram, 2009; Karadeniz & Demir, 2010; Soydan, 2012; Toker-Gokce, 2013; Aydin, Sarier, Uysal et al., 2014; Cinkir & Kurum, 2015; Yilmaz, 2018; Atak, 2019), teacher employment problem has been discussed with recommendations for solutions.

The purpose of this study is to understand the worries that senior students at faculty of education have for teacher appointments. In parallel with this purpose, answers to two sub-problems below were sought.

1. How did teacher candidates express their worries for appointments and reasons for their worries?
2. What kind of solutions did teacher candidates produce to eliminate the reasons for their worries?

Research findings are considered to be a guide for reviewing teacher employment policies and resolving the problems.

### Method

For the sample of the study based on phenomenological design as a qualitative research method, maximum variation sampling was utilized (Yildirim & Simsek, 2013). The study sample consisted of 23 teacher candidates as 17 females and 6 males, who were senior students in departments of Classroom Teaching, Turkish Language Teaching, Social Sciences Teaching, Science Teaching, and Math Teaching at Mugla Sıtkı Kocman University in 2017-2018 academic year. The data were collected through an 8-item semi-structured interview form conducted on teacher candidates who voluntarily participated in the study. In data analysis, "content analysis and descriptive analysis" techniques were used (Yildirim & Simsek, 2013). In content analysis, main subjects were identified in themes and codes. Besides, under these titles, some opinions of participants were cited. In order to present citations in descriptive analysis, each participant was kept anonymous and given a sequence number, and their departments were addressed as Science Teaching (S), Turkish Language Teaching (T), Social Sciences Teaching (Soc), Classroom Teaching (Cl), and Math Teaching (M). To indicate gender, "M" was used for males and "F" for females. Codes attributed to teacher candidates were stated at the end of the citations in the order of "sequence, department, gender, and age". Depending on this, "1-S-F-23" stands for the first participant who is 23-year female studying Science Teaching.

### Findings

In the study, opinions of teacher candidates are presented in two themes as "Employment-related problems and worries" and "Expectations and solutions from the government" with some exact quotations included. The study results reveal that teacher candidates are worried about appointments, and consider pedagogical formation as an "unfair, unjust, unnecessary, inadequate, monetary, unqualified, unethical

practice, and fake teaching”; paid teaching as a “low-wage, exploitative, alternative, unguaranteed, unfair and wrong practice”; contract teaching as a “long-term, unfair, wrong, unsecured” job. Moreover, they draw attention to the small number and unfairness of appointments and high scores of KPSS, and expect “tenured employment” from the government since it is “secure, permanent” and comes with “assurance and rights”. Furthermore, some candidates demand that some restrictions should be imposed on acceptance to Faculties of Education, teachers who are old and unfamiliar with technology and unable to keep themselves up-to-date should be retired, inadequate teachers should be dismissed, and paid teaching should be terminated. It is determined, in this study, that most of the teacher candidates want to teach only at public schools while some can also “start a boutique, be a private tutor, teach at a private school, work in the private sector, run a business, and be a civil servant”, and some “are ready to do any job” if they have to.

## Discussion and Conclusion

Teachers are the most important elements of an education system (Bursalioglu, 2019). Regarding that teachers have great responsibilities in raising the next generations (Sammons, Day, Stobart, Kington & Gu, 2007), it is clear that proper selection and training of teacher candidates is significant (Celep, 2005). Educational institutions need quality teachers to keep up with the changing times, and this requires not only teachers to be trained well but also teaching to be made appealing and considered as a professional job. Therefore, for the prestige of teaching to be increased, it can be recommended that problems related to teacher employment should be resolved, and that situations causing supply-demand gap in teacher employment and anxiety in teacher candidates should be eliminated. In addition, in order to draw more attention to the subject and produce permanent solutions, it may be useful to conduct new qualitative and quantitative studies with different sample groups to identify the appointment-related anxiety level of students who have graduated or will graduate from the faculty of education.

## GİRİŞ

Meslek belirli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş kolu olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). 1973 tarih 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda öğretmenlik mesleği devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak ele alınmaktadır. Bu tanımlama öğretmenlerin görev gereği insan yetiştirme sorumluluğunun olduğunu göstermektedir.

Hangi toplum olursa olsun, öğretmenlerin toplumun geleceğini şekillendirmede, gelecek nesillere bilgi, beceri, tutum ve değerlerin kuşaklara aktarımında önemli sorumlulukları bulunmaktadır (Tschannen-Moran, Hoy & Hoy, 1998). Öğretmenlerin gerek sosyal ve bireysel yönden öğrencinin kendini ifade edebilmesini kolaylaştırma, gerekse akademik anlamda tüm öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırma ve ilgilerini canlı tutma gibi sorumluluklarının olması, öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olması gerektiğine işaret etmektedir (Hargreaves, 2009; Hargreaves & Flutter, 2013; Hurn, 2018). Öğretmenlik mesleğinin insan yetiştirme sorumluluğunun olması, öğretmenlik mesleğini seçecek kişilerin diğer meslekleri yapan kişilerden farklı yeterliliklerle donatılması anlamına gelmektedir. Bu durum öğretmen adaylarının sadece üniversite diplomasına sahip olmalarını değil, akademik anlamda öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği uzmanlık bilgi ve becerisine sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Ne var ki Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsü, öğretmenliğe atanma ölçütleri, öğretmenlik mesleğinin cazibesinin düşmesine neden olmaktadır (Aydın, Demir & Erdemli, 2015; Çüm & Doğan, 2016). Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olarak gelişimi anlamında Türkiye’de önemli çalışmalar yapılmış olsa da öğretmenlik mesleğinin statüsü halen tartışılmakta ve öğretmenin istihdamı konusu çözüm bekleyen konular arasında yer almaktadır (Deliveli, 2020).

Toplum içinde öğretmenlik mesleğine atfedilen statü, mesleği icra eden kişilerin gerek çalışma kalitesi ve verimliliğini gerekse mesleği nitelikli bireylerin seçmesinde etkili olabilmektedir (De-Wet, 2016). Öğretmenlik statüsünün geliştirilmesinde öğretmenin kültürel ve ekonomik koşulları, öğretmenin iş güvenliği, maaş ve çalışma koşullarının iyi olması, öğretmenlere mesleki gelişim olanaklarının sunulması gibi konular etkili olmaktadır (Symeonidis, 2015). Bu nedenle öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artırılması ve statüsünü artıracak çalışmaların ciddiye alınması gerekmektedir (Dalton, Marcenaro, Vires & She, 2018).

Toplumsal, ekonomik, kültürel ve teknolojik alandaki değişimlerden çalışma hayatı etkilenmektedir. Toplumsal şartlar değiştikçe, meslek seçimi noktasında bireylerin tercihlerini etkileyen

nedenler bulunmaktadır (Yılmaz & Doğan, 2015). Araştırmalar meslek tercihlerinin bireyin gerçek ilgilerinden farklı olduğunu, sosyal ve ekonomik etkenlerin (Behymer & Cockrel, 1998; Boz & Boz, 2008; Çermik, Şahin & Doğan, 2010; Kniveton, 2004; Özbek, 2007) herhangi bir mesleğin istihdam olanağının olmasının (Özen & Özek, 2017; Taran, 2019) meslek seçiminde önemli rol oynadığını göstermektedir.

Ne yazık ki Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin seçimi/istihdamı büyük ölçüde tesadüflere bağlı olarak gerçekleştirilmektedir (Yılmaz, Dursun, Pektaş & Altay, 2012). Türkiye’de uzun yıllardır izlenen yanlış politikalar neticesinde öğretmenlik herkesin kolaylıkla yapabileceği/elde edebileceği bir meslek konumuna düşmüştür; iş bulamayan ve elinde diploması olan herkesin ümit kapısı haline gelmiştir (Eskicumalı, 2004). Türk eğitim tarihi güçlü bir öğretmen yetiştirme geçmişine sahip olmasına rağmen, günümüzde sistematik ve sürdürülebilirliği olmayan eğitim politikaları ve planları, bilimsel dayanağı olmayan kısa dönemli çözüm çalışmaları nedeniyle Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve istihdamı sorunu çözüme kavuşturulamamıştır (Çinkır & Kurum, 2017).

Türkiye’de öğretmen atamalarında kaynak alanların genişletilmesi ya da kaynak dışı öğretmen istihdamında arz-talep dengesinin bozulmasına neden olmuştur (Çinkır, 2013). Dahası Milli Eğitim Bakanlığı kadro boşluğu olduğu yıllarda ücretli veya sözleşmeli öğretmen ataması yaparak boş kadroları doldurmuştur (Bilir, 2011). Zamanla Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin sayısının artması, farklı fakültelerden mezun olanlara, pedagojik formasyon verilerek öğretmen olarak atanmalarının sağlanması istihdam sorununu iyiden iyiye artırmıştır (Çinkır & Kurum, 2017). Bu durum kamuda çalışma güvencesi isteyen farklı fakültelerden mezun olanların, sınırlı sayıdaki öğretmenlik kadrolarına yönelmelerine sebep olmuştur. Mevcut kadrolara ihtiyaç olandan çok daha fazla başvuruların yapılıyor olması eleme sınavını gündeme getirmiş ve Türkiye’de 1999 yılından itibaren öğretmen atamaları sınav yoluyla yapılmaya başlanmıştır. 1999 yılında Kamu Personeli Yasası’nda yapılan düzenleme ile “Devlet Memurluğu Sınavı [DMS]” olarak uygulanan seçme sınavı, 2001 yılında “Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı [KMS]” adıyla uygulanmıştır. 7-8 Temmuz 2001 tarihinde, 120 puan türü ve dört farklı oturum halinde yapılan bu sınav ile kamuda “öğretmenlik, sözleşmeli personel, memurluk ve uzman kadrolarının istihdamının” sağlanması amaçlanmıştır. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi [ÖSYM] tarafından hazırlanıp, uygulanan bu sınav 18.03.2002 tarih ve 3975 sayılı Bakanlar kurulu kararı ile “Kamu Personel Seçme Sınavı [KPSS]” şeklinde isim değişikliğine uğramıştır. ÖSYM’ce sınavın uygulama amacının kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak olan personel istihdamının şeffaf ve adaletli bir biçimde gerçekleşmesi ve sınav rekabeti içinde personel kalitesini en üst düzeye çıkarmak olduğu vurgulanmıştır. 2013 yılına kadar “Genel Kültür, Genel Yetenek ve Eğitim Bilimleri” alanına yönelik soruların yer aldığı KPSS’ye 2013 yılında “Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi” eklenmiştir. Buna göre KPSS “Genel Yetenek” sınavı ile adayların, sözel-sayısal, akıl yürütme, dilbilgisi ve yazım kurallarını kullanma becerileri; “Genel Kültür” sınavı ile Tarih, Temel Yurttaşlık Bilgisi, Türkiye Coğrafyası, Türkiye ve Dünya genelinde kültürel ve güncel gelişmeler alanındaki bilgi birikimleri; “Eğitim Bilimleri” sınavında öğretmenlik mesleğine özgü pedagojik yeterlilikleri ve “Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi” sınavında da branşları ile ilgili bilgi düzeyleri ve alan eğitim seviyeleri ölçülmektedir (ÖSYM, 2018).

Sınav sisteminin değiştirilmesi, alan eğitim yeterliliğini ölçen sınavın getirilmesi de öğretmen atamalarındaki dengesizlikleri ortadan kaldıramamıştır. Nitekim Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı verilerine göre 2015 yılında öğretmen ataması konusunda branşlar düzeyinde kadro açığı olmasına rağmen, adayların %68 oranında işsiz oldukları, %40’nın ise girdikleri birden fazla sınav sonucunda atanabildikleri; sınava giren öğretmen aday sayısı çok olmasına rağmen, atanan öğretmen sayısının az olduğu anlaşılmaktadır (Atak, 2019).

2015 yılı YÖK verilerine göre branşlar düzeyinde atanan ve sınava başvuran öğretmen sayılarına bakıldığında sınıf öğretmenliği branşından, sınava katılan aday sayısının 9795, atanan öğretmen sayısının 1181 kişi olduğu; Türkçe öğretmenliği için, sınava giren aday sayısının 7638 ve atanan öğretmen sayısının 3065 kişi olduğu; Fen ve Teknoloji Öğretmenliği için, sınava giren aday sayısının 7584 ve atanan öğretmen sayısının 2729 kişi olduğu; Sosyal Bilgiler Öğretmenliği için sınava giren aday sayısının 7567, atanan öğretmen sayısının 1761; İlköğretim Matematik Öğretmenliği branşından sınava giren aday sayısının 4921, atanan öğretmen sayısının 3604 kişi olduğu anlaşılmaktadır. 2016 yılı verilerine göre, Türkiye’de Eğitim ve Eğitim Bilimleri Fakülteleri’nde 228.279 öğrencinin okuduğu bilinmektedir. Kaynak dışı alandan öğretmen olanların sayıları da eklendiğinde (Fen-Edebiyat, Sosyal Bilimler, İlahiyat Fakültesi gibi) toplam 653.899 lisans öğrencisinin öğretmen olmayı beklediği; 2017 yılında, 434.000, 2018’de 440.000 ve 2019 yılında 376.000 civarında adayın KPSS’ye girdiği anlaşılmaktadır (Atak, 2019: 50-51).

Türkiye’de 2009-2018 yılları arasında ataması yapılan öğretmen sayılarına bakıldığında, 2009’da 24.000, 2010-2016 yılları arasında her yıl yaklaşık 40.000-50.000, 2017-2018 yılları arasında ise sırasıyla 22.000 ve 25.000 adayın atandığı görülmektedir. 2019 yılında da ciddi öğretmen açığı olmasına rağmen yine mezun-atama dengesinin kurulamadığı anlaşılmaktadır. 2018-2019 yılı itibariyle Türkiye’de 93 Eğitim ve Eğitim Fakültesi ile 50 Eğitim Bilimleri Enstitüsü bulunmaktadır. Mevcut örgün lisans öğrencilerinin %9’u yani 221.530’u Eğitim veya Eğitim Bilimleri Fakültelerinde öğrenimlerine devam etmektedir (YÖK, 2019).

Türkiye’de atama sorununun yaşandığı bazı yıllara bakıldığında özellikle 2009, 2010 ve 2011 yıllarında Eğitim Fakültelerinde öğrenci sayılarında artışların olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle 2011 yılında Eğitim Fakültelerinde öğrenci sayılarındaki artışları (61.886 öğrenci) dikkate alan YÖK, atamayı bekleyen öğretmen sayılarını azaltabilmek için 2012 yılında Eğitim Fakültelerinde ikinci öğretimleri kaldırmıştır (YÖK, 2019). Ancak ikinci öğretimlerin kaldırılması, mezunların atanmaya yönelik beklentilerini karşılayamamış, Eğitim Fakültesi öğrenci sayılarının azaltılmaya çalışılması da istihdam sorununu ortadan kaldıramamıştır. Neticede geçmişte yükseköğretimde kapasite yaratmak amacıyla öğrenci kontenjanlarının ölçüsüzce artırılması, öğretmen yetiştirmede nitelik sorununa da yol açmıştır. Öğretmen istihdamında arz-talep dengesizliğini ortadan kaldırmak için getirilen öğretmenlik yeterlilik sınavı da istihdam sorununun çözülmesine katkı sunmamıştır (Eşme, 2014). Türkiye’de yükseköğretimdeki sayısal artışlar, eğitim ve istihdam dengesizliğiyle sonuçlandığından üniversite mezunu bireyin aldığı eğitimden daha düşük profildeki işlerde çalışmak zorunda kalması aşırı eğitimsizlik anlamına gelen sorunu da beraberinde getirmiştir (Kurnaz, 2015). Ayrıca öğretmenlerin başka mesleklere yönelmeleri kamuoyunda “atanamayan öğretmenler” olarak adlandırılan sorunun tartışılmasına neden olmuştur (Akpınar & Erdemir, 2020; Güçlü, 2018). Türkiye’de atama bekleyen öğretmenlerin sayısının yıllar içinde artması sonucu KPSS ile kadrolu öğretmen olarak atanma imkânı bulamayan mezunların bir kısmı ücretli öğretmen olarak ya da özel okullarda daha az maaşla öğretmenlik yapmak zorunda kalmıştır (Sağıroğlu, 2013).

Türkiye’de istihdam sorunu nedeniyle öğretmen okulu mezunlarının bir kısmı işsiz kalırken bir kısmı da farklı mesleklere yönelmeye ve alan dışı işlerde çalışmaya başlamaktadır (Çınkır & Kurum, 2015; Toker-Gökçe, 2014). Mezun olanların az bir kesimi “üniversitede kalarak araştırma görevlisi” olmayı başarırken, bir kısmı “sözleşmeli öğretmenlik, ücretli öğretmenlik ve dershanelerde öğretmenlik” yaparak geçici de olsa bir işe yerleşebilmektedir. Bir kısmı ise öğretmenlik mesleği dışında, açılan sınavlara katılarak kadrolu memur (polis, gardiyan vb.) olarak atanmaya razı olabilmektedir. Bütünüyle açıkta kalanlar ise diploma dahi gerektirmeyen (kasaplık, çobanlık, işçilik, şoförlük, pazarcılık, tezgâhtarlık vb.) geçici işler yaparak, aile bütçesine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte iş arasa da bulamayanların sayısı da azımsanmayacak kadar çoktur. Dolayısıyla mezun olduklarında, diplomalarına denk bir iş garantisinin olmaması ve basında çıkan “Atanamayan öğretmen işçi/polis oldu. Atanamayan öğretmen fabrikada çalışırken öldü. Kasap/çoban öğretmen...” haberleri, mezun olacakların/olanların gelecek konusunda ümitsizliğe kapılmalarına neden olmaktadır. Ayrıca pedagojik formasyonla fakülte mezunlarına öğretmen olma hakkı tanınması da öğretmen adaylarının endişelerini arttırmaktadır. Dahası farklı fakültelerden mezun gençlerin işsiz kalmalarını önleyebilmek için öğretmen olarak atanması öğretmenlik mesleğinin ruhuna uygun değildir ve öğretmenlik mesleğinin statüsüne zarar verebilir.

1980’den bu yana öğretmen yetiştiren Eğitim Fakültelerinin temel amacı farklı branşlarda öğretmen adaylarını mesleğin gereklerine uygun olarak yetiştirmektir. Ancak farklı alanlarda lisans mezunu olan adaylar da üniversiteler ve Eğitim Fakülteleri aracılığıyla formasyon eğitimi alabilmektedir (Çiltaş & Akıllı, 2011; Dündar & Karaca, 2013; Özkan, 2012). Bu durum Eğitim Fakültelerinin temel amacına ters düşmekte, herhangi bir meslekte istihdam olanağı bulamayan gençlerin öğretmenlik mesleğine yönelmelerine sebep olabilmektedir. Fakat geleceğe umutla bakabilmek için, nitelikli ve gerçek öğretmenlere sahip olunması gerekmektedir (Akyüz, 2013). Bu açıdan eğitimde istenilen ve hedeflenen başarının elde edilebilmesi için öğretmenlik mesleğini seven, alan ve pedagojik bilgiyle donanmış öğretmenlerin seçilmesi ve iyi yetiştirilmesi gerekmektedir (Kartal, Öztürk & Ekici, 2012). Mesleğin profesyonelleşebilmesi için devletin hizmet öncesi ve hizmet sonrası öğretmen yetiştirme ölçütlerini ihtiyaçlara uygun şekilde belirleyip, yerine getirmesi (Bursalıoğlu, 2019) ve öğretmen istihdamı sorununa çözümler üretilmesi oldukça önemlidir.

Yukarıdaki açıklamalar dikkate alındığında Türkiye’de 2009’dan itibaren Eğitim Fakültesi mezunlarının artış hızında yükselmeler olduğu, mezun-atamalar dengesinin kurulamadığı, meslek dışı atamaların da öğretmenlik mesleği açısından sorun oluşturduğu anlaşılmaktadır. Türkçe alan yazında da 2009-2019 yılında yapılan bazı araştırmalarda (Atak, 2019; Aydın, Sarier, Uysal vd., 2014; Bayram, 2009; Çınkır & Kurum, 2015; Karadeniz & Demir, 2010; Soydan, 2012; Toker-Gökçe, 2014; Yılmaz,

2018) öğretmen istihdamı sorununun ele alındığı ve sorunun çözümü için önerilerde bulunduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda da (Akpınar, 2013; Dadandı, Kalyon & Yazıcı, 2016; Epçaçan, 2016; Karadağ, Aydoğmuş & Kesten, 2020; Karaer, Karaer & Kartal, 2018; Koşar, 2018; Memduhoğlu & Kayan, 2017; Özsarı, 2008; Taşdemir, 2015; Taşkın & Sönmez, 2010; Yeşil & Şahan, 2015), öğretmen adaylarının görüşleri incelenerek öğretmenlik mesleği ve eğitim sistemine yönelik sorunların değerlendirildiği görülmektedir. Nitel araştırma yaklaşımına göre tasarlanan bu çalışmada da Eğitim Fakültesinde öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencilerinin öğretmen atamalarına yönelik görüşleri değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma bulgularının, öğretmen istihdamı konusundaki politikaların gözden geçirilmesinde ve sorunların çözüme kavuşturulmasında yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı eğitim fakültesinde öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencilerinin öğretmen atamalarına yönelik kaygılarını anlamaya çalışmaktır. Araştırma amacına bağlı olarak aşağıda yer alan iki alt probleme yanıt aranmıştır. Öğretmen adayları;

1. Atanmaya yönelik kaygılarını ve kaygılanma nedenlerini nasıl ifade etmektedir?
2. Kaygılanma nedenlerini ortadan kaldıracak ne tür çözümler önermektedir?

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan fenomenolojik yaklaşımdan yararlanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma türüdür (Creswell, 2015). Fenomenolojik araştırmalarda ise, insanların yaşadıkları evren içinde karşılaştıkları fenomenlerle ilgili olarak ne algıladıkları ne anladıkları ve deneyimlerinin neler olduğu anlaşılmasına çalışılmaktadır. Bu tür araştırmalarda bireylerin bir fenomenle ilgili tanımlamaları doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyip, nesnel bir şekilde yansıtılmaktadır (Punch, 2014).

### **Çalışma Grubu/ Evren- Örneklem**

Araştırmada nitel araştırma örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak çalışma grubu oluşturulmuştur. Nitel araştırmalarda evrenin tamamına ulaşılabilecek zaman ve olanakların olmaması verilerin toplanmasını güçleştirmekte aynı zamanda örneklemeden elde edilen sonuçların evrene genellenmesi mümkün olamamaktadır (Straus & Corbin, 2014; Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu nedenle nitel araştırmacılar, yorumsamacı bir bakış açısıyla incelemek ya da fikir sahibi olmak istedikleri konuyu deneyimleyen kişilere ulaşırlar (Creswell, 2015; Punch, 2014). Araştırmacılar evreni temsil ettiğini düşündükleri, evren içinden küçük bölümlere ulaşarak örneklem grubunu oluştururlar (Shenton, 2004). Maksimum çeşitlilik yönteminde de amaç genelleme yapmak değildir. Aksine problemin farklı boyutlarını ortaya koyabilmek için, ortak ve paylaşılan durumlar anlaşılmasına çalışılır (Marczyk, DeMatteo & Festinger, 2005). Bu yöntemin kullanılmasındaki amaç küçük bir örneklem oluşturarak, araştırılan konu ile problem durumunu yaşayan bireylerin maksimum derecede çeşitliliğini sağlayabilmektir (Neuman, 2014). Bu çalışmada da 5 farklı programda öğrenimlerine devam eden Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencilerine ulaşılarak, öğretmen atamaları konusunda onları kaygılandıran ortak sorunlar anlaşılacak istenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 öğretim yılında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesinde farklı programlarda, dördüncü sınıfta (Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği) öğrenim gören 17'si kadın ve 6'sı erkek olmak üzere 23 öğretmen adayı oluşturmuştur (Tablo 1.).

Tablo 1.

*Katılımcıların bölümlere ve cinsiyete göre dağılımı.*

Ana Bilim Dalı	Katılımcı Sayısı	Cinsiyet	
		Kadın	Erkek
Sınıf Öğretmenliği (Sın)	7	4	3
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği (Sos)	5	4	1
Türkçe Öğretmenliği (T)	5	3	2
Fen Bilgisi Öğretmenliği (F)	3	3	-
Matematik Öğretmenliği (M)	3	3	-
<b>Toplam</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>6</b>

### Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerini elde edebilmek için, öncelikle alan yazın taraması yapılarak öğretmen istihdamı konusunda yaşanan sorunlar değerlendirilmiştir. Araştırma gruplarının belirlenmesinde aktif rol oynayan birinci araştırmacı “Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi” alanında doktorasını tamamlamıştır. Çalıştığı kurumda yirmi yıla yakın süredir akademisyen olarak görev yapmaktadır. Bu süre zarfında çalışma grubunu oluşturan programlarda teorik ve uygulamalı derslere girmiştir. Bu nedenle çalışma grubunun sorunlarını yakından takip etmektedir. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği lisans programından mezun olan ikinci araştırmacı da, henüz atanmadığı için soruna dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. İkinci araştırmacı da fakültede dört yıllık öğrenim hayatı boyunca farklı programa kayıtlı olduğu arkadaşlarıyla öğretmen istihdamı konusunun tartışıldığı ortamlarda bulunmuştur. Dolayısıyla sorunu bizzat yakın çevrelerinde yaşadığına tanık olan iki araştırmacı soruna kalıcı çözümler getirilmesini hedeflediklerinden, araştırmanın eğitim fakültesinde farklı programlarda (Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği) son sınıfta öğrenim gören öğretmen adaylarıyla yapılmasına karar verilmiştir.

Bu araştırma kapsamında öğretmen adaylarının istihdama yönelik kaygılarının neler olduğunu ve sorunun çözümü için ne tür beklentiler içinde olduklarını anlamayı amaçlayan araştırmacılar, öncelikle araştırmanın amacına hizmet edeceği düşünülen 8 açık uçlu sorudan oluşan taslak form hazırlamıştır. İki bölüm halinde hazırladıkları taslak formun ilk kısmında “katılımcıların demografik özelliklerine” ikinci kısmında da öğretmen adaylarının istihdam konusunda görüşlerini açıklayabilecekleri yarı yapılandırılmış sorulara yer vermiştir. Eğitim bilimleri alanında uzman iki öğretim elemanının da görüşünü alan araştırmacılar taslak formun kapsamı yansıtılabilirliğine ve anlaşılabilirliğine baktıktan sonra, iki öğretmen adayına uygulayıp, okunurluğunu teyit etmiştir. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 23 öğretmen adayıyla yapılan görüşmeler sırasında ise nihai formda yer alan 8 adet soru sorulmuştur. Bu sorular:

1. Eğitim fakültesi mezunu olanlar istihdam konusunda ne tür sorunlar yaşıyorlar?
2. İstihdam konusunda sizi kaygılandıran durumlar nelerdir?
3. Kadrolu olarak istihdam edilmenin ne gibi avantajları olduğunu düşünüyorsunuz?
4. Formasyon eğitimi hakkında düşünceleriniz nelerdir?
5. Ücretli öğretmenlik hakkında düşünceleriniz nelerdir?
6. Sözleşmeli öğretmenlik hakkında düşünceleriniz nelerdir?
7. Öğretmenlerin istihdamı konusunda sorunların aşılması için neler önerirsiniz?
8. İstihdamınız sağlanmadığı takdirde ne iş olsa yapar mısınız? Neden?

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmaların amacı, sosyal bir dünyanın aktörleri olan insanların o dünyaya ilişkin algılarını yorumlamaktır. Bu nedenle araştırmacılar sıklıkla, katılımcıların üzerinde çalışılan konu veya sorunu tecrübe ettikleri alandan veri toplar (Glesne, 2012; Merriam, 2013). Bu araştırmada Eğitim Fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerinin atanmaya yönelik kaygıları ve yaşadıkları sorunları ortaya koyabilmek için, araştırmaya gönüllü olarak destek veren öğretmen adaylarının görüşüne başvurulmuştur. Araştırma verileri toplanmadan önce öğretmen adaylarına araştırmanın amacı hakkında gerekli bilgilendirme ve açıklamalar yapılırken, katılımcı kimliklerinin saklı tutulacağı sözü verilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğretmen adaylarıyla farklı tarihlerde olmak üzere 2 kez görüşme

gerçekleştirilmiştir. İlk görüşmede öğretmen adayları ile 20-30 dakika arasında görüşmeler yapılırken katılımcıların görüşlerini özgürce ifade edebilecekleri iletişim ortamı sağlanmıştır. Öğretmen adaylarının kendilerini rahatça ifade edebilmelerini sağlayabilmek için, görüşlerini yazılı olarak da ifade edebilecekleri bildirilmiş ve görüşme formunda bulunan 8 soru öğretmen adaylarına uygulanmıştır. 2. tur görüşmelerde ise öğretmen adaylarına ekleyip/çıkarmak istediği hususlar olup olmadığı sorulmuştur.

Nitel çalışmalar için verilerin analizinde “betimleme, anlama, yorumla ve açıklama” amaçlanmaktadır (Kuş, 2012). Bu çalışmada elde edilen verilerin analizinde “içerik analizi ve betimsel analiz” yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Öğretmen adaylarının görüşmeler sırasında ilettikleri görüşler içerik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizinde temel konular temalar ve kodlar halinde belirlenmiştir. Bu aşamada “verilerin kodlanması ve temaların düzenlenerek tanımlanması, yorumlanması” adımları izlenmiştir. Araştırmanın alt amaçlarına cevaplar arandığı bu adımda ortak temalar altında birleştirilen sonuçlar alt kategoriler halinde detaylandırılmıştır. Bulgular arası ilişkileri açıklamak için katılımcıların odaklandıkları konular frekans değerleri de sunularak tablolar halinde gösterilmiştir. Her tablonun altında ulaşılan sonuçlar yorumlanırken, ayrıntılı betimlemeler sunabilmek için öğretmen adaylarının aktardığı görüşlerden alıntılar yapılmıştır. Yapılan betimsel analizde alıntıları gösterebilmek için ise, ismi gizli tutulan her bir katılımcıya sıra numarası verilmiş, ana bilim dalını simgelemek üzere, okudukları ana bilim dalları; Fen Bilgisi Öğretmenliği (F), Türkçe Öğretmenliği (T), Sosyal Bilimler Öğretmenliği (Sos), Sınıf Öğretmenliği (Sın) ve Matematik Öğretmenliği (M) şeklinde simgelenmiştir. Cinsiyeti simgelemek üzere erkekler için (E), kadınlar için (K) harfi kullanılmıştır. Öğretmen adaylarına verilen kodlar “sıra, ana bilim dalı, cinsiyet, yaş” sıralaması ile alıntının sonunda belirtilmiştir. Buna göre (1-F-K-23) çalışmaya 1. sırada katılan, Fen Bilgisi Öğretmenliğinde öğrenim gören, 23 yaşındaki kadın öğretmen adayını simgelemektedir.

### **Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik**

Nitel araştırma yaklaşımına göre desenlenen bu çalışmada geçerlik ve güvenirlilik ölçütleri sağlanmaya çalışılmıştır (Creswell, 2015). Nitel çalışmalarda inandırıcılık “iç geçerlik ve doğruluk değeri” değeri ile ilgili olduğundan (Shenton, 2004) katılımcıların deneyimlerinin okuyucuya anlaşılır ve doğru bir şekilde aktarılması gerekmektedir (Thomas & Magilvy, 2011). Bu çalışmada katılımcıların görüşleri aktarılırken, araştırmanın inandırıcılığını artıracak düşüncesinden hareketle ortak temalar ve kategoriler altında görüşler doğru bir şekilde yansıtılmaya çalışılmıştır. Öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar yapılarak inandırıcılık ölçütüne bakıldığı kanıtlanmak istenmiştir (Creswell, 2015). Aktarılan görüşler betimsel bir anlatımla sunulurken alıntılarının sonuna öğretmen adaylarını simgeleyen “1-F-K-23” şeklinde kodlar eklenmiştir.

Nitel çalışmalarda genellenebilirlik mümkün olmadığından dış geçerliğin sağlanmasında aktarılabilirlik ölçütünün sağlanması gerekmektedir (Creswell, 2015). Bu açıdan genellenecek bulguya, genellenecek ortama ve bağlamsal duruma yönelik yeterli derecede bilginin (katılımcılarla ilgili bilgilerin, veri toplama ve analiz yöntemlerinin, araştırmanın yapıldığı zaman aralığının vb.) sunulması yararlı görülmektedir (Shenton, 2004). Bu çalışmada da dış geçerliliğini sağlamak amacıyla araştırmanın yöntem kısmında “araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin analizi ve araştırmacıların rolleri” ayrıntılı olarak anlatılmıştır (Meriam, 2013; Punch, 2014).

Araştırmanın güvenirliliğini sağlamak için tüm sonuçlar ortaya konan görüşlerle ilişkilendirilerek sunulmuştur. Verileri analiz edilirken, önyargılar, yanlış anlaşılmalardan gözden geçirilmiş, geçerli olmayan konu dışına çıkan veriler ayıklanmıştır. Her iki araştırmacının birbirinden bağımsız olarak kullandıkları kodların tutarlığı “görüş birliği, görüş ayrılığı” şeklinde işaretlemeler yapılarak karşılaştırılmıştır. Kodlamaların güvenirliliğini sağlamak amacıyla araştırmacılar, Miles & Huberman’ın (1994) önerdiği formülü (Güvenirlilik=Görüş Birliği/Görüş Ayrılığı x 100) kullanmış ve veri analiz sürecinde kod uyumunun %93 oranında sağlandığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen adaylarının her bir soruya verdiği cevabı, ayrı ayrı ve birbirinden bağımsız olarak okuyan her iki araştırmacı ortaya çıkan temaları ve kodları teyit edebilmek için bir araya gelerek temalar ile kodların uyumunu birlikte değerlendirmiştir. Temaları güçlü bir şekilde ortaya koyan görüşleri çalışmaya eklemek için hangi katılımcılardan alıntılarının yapılacağına araştırmacılar yine birlikte karar vermiştir.

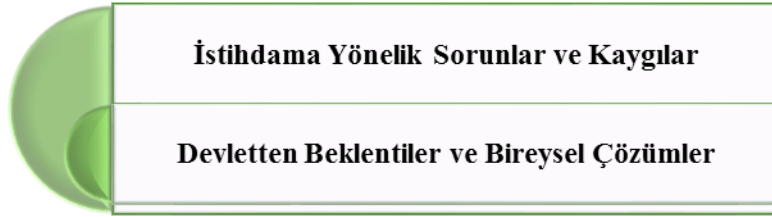
Araştırmacılar öğretmen adaylarından alınan tüm verileri, her bir araştırmacının ayrı ayrı elde ettiği analiz sonuçlarını gerektiğinde tekrar inceleyip teyit edebilmek için saklamış; ortak temalar ve kodlar halinde sonuçları değerlendirip sunarken ise genelleme ya da yorum yapmaktan kaçınmıştır (Creswell, 2015). Her iki araştırmacının da katılımcı rolüne bürünmesi, sorunu bizzat yerinde görme ve sorunu yaşayan öğrencilerin bakış açılarını anlayabilme imkânı vermiştir. Bu durum toplanan verilerin analizini



yaparken yansız yansıtılabilirlik kolaylığı sağlamıştır. Dolayısıyla araştırmacıların katılımcı rolü, araştırmaya geçerlik ve güvenilirlik konusunda da avantaj sağlamıştır (Yıldırım & Şimşek, 2013).

## BULGULAR

Bu çalışmada Eğitim Fakültesi'ne bağlı 5 farklı programda (Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği) dördüncü sınıfta öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencilerinin görüşmeler sırasında atanmaya yönelik kaygıları ve kaygılanma nedenleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Öğretmen adaylarının görüşleri “istihdama yönelik sorunlar ve kaygılar ile devletten beklentiler ve çözümler” olmak üzere iki tema halinde çözümlenmiştir (Şekil 1.). Öğretmen adaylarının kaygılanma nedenlerini ortaya koyabilmek ve düşüncelerinin daha görünür hale gelmesini sağlayabilmek için bulgular tema ve alt kategoriler halinde sunulurken öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar aktarılmıştır.



Şekil 1. Öğretmen Adaylarının Görüşlerinin Analizi

### İstihdama Yönelik Sorunlar ve Kaygılar

Öğretmen adaylarının atanmaya yönelik kaygılanma nedenlerinin incelendiği bu temada bulgular “formasyon eğitimi, ücretlik öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik, atamalarda sorun” olmak üzere dört alt tema halinde çözümlenmiştir (Tablo 2.).

Tablo 2.

*İstihdama yönelik sorunlar ve kaygılar*

Kodlar	Katılımcılar	Frekans(f)
<b>1. Formasyon Eğitimi</b>		
Haksızlık	(1), (4), (6), (11), (14), (17), (18), (20)	8
Gereksiz	(2), (4), (6), (7), (15), (21), (23)	7
Yetersiz	(1), (3), (5), (8), (11), (13)	6
Niteliksiz	(8), (16), (17), (18), (23)	5
Etik Değil	(4), (7), (9), (20), (22)	5
Paraya Dayalı	(4), (11), (17), (22)	4
Yalancı öğretmenlik/Kâğıt Üzerinde	(17), (21)	2
Adaletsizlik	(4), (5)	2
<b>2. Ücretli Öğretmenlik</b>		
Seçenek	(8), (14), (15), (18), (19), (20), (21), (22)	8
Adaletsiz Ödeme	(5), (6), (7), (11), (12), (16), (18), (23)	8
Sömürü	(4), (6), (16), (17)	4
Yanlış	(5), (9), (17)	3
Ücret Yetersiz	(1), (3), (8)	3
Sus Payı	(2), (20)	2
<b>3. Sözleşmeli Öğretmenlik</b>		
Yanlış/Gereksiz	(4), (5), (9), (11), (13), (16), (18), (19), (22), (23)	10
Süresi Uzun	(1), (3), (6), (7), (12)	5
Belirsiz/Kafa Karıştııcı	(15), (17), (19), (20), (21)	5

Haksızlık	(4), (5), (7), (16), (23)	5
Garantisiz İş	(2), (11)	2
Ücret Yetersiz	(8)	1
<b>4. Atamalarda Sorun</b>		
Atama Sayısı Az	(1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8) (9), (10), (11), (12), (13), (14), (15), (16), (17) (18), (19), (20), (22), (23)	22
Haksız Atama	(7), (10), (20), (22)	4
KPSS Puanı Yüksek/Zor	(9), (11), (12), (17)	4

Tablo 2’ de izlenebileceği gibi ilk alt temada formasyon eğitimi konusunda öğretmen adaylarının Eğitim Fakültesi mezunu olmadığı halde dışarıdan formasyon eğitimi alarak atanan öğretmenler sebebiyle istihdam olasılıklarının azaldığını ifade ettikleri, bu nedenle de formasyon eğitimi verilmesini haksızlık (f=8) olarak değerlendirdikleri anlaşılmaktadır. Bazı öğretmen adaylarının da (f=7) formasyon eğitimi verilmesini gereksiz olarak değerlendirirken, eğitim fakültelerinde dört yıl boyunca aldıkları eğitimin formasyon eğitimi verilen kişilere sadece birkaç aya sığdırıldığına işaret ederek, bu kadar kısa süre içinde verilen bir eğitimin de yetersiz (f=6) olacağına dikkat çektikleri görülmektedir. Buna bağlı olarak bazı adayların (f=5) verilen eğitimin niteliksiz olacağına ve etik olmayacağına (f=5) dair ilettikleri anlaşılmaktadır. Bazı adayların da (f=4) öğretmenlik eğitiminin parayla elde ediliyor olması durumunu eleştirdikleri görülmektedir. Bu sebeple atamalarda adaletsizliğin (f=2) olduğunu ve formasyon eğitimini yoluyla elde edilen öğretmenliğin yalancı öğretmenlik/kağıt üzerinde (f=2) öğretmenlik olduğuna dikkat çektikleri görülmektedir. Mevcut bulgular bu araştırma grubunu oluşturan aday öğretmenlerin formasyon eğitimine neden karşı olduklarını ve formasyon eğitimini kendilerini kaygılandıran bir durum olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Aşağıda bazı öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar sunulmuştur.

*“Haksızlık olduğunu düşünüyorum. Eğitim fakültesinde okuyan öğrenciler 4 sene alan ve eğitim bilimleri derslerini derinlemesine ve etkinlik temelli işlerken; formasyon öğrencileri birkaç haftalık teorik eğitim görmekteler. Stajları dahi bize eşdeğer değil. Tamamen paraya dayalı bir uygulama.” (11-Sos-K-21)*

*“Formasyon eğitimi öğretmen yetiştirme açısından yetersiz. Eğitim fakültesinin 4 yılda dolu dolu işlediği eğitim derslerinin 2 döneme sığdırılması yetersizliğin temel nedeni...” (12-Sos-K-21)*

*“Etik bulmuyorum. Öğretmenlik parayla alınabilen bir meslek olmamalı...” (22-Sın-K-22)*

*“Formasyon bana ‘yalancı öğretmenlik’ gibi geliyor. Bu kadar kısa sürede öğretmen yetiştirmek mümkün olsaydı eğitim fakültelerinde okuyan öğrenciler zaten, eğitim fakültelerine gerek kalmazdı. Bana göre, bu kadar kısa sürede ve baştan savma, bir öğretmen eğitimi verilmesi uygun değil.” (21-Sın-E-22)*

*“Gereksiz. Öğrenciye öğretmenlik hakkında bir şey katacağımı düşünmüyorum. Şayet bu eğitim yeterli ise biz eğitim fakültesinde neden dört yıllık eğitim alıyoruz?” (22-Sın-K-22)*

*“Kesinlikle adaletsiz bir sistem olduğunu düşünüyorum. Ayrıca sadece bir dönemde alınan formasyonla yeterli yetkinliğe ulaşılacağını sanmıyorum.” (5-T-E-22)*

*“Düşüncem olumsuz. Çünkü, 4 yılda aldığımız eğitimi (teorik ve uygulamalı), formasyon alanlar birkaç ayda alıyor. Bu durum, öğretimin niteliğini etkileyebilir ve bu nedenle formasyon alanların, öğrencilerimize ne kadar yararlı olacakları tartışılabilir.” (18-Sın-K-22)*

İkinci alt tema olan ücretli öğretmenliğe yönelik öğretmen adaylarının görüşleri incelendiğinde, ücretli öğretmenliğin adaylara bir seçenek (f=8) olarak sunulduğunu, bütün öğretmenlerin aynı işi yapmasına rağmen kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında oluşan maaş farkını adaletsiz ödeme (f=8) olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bu görüşlerin doğrultusunda ise ücretli öğretmenlerin sarf ettiği emeklerinin sömürüldüğü görüşünü dile getiren adayların (f=4) olduğu anlaşılmaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının her açıdan yanlış (f=3) olduğunu düşünen ve maaş farkını göz önünde bulundurmaksızın verilen ücretin yetersiz (f=3) olduğu yönünde görüş bildiren adayların olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarına mezuniyetlerinden hemen sonra istihdamın sağlanmıyor olması sebebiyle oluşan işsizliğe çözüm getirebilmek için öğretmen adaylarına sunulan ücretli öğretmenliğe, bazı katılımcıların olumsuz yaklaştıkları ve bazı öğretmen adaylarının da ücretli öğretmenliğin kendilerine sus payı (f=2) olarak verildiğini ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Aşağıda bazı öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar aktarılmıştır.

*“Eğitim fakültesinden mezun olanlar için atanamadıkları durumlarda ‘çıkış yolu/seçenek’ olarak görüyorum.” (22-Sın-K-22)*

*“Devlet kadrolarında boş yer olduğunu ancak öğretmen atamamak için, çaba gösterilen bir uygulama. Aynı okulda aynı görevi yaptığın, emeği verdiğin öğretmenlerin çeyreği kadar ücret alamamak, sigortanın tam yatmaması üzücü...” (11-Sos-K-21)*

*“Daha az ücrete, daha fazla iş gücü demek, emeğin sömürüldüğünü düşünüyorum.” (6-T-K-22)*

*“Ücretli öğretmenlik yanlış bir uygulama. Verilen maaş ve girilen ders sayısı göz önünde bulundurulduğunda hak edilen değer verilmediği kanısındayım.” (5-T-E-22)*

*“Bir anlamda, öğretmen olmak isteyenlere, işsiz kalmamaları adına, sus payı olarak verildiğini düşünüyorum.” (2-F-K-22)*

Üçüncü alt temada sözleşmeli öğretmenliğe yönelik öğretmen adaylarının görüşleri incelendiğinde, adayların birçoğunun sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının yanlış/gereksiz (f=10) olduğuna yönelik görüş bildirdikleri ve bu uygulamanın süresinin uzunluğuna (f=5) dikkatleri çektikleri görülmektedir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının alışılmışın dışında olmasından kaynaklı ortaya çıkan durumun belirsizliklere neden olduğuna/kafa karıştırıcı olduğuna dikkat çeken adaylar (f=5) olduğu anlaşılmaktadır. Aynı görevi yerine getiren ve aynı şartlarda çalışan öğretmenlerin farklı şekilde isimlendiriliyor olmasını eleştiren bazı öğretmen adaylarının da atamalarda farklı uygulamalara tabii tutuluyor olmalarını haksızlık (f=5) olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması boyunca tam olarak kadrolu sayılmamalarından dolayı, uygulamayı garantisiz iş olarak değerlendirenler (f=2) dışında, sözleşmeli öğretmenlerin ücretlerini de yetersiz bulan öğretmen adayının (f=1) olduğu da anlaşılmaktadır. Aşağıda bazı öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar sunulmuştur.

*“Öğretmenlerin verdiği emeği yok sayan yanlış bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Bu süre çok uzun, bir süre. Öğretmen atandıktan hemen sonra kadrosu verilmeli.” (6-T-K-22)*

*“6 yıl boyunca sözleşme ile tayin vs. durumlarından mahrum bırakılmak meslek etiğine aykırı diye düşünüyorum. 4 yıl fakülte programını bitirmiş, çeşitli sınavlara tabi tutulmuş öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla sınav çilesi devam edecektir.” (11-Sos-K-21)*

*“Kadroya atanabilmek için, mecburen sözleşmeli öğretmenlik aşamasından geçiyoruz. Fakat bu yeni uygulama, henüz tam olarak anlaşılacağı için, kuşkulu görünüyor ve öğretmen adaylarının endişelerinin artmasına neden oluyor.” (15-M-K-21)*

*“Bir bakıma gidilen yerde kalma zorunluluğu doğurduğu ve hakların kısıtlı olması nedeniyle olumlu bir uygulama olarak görmüyorum.” (5-T-E-22)*

*“Kadrolu olabilmek için, seçenek, ancak güven oluşturma açısından, ayakları yere sağlam basabilecek seçenek değil.” (19-Sın-E-22)*

*“Kadrolu olarak, az sayıda alım olacaksa, sözleşmeli olacak öğretmenlerin şartları iyi hale getirebilir. Maaşları artırılabilir.” (8-T-K-24)*

Dördüncü alt temada atamalarda sorunlar konusunda öğretmen adaylarının görüşleri incelendiğinde, adayların neredeyse tamamının atama sayılarının az olduğu (f=22) yönünde görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır. Bazı adayların ise yapılan atamaların haksız olduğu (f=4) yönünde görüşe sahip oldukları görülmektedir. Bazı öğretmen adayları, kadro alabilmek için girdikleri KPSS'nin zorluğuna ve atama için gerekli olan puanların yüksek (f=4) olduğuna yönelik görüş ilettikleri görülmektedir. Aşağıda bazı öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar yapılmıştır.

*“Fakülteden mezun sayısı oldukça fazla, buna karşılık atamalarda sayı az. Mezun fazla olunca, atamaları da düşününce, işsiz kalma endişesi yaşıyorum.” (13-Sos-E-21)*

*“Öğretmen adaylarının en büyük sorunu istihdam sorunudur. Her yıl verilen öğretmen alım sayısı ile mezun öğrenci arasındaki fark çok fazla olduğundan, öğretmen adayları işsizlik sorunu yaşıyor. Yeterli alım yapılması ve bu alımlarda haksızlıkların olması, kaygı yaratıyor.” (7-T-E-22)*

*“KPSS puanlarının çok yüksek ve atananların sayısının çok az olması bizleri kaygılandırıyor.” (9-Sos-K-22)*

## **Devletten Beklentiler ve Bireysel Çözümler**

Öğretmen adaylarının beklentilerinin ve ürettikleri çözümlerin incelendiği bu başlıkta bulgular yedi alt tema halinde değerlendirilmiştir (Tablo 3.).

Tablo 3.

Devletten beklentiler ve bireysel çözümler.

Kodlar	Katılımcılar	Frekans(f)
<b>1. Kadrolu İstihdam</b>		
Güvenli	(1), (3), (6), (7), (8), (9), (10), (11), (15), (16), (21)	11
Garanti	(4), (9), (10), (11), (13), (15), (16), (20), (21), (23)	10
Haklar Fazla	(1), (2), (10), (13), (14), (21), (22), (23)	8
Sürekli	(4), (5), (20)	3
<b>2. Devlet Memurluğu</b>		
Fen Bilimleri Öğretmenliği İçin Bilim Dükkanları	(1)	1
Türkçe Öğretmenliği İçin Yeni İş Olanakları	(4)	1
Kamuda Memur Olma Fırsatı	(13)	1
<b>3. Öğrenci Sayısında Kısıtlamalar</b>		
Az Öğrenci Alınsın	(5), (6), (9), (14), (20), (21)	6
Öğrenci Alımı Yapılmasın	(5)	1
<b>4. Yaş Nedeniyle Emeklilik</b>		
Yaşlı Oldukları İçin	(7), (10), (11), (12), (17), (19), (21)	7
Gençlere Kadro Açılması İçin	(7), (11), (19), (21)	4
Gelişmeleri Takip Etmeleri İçin	(19), (21)	2
Teknolojiden Uzak Oldukları İçin	(19)	1
<b>5. Öğretmenlerde Yeterlilik</b>		
Yeterli Olmamaları	(17)	1
<b>6. Ücretli Öğretmenlik</b>		
Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Kaldırılması	(7), (10), (12), (20)	4
<b>7. Bireysel Çözümler</b>		
Herhangi Bir İşte Çalışma	(1), (5), (8), (9), (12), (16), (19)	7
Özel Sektörde Çalışma	(3), (16)	2
Özel Okulda Çalışma	(2), (14)	2
Özel Ders Verme	(2)	1
İşletme Açma	(3)	1
Kamuda Memur Olma	(13)	1
Butik Açma	(2)	1

Tablo 3'e bakıldığında öğretmen adaylarının "kadrolu istihdam, devlet memurluğu, öğrenci sayısında kısıtlamalar, yaş nedeniyle emeklilik, öğretmenlerde yeterlilik, ücretli öğretmenlik ve bireysel çözümler" olmak üzere kaygılanma nedenlerini ortadan kaldıracak yedi temel çözüm geliştirdikleri anlaşılmaktadır.

İlk alt temada öğretmen adaylarının kadrolu istihdam noktasında beklentileri ve bunun gerekçeleri değerlendirildiğinde, öğretmen adaylarının neredeyse yarısının kadrolu istihdamı güvenli (f=11) ve garantili (f=10) buldukları görülmektedir. Bazı öğretmen adaylarının kadrolu istihdam edilen öğretmenlerin haklarını fazla (f=8) buldukları ve kadrolu istihdamın çalışma devamlılığına olması sebebiyle (f=3) kadrolu istihdam beklentisinde oldukları anlaşılmaktadır. Aşağıda bazı öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar sunulmuştur.

*"Devlet güvencesinde sigortamız ve maaşımız olabiliyor, kadrolu atanmamız halinde. Çalışma saatlerimiz düzenli olacak. Sözleşmenin bitmesi, işsiz kalma gibi bir sıkıntı olmayacak. Bu nedenle sözleşmeli değil. Kadrolu atanmak istiyorum."* (9-Sos-K-22)

*"Öğretmenin işten atılma, işsiz kalma korkusunun olmaması kadrolu olmayı cazip hale getiriyor. Böylece ekonomik durum da garanti altına alınıyor..."* (20-Sın-K-22)

*“Kadrolu istihdam edildiğimizde, devlette çalışmanın rahatlığına (tatillerimiz, maaşlarımız, haklarımız çok fazla olduğu için) kavuşacağımızı düşünüyorum.” (2-F-K-22)*

*“Kadrolu olarak atanmak öncelikle benim açımdan süreklilik demek. Yani mesleki ve sosyal hayatta bir düzenin olması anlamına geliyor.” (5-T-E-22)*

İkinci alt temada devlet memurluğu konusunda öğretmen adaylarının değerlendirmelerine bakıldığında, fen bilimleri öğretmenliği için bilim dükkânları (f=1) açılmasını, Türkçe öğretmenliği için yeni iş olanakları (f=1) sağlanmasının gerektiğini belirttikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca memur olma fırsatı verilmesini isteyen bir öğretmen adayının da olduğu görülmektedir.

*“Devlet memuru olarak sadece devlet okullarında öğretmen olmak yerine bilim dükkânları açılıp, donanımlı fen bilimleri öğretmenleri bu merkezlere atanabilirler.” (1-F-K-23)*

*“Türkçe konuşulan bir ülkede Türkçeye daha fazla önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu yüzden devlet iş alanlarını artırabilir ya da alternatif iş olanakları sunabilir.” (4-T-K-22)*

*“Her işi yapmam ama kamuda devlet memuru olarak çalışabilirim. Çünkü işsiz kalmak, beni maddi ve manevi anlamda toplumdaki soyutlar...” (13-Sos-E-21)*

Üçüncü alt temada öğrenci sayısında kısıtlamalar getirilmesine yönelik öğretmen adaylarının getirdiği önerilerde, bazı öğretmen adaylarının eğitim fakültelerine yapılan öğrenci alım kontenjan sayısında azaltmaya gidilmesini (f=6) istedikleri, bir öğretmen adayının da eğitim fakültelerine öğrenci alımının yapılmaması yönünde çözüm geliştirdiği anlaşılmaktadır.

*“Hâlihazırda, 23 bin mezunumuz var. Bu nedenle Sosyal Bilgiler Öğretmenliği için başvuruların kolay kolay istihdam edilebileceğine inanmıyorum. Bir denge sağlanmalı, daha az öğrenci alınmalı bölümlere.” (9-Sos-K-22)*

*“Belirli bir süre üniversiteye öğrenci alımı yapılmasın, ya da sınırlandırılсын mezun olanlardan bekleyenler atansın.” (5-T-E-22)*

Dördüncü alt temada yaş nedeniyle emeklilik şartı getirilmesi konusunda görüşlere bakıldığında, öğretmen adaylarının belirli yaş grubunun üzerinde olan ve hala görev yapmakta olan öğretmenlerimizin yaşlı oldukları için (f=7) emekli olması gerektiğini önerdikleri görülmektedir. Bazı öğretmen adaylarının (f=4) emekli olması gereken öğretmenlerin emekli edilerek boşalan kadrolara yeni mezun olan genç öğretmenlerin atanmasını istedikleri anlaşılmaktadır. Bazı öğretmen adaylarının da görev yapmakta olan ve yaşları nedeniyle gelişmeleri takip edemeyen öğretmenler (f=2) olduğuna işaret ettikleri, bu öğretmenlerin her an ilerlemekte olan teknolojiden uzak kaldıklarını (f=1) ve bu hıza yetişemedikleri için emekli olmaları gerektiğini ifade ettikleri görülmektedir. Aşağıda bazı öğretmen adaylarının görüşlerinden alıntılar sunulmuştur.

*“Emekliliği gelen öğretmenler emekliye ayrılmalı.” (12-Sos-K-21)*

*“Emeklilik yaşı gelmiş ve yaşını doldurmuş öğretmenleri emekli etmek, kadroların açılmasını sağlayabilir.” (11-Sos-K-21)*

*“Yaşı gelen öğretmenlerin emekli olmaları gerekir. Yaşı ilerleyen öğretmenlerin, kendilerini geliştirmediklerini staj yaptığımız okullarda gözlemledik. Emekli olmayan bu öğretmenlerin göreve devam etmeleri, gençlerin atanmasını geciktirip, güçleştiriyor.” (21-Sın-E-22)*

*“Yaşı gelmiş ve kendisini yenileyememiş, teknolojiden uzak öğretmenlerin emekli olması, gençlere yol açılması için gerekli.” (19-Sın-E-22)*

Beşinci alt temada öğretmenlerde yeterlilik konusunu eleştiren, bir öğretmen adayının hali hazırda görev yapmakta olan bazı öğretmenlerin asıl mesleklerinin öğretmenlik olmadığına ve bu sebeple öğretmenlik mesleğini yeterince iyi yerine getiremediklerine ve dolayısıyla bu meslek için yeterli olmadığına dikkat çektiği anlaşılmaktadır.

*“Öğretmenlikle yakından uzaktan ilgisi olmayan fakültelerden (ziraat, işletme, vs.) mezun olan ya da görev yaptıkları sırada yetersizlikleri tespit edilenler başka alanlarda istihdam edilmeli.” (17-Sın-E-22)*

Altıncı alt temada ücretli öğretmenliğe yönelik öğretmen adaylarının getirdiği öneriler incelendiğinde, öğretmen adaylarının ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılmasıyla (f=4) birlikte, yaşanan istihdam sorunlarına karşı bir nebze çözüm bulunabileceği görüşünü savundukları görülmektedir.

*“Ücretli öğretmenlik kaldırılmalı, kadrolu öğretmen atama sayısı artırılmalı.” (12-Sos-K-21)*

Yedinci ve son alt tema olan bireysel çözüm önerilerine bakıldığında bazı öğretmen adaylarının işsiz kalma ihtimaline karşı herhangi bir işte çalışabileceğini (f=7), bazı adayların özel sektörde çalışabileceğini (f=2) ifade ettiği ve bazı adayların da özel okulda öğretmenlik yapabileceğini (f=2) yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu seçeneklerin yanında özel ders vererek (f=1), bir işletme açarak (f=1), kamuda herhangi bir memurlukta görev alarak (f=1) ve butik açarak (f=1) hayatını idame ettirmeye çalışacakları yönünde görüş bildiren öğretmen adaylarının bulunduğu anlaşılmaktadır.

*“Günümüz yaşam şartlarından dolayı, başka mesleği elbette yaparım. Zaten bu devirde üniversitede okuduğu bölüm ile alakalı meslekte çalışanların sayısı o kadar az ki...” (12-Sos-K-21)*

*“Matematik öğretmeni olmak istiyorum. Ancak, yaşamak için çalışmak zorundayım. Özel sektörde çalışabilirim.” (16-M-K-22)*

*“Atanamazsam elbette başka işte çalışırım en kötü özel ders, özel okul denerim. Ama şartlara bağlı olarak kendi butiğimi de açabilirim. Diplomalı butik sahibi olur, diplomamı asarım.” (2-F-K-22)*

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde küreselleşmeyle beraber 1980’li yıllardan itibaren uygulanan ekonomik politikalar, özelleştirmeler, sendikaların güçsüzleşmesi, çok uluslu şirketlerin ucuz işgücü arayışında olması gibi etmenler nedeniyle tüm dünyada işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye de bu durumdan etkilenmiş ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmıştır (Güney, 2009). Türkiye’de yaşanmakta olan işsizliğin, özelde de öğretmen işsizliğinin ortaya çıkmasında 1980’li yıllardan itibaren eğitimde özelleştirme çabaları da etkili olmuştur. Özel sektöre ucuz işgücü yaratabilmek ve eğitim alanını cazip kılabilmek adına, eğitim hizmetinin kamu hizmetinden çıkmasına neden olan olaylar, öğretmenlerin özel sektörün piyasa kuralları çerçevesinde istihdam edilmesine yol açmıştır. Bunun neticesinde Türkiye’de ataması yapılamayan öğretmen sayısı her geçen gün artmış, özel sektörde de iş bulamayan öğretmenler, ya uzun işsizlik sürelerine maruz kalmış ya da farklı sektörlerde ucuz iş gücü olarak çalışmak zorunda bırakılmıştır (Kiraz & Kurul, 2018: 295). MEB’in KPSS sınavı sonucunda öğretmen ihtiyaç sayısından az atama yapması ve üstelik sözleşmeli öğretmen ataması yapması Eğitim Fakültesinde okuyan öğretmen adaylarının gelecek kaygısı yaşamalarına neden olmuştur (Arı & Yılmaz, 2015; Epçaçan, 2016; Karadağ vd., 2020).

Eğitim Fakültesinde okuyan öğretmen adaylarının atamalar ve öğretmen istihdamı konusunda duygu ve düşüncelerinin anlaşılması onları kaygılandıran durumların ortadan kaldırılması bakımından önem taşımaktadır. Konuya öğretmen adaylarının gözünden bakabilmek için nitel araştırma yaklaşımına göre desenlenen bu çalışmada Eğitim Fakültesi dördüncü sınıfta farklı branşlarda öğrenim gören (Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği) öğretmen adaylarının atanmaya yönelik kaygıları anlaşılmasına çalışılmıştır. Araştırma bulguları “istihdama yönelik sorunlar ve kaygılar”, “devletten beklentiler ve çözümler” olmak üzere iki tema halinde değerlendirilmiştir.

Birinci temada “istihdama yönelik sorunlar ve kaygılar” 4 alt boyut halinde incelenmiştir. Bu çalışmada öğretmen adaylarının formasyon eğitimini “haksız, adaletsiz, gereksiz, yetersiz, paraya dayalı, nitelsiz, yalancı öğretmenlik, etik olmayan” bir uygulama olarak değerlendirdikleri anlaşılmıştır. İkinci olarak ücretli öğretmenliği “yetersiz ücret ödenen, sömürüye dayalı, alternatif bir seçenek, garantisiz bir iş, haksız ve yanlış” bir uygulama olarak ifade ettikleri görülmüştür. Üçüncü olarak sözleşmeli öğretmenliği “süresi uzun, haksız, yanlış, garantisiz iş” olarak değerlendirdikleri ve son alt temada, atamalarda yaşanan sorunlara değindikleri ve “atama sayısının azlığına, KPSS puanının yüksek oluşuna ve haksız atamalar yapıldığına” odaklandıkları anlaşılmıştır. Bu çalışmada olduğu gibi öğretmen istihdamı sorununu inceleyen bazı araştırmacılar atama bekleyen öğretmenlerin sorunu nasıl değerlendirdiklerini, farklı istihdam uygulamalarının (sözleşmeli, ücretli gibi) onların yaşamlarını nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu araştırmacılar Şahin (2011) öğretmen adaylarının öğretmen istihdamına ve mesleki geleceklerine yönelik görüşlerini incelediği çalışmada sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını doğru bulmayan ve mesleki gelecekleriyle ilgili olumsuz düşünceler taşıyan öğretmen adaylarının çoğunlukta olduğunu (%81), yine büyük çoğunluğunun (%91) öğretmen olarak atanamamaları halinde yaşamlarının olumsuz etkileneceğini düşündüklerini ortaya koymuştur. Karadağ vd., (2020) araştırmalarında, öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenliği öğretmenlik mesleğine zarar veren, iş garantisi olmadığı için tedirgin eden ve güvensiz bir meslek olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Toker-Gökçe (2014) katılımcıların atamalar konusunu adaletsiz olarak değerlendirdiklerini, yöneticilere güvenmediklerini ve torpil gibi siyasi bağlantıların öğretmen atamalarında rol oynadığını düşündüklerini tespit etmiştir. Çinkır & Kurum’un (2017) yaptıkları çalışmada, ücretli öğretmenlik sorununu dile getiren katılımcılar, istihdama yönelik sorunların eğitim ve atama politikalarının gözden geçirilmesi, öğretmen farkındalığının yükseltilmesi ve mesleki yönlendirmelerin yapılması gibi uygulamalarla çözülebileceğini ifade etmiştir. Öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını olumsuz değerlendirdiklerini ortaya koyan Demirkaya & Ünal (2017) da öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının şartlarının çok ağır olması ve adam kayırmanın söz konusu olması ve öğretmenlik mesleğine zarar verdiğini düşünmeleri sebebiyle eleştirdikleri anlaşılmıştır. Tuncer (2012)

kadrosuz öğretmenlik yapmış/yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerini incelediği araştırmasında, katılımcıların büyük çoğunluğunun kadrosuz öğretmenliği desteklemediklerini ve bu uygulamayı “mecburiyet, kölelik, hamallık, haksızlık ve sömürü” metaforuyla tanımladıklarını ileri sürmüştür. Karaer vd., (2018) öğretmen adaylarının, KPSS’ye girmek istemediklerini, sınavın herhangi bir şüpheye fırsat vermeyecek şekilde yapılmasını ve atamalarda mezuniyet not ortalamalarının dikkate alınmasını istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Epçaçan (2016) atamaların adaletli ve hakkaniyetli yapılmadığı konusunda öğretmen adaylarının kaygılarının olduğunu, ayrıca ücretli öğretmenlik konusunu olumsuz değerlendirdiklerini tespit etmiştir. Çınkır & Kurum (2017) atanamayan öğretmenler olarak, ücretli öğretmenlerin görüşlerini inceledikleri araştırmalarında, katılımcıların atanamayan öğretmen sorununu bağımlı ve umutsuz nesiller, siyasal bir sonuç, insan kaynağının sömürülmesi olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Karşılaştıkları sorunları psiko-sosyal (tükenmişlik, yabancılaşma, intihar) istihdamla ilgili (güvencesiz, alan dışı işlerde çalışma) ve geçim sıkıntısı, merkezi, sınav ve çevre baskısı şeklinde tanımladıklarını ortaya koymuştur. Akpınar (2013), öğretmen adaylarında stres yaratan temel problemin atanma sorunu olduğunu ortaya koymuştur. Atav & Sönmez (2013) atanamama düşüncesinin öğretmen adaylarını kaygılandırıldığını ve strese neden olduğunu ortaya koymuştur. Şar, Işıklar & Aydoğan (2012), atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu inceledikleri çalışmalarında, atanamama sorununun öğretmen adaylarının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Arı & Yılmaz (2015), KPSS’ye girmiş ancak atanamadığı için tekrar sınava hazırlanmak durumunda kalan öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerini incelediği araştırmasında adayların sınava ilişkin olumsuz görüşleri arttıkça gelecek kaygısının ve sınavın yaşam üzerinde olumsuz etkisinin arttığını belirlemiştir. Farklı branşlarda öğrenim gören ve son sınıfta öğrenimlerine devam eden öğretmen adaylarıyla gerçekleştirilen bu çalışmada da öğretmen adaylarının atanmaya yönelik endişe duydukları tespit edilmiştir. Uzun süren işsizliğin ataması yapılmayan öğretmenler üzerindeki psikolojik ve sosyal etkilerini inceleyen Kiraz & Kurul (2018) da katılımcıların tamamının işsizlik sorununun duygu ve düşünce dünyalarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar öğretmenlik mesleğini seçmeyi ümit eden gençler açısından KPSS sınavının korkuya neden olduğu; atanamama düşüncesinin de onları kaygılandırıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Kaygı, üniversite öğrencilerinin yaşadığı olumsuz duygulardan biridir (Schneiderman, Ironson & Siegel, 2005) ve gençlerin mezuniyet sonrası işsiz kalma olasılıklarının yüksek olduğunu düşünmesi onları en çok kaygılandırılan nedenlerden bir tanesidir (Sasmaz-Atacocugu, Zelyurt, 2017). Ancak kaygının bireysel olarak özgüven eksikliği, motivasyonun azalması, başarısızlık hissine yol açması ve sosyal ilişkilerin bozulması gibi” pek çok olumsuz etkileri olduğu (Mills, Karagiannis & Zulch, 2014; Moylan, Maes, Wray & Berk, 2013; Pascoe, Hetrick, & Parker, 2020) ve tükenmişlik, duyarsızlaşma, akademik başarının azalması, stres yaratması gibi durumlara neden olduğu (Walburg, 2014), yüksek düzeyde stres yaşanmasının da ilerleyen ilerleyen yaşlarında fiziksel sağlık sorunlarının gelişmesi ve ruhsal sorunlar yaşanması riskini artırabileceği (Young, Sandman & Craske, 2019) düşünüldüğünde kaygıya neden olan durumların anlaşılabilir olarak ortadan kaldırılması gerektiğinin önemli olduğu anlaşılacaktır. Bu nedenle Türkiye’de öğretmen adaylarının lisans öğrenimleri sürecinde onları endişelendiren ve gelecek kaygısı yaşamalarına neden olan öğretmen istihdamı ve öğretmen atamaları konusuna çözümler getirilmesi önemlidir. Bu noktada öğretmen adaylarının ne tür beklentiler içinde olduklarının anlaşılması yol gösterici olabilir.

Bu çalışmada ikinci temada öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve atamalar konusunda beklentilerine bakıldığında, “devletten kadrolu istihdam” beklentisi içinde oldukları ve kadrolu istihdam edilmeyi “güvenli, sürekli, garanti ve sunulan haklar” nedeniyle istedikleri anlaşılmıştır. Öğretmen adaylarından bazılarının da atanamamaları halinde, devlet memurluğu garantisi olması açısından kamuda çalışmayı istedikleri anlaşılmıştır. Öğretmen atamaları konusundaki arz-talep dengesizliğinin ortadan kaldırılması için Eğitim Fakültelerine girişte kısıtlamalar getirilmesini istedikleri ve “mezunlar atanıncaya kadar öğrenci alımı yapılmasın ya da öğrenci sayısı azaltılsın” şeklinde görüş ilettikleri tespit edilmiştir. Bazı öğretmen adaylarının da kendilerine kadro açılma olanağının yaratılabilmesi/artırılabilmesi için, yaşlı ve teknolojiden uzak kalan, gelişmeleri takip edemeyen öğretmenlerin emekli olmasını; “yetersiz öğretmenlerin işine son verilmesini” ve “ücretli öğretmenliğe son verilmesini” istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada olduğu gibi atamalar ve öğretmen istihdamı konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde de öğretmenlerin, sınav sistemine yönelik çözümler önerdikleri, kadrolu istihdam ve güvenceli iş garantisi beklentisi içinde oldukları anlaşılmaktadır. Örneğin Sezgin & Duran (2011) “Sosyal Bilgiler, Sınıf ve Türkçe Öğretmenliği” bölümlerinden mezun olan öğretmen adaylarının görüşlerini inceledikleri araştırmalarında, adayların KPSS’nin nitelikli öğretmeni seçmek için uygun bir sınav

olmadığını yönünde görüşlerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmen atama sayılarının artırılmasını ve ek ders ücreti karşılığında çalışanlar yerine, mezun olan adayların kadrolu olarak atanmasını önermişlerdir. Şahin (2011), öğretmen adaylarının sayısının artmasına rağmen, mezunların istihdam oranının benzer bir artış göstermediğine dikkat çekerek, öğretmen yetiştirme ve istihdamı arasındaki bağın kuralamayışının ekonomik, psikolojik ve sosyal sorunlara neden olduğunu vurgulamış ve öğretmen yetiştirme ve istihdamına yönelik planlı çalışmalar yapılması gerektiğine işaret etmiştir. Demir, Hiğde & Uçar (2014), özel eğitim kurumlarında ve devlet okullarında ücretli öğretmenlik yapmak zorunda kalan öğretmenlerle yaptıkları araştırmalarında, katılımcıların mesleki gelecekleri hakkında olumsuz düşüncelere sahip olduklarını ve KPSS sınavını yanlış bulduklarını tespit etmiştir. Erdem & Soylu (2013), “Matematik, Sınıf, Fen Bilgisi, Sosyal Bilgiler ve Beden Eğitimi Öğretmenliği” programlarında okuyan öğretmen adaylarının görüşlerini inceledikleri araştırmalarında, öğretmen istihdamındaki sorunların ortadan kaldırılabilmesi için, adayların Eğitim Fakültelerindeki kontenjanların azaltılmasını; lisans ortalamasının ve öğretmenlik uygulamalarındaki başarı düzeylerinin de değerlendirme ölçütü olarak alınmasını istediklerini belirlemiştir. Bu sonuçlar, Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve istihdamı konusunda arz-talep dengesizliğinin olduğunu, öğretmenlerin “istihdam ve sınav sistemi” konularında çözümler üretilmesini istediklerini göstermektedir.

Bu araştırma sonunda öğretmen adaylarının kadrolu olarak istihdam edilmek istedikleri anlaşılmıştır. Bireysel yönden öğretmenlik mesleğini kişilik olarak kendine yakın bulan bazı öğretmen adaylarının sadece kamuda öğretmenlik yapmayı istedikleri belirlenmiştir. Bununla birlikte bazı adayların “butik açmak, özel ders vermek, özel okulda çalışmak, özel sektörde çalışmak, işletme çalıştırmak, kamuda memur olarak çalışmak” gibi farklı işlerde çalışabileceklerini ifade ettikleri, bazılarının da zorunlu olduğu hallerde “Ne iş olsa yaparım” dedikleri tespit edilmiştir. Bu araştırmada olduğu gibi, Şahin (2009) öğretmen adaylarından bazılarının “öğretmenliğe atanmada ve iş bulmada sıkıntı” yaşanması nedeniyle seçme şansları olması durumunda “daha kolay iş bulabilecekleri” bir mesleği seçebileceklerini ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Toker-Gökçe (2014), mesleğe atanamayan ve İŞKUR’un meslek edindirme kurslarına katılan işsiz öğretmenlerin görüşlerini incelediği araştırmasında, öğretmenlerin bir kısmının işsiz kalmamak için yeni mesleği sürdüreceklerini ifade ettiklerini; bazı katılımcıların ise kendi branşlarında öğretmen olarak görev yapmak istediklerini ve atanmaları halinde kurum değiştirebileceklerini ifade ettiklerini belirlemiştir. Bu sonuçlar “işsiz kalmak, öğretmen olarak atama şansı olmamak” gibi durumlarda mezunların öğretmenlik dışında farklı mesleklere yönelmek zorunda kalabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenler bir eğitim sisteminin en önemli unsurlarıdır (Bursalıoğlu, 2019). Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde öğretmenlerin önemli sorumluluklarının olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Sammons, Day, Stobart, Kington & Gu, 2007), öğretmen olmaya aday olacak kişilerin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesinin ne kadar önemli olduğu açıktır (Celep, 2005). Değişen çağa uyum sağlayabilmek için, eğitim örgütlerinin nitelikli öğretmenlere ihtiyaçları vardır. Bu durum öğretmenlerin iyi yetiştirilmesinin yanında, öğretmenlik mesleğinin cazip hale getirilebilmesini ve profesyonel bir meslek olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, öğretmenlik mesleğinin saygınlığının yükseltilmesi için, öğretmen istihdamıyla ilgili sorunların ortadan kaldırılması, öğretmen istihdamı konusunda arz-talep dengesizliği yaratan ve öğretmen adaylarının kaygılanmalarına neden olan durumların kaldırılmasına yönelik çözümler üretilmesi önerilebilir. Ayrıca eğitim fakültesinden mezun olacak/olan öğrencilerin atanmaya yönelik kaygı düzeyini ortaya koyacak farklı örneklem gruplarıyla nitel, nicel yeni çalışmalar yapılması, konuya daha fazla dikkat çekilmesi ve kalıcı çözümler üretilmesi bakımından yararlı olabilir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, B. (2013). Öğretmen adaylarının stres nedenleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2), 141- 174. <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/47941/606529>
- Akpınar, B., & Erdamar, F. S. (2020). Öğretmen istihdamı ve atanamayan öğretmenler bağlamında aşırı eğitimlilik sorunu. *Electronic Journal of Social Sciences*, 19(74), 838-852. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/53245/647029>
- Akyüz, Y. (2013). *Türk eğitim tarihi (M.Ö. 1000-M.S. 2009)*. (24. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Arı, E. & Yılmaz, V. (2015). KPSS hazırlık kursuna devam eden öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeyleri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(4), 905-93. <https://doi.org/10.21547/jss.256746>
- Atak, H. (2019). *Türkiye’de kamu istihdamı ve öğretmenlik mesleği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atav, E., & Sönmez, S. (2013). Öğretmen adaylarının kamu personel seçme sınavı (KPSS)’na ilişkin görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (Özel Sayı) (1), 01-13.



- Aydin, I., Demir, T. G., & Erdemli, O. (2015). Teacher's views regarding the social status of the teaching profession. *The Anthropologist*, 22(2), 146-156. <https://doi.org/10.1080/09720073.2015.11891865>
- Aydin, A., Sarier, Y., Uysal, Ş., Aydoğdu Özoglu, E., & Özer, F. (2014). Türkiye'de öğretmen istihdamı politikalarının değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 20(4), 397-420. doi:10.14527/kuey.2014.016.
- Behymer, J., & Cockriel, I. W. (1988). *Career choice conflict*. *Journal of Career Development*, 15(2), 134-140.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, A. (2011). Türkiye'de öğretmen yetiştiriminin tarihsel evrimi ve istihdam politikaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(2), 223-246.
- Boz, Y., & Boz, N. (2008). Kimya ve matematik öğretmen adaylarının öğretmen olma nedenleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(1), 137-144.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (21. Basım). Ankara: Pegem Yayınları.
- Celep, C. (2005). *Meslek olarak öğretmenlik*. C. Celep (Ed). Meslek olarak öğretmenlik (23-49). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. (2015). Nitel ve nicel ve karma yöntem yaklaşımları araştırma deseni. (4. Baskı). (S. B. Demir, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Çermik, H., Doğan, B., & Şahin, A. (2010). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 201-212.
- Çinkır, Ş. (2013, Mart). Teacher Training Process and Professional Development in Turkey. *A paper presented at Arab Program on Teacher Policies And Professional Development (APTP) Congress*. Amman, JORDAN.
- Çinkır, Ş. & Kurum, G. (2015). Discrepancy in teacher employment: The problem of out-of-field teacher employment. *Educational Planning*, 22(1), 29-47.
- Çinkır, Ş. & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 5(3), 9-35. [www.enadonline.com](http://www.enadonline.com) DOI: 10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s1m.
- Çiltaş, A., & Akıllı, M. (2011). Öğretmenlerin pedagojik yeterlilikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, (4), 64-72. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/makusobed/issue/19436/206685>
- Çüm, S. & Doğan, N. (2016). Öğretmenlerin çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artıran faktörlerin önem sırasının belirlenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 119-132. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/22606/241613>
- Dadandı, İ., Kalyon, A., & Yazıcı, H. (2016). Eğitim fakültesinde öğrenim gören ve pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları, kaygı düzeyleri ve öğretmenlik mesleğine karşı tutumları. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 253-269. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/befdergi/issue/23129/247064>
- Deliveli, K. (2020). *Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin gelişim sürecinin değerlendirilmesi (1920-2020)* (Eğitim Bilimleri Alanında Akademik Çalışmalar Cilt 1) 243-276 (Ed. O. Zahal) Ankara: Gece Kitaplığı. [https://www.gecekitapligi.com/Webkontrol/uploads/Fck/egitim1yayin\\_1.pdf](https://www.gecekitapligi.com/Webkontrol/uploads/Fck/egitim1yayin_1.pdf)
- Demir, C., Hiğde, E., & Uçar, M. B. (2014). Views of not assigned teachers about professional future. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3276-3280. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.747>
- Demirkaya, H. & Ünal, O. (2017). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Social Science Research*, 6 (1), 24-37. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijssresearch/issue/33399/371647>
- De Wet, C. (2016). *The status of teaching as a profession in South Africa*. Bulgarian Comparative Education Society. Bulgarian Comparative Education Society, Paper presented at the Annual International Conference of the Bulgarian Comparative Education Society (14th, Sofia, Bulgaria, Jun 14-17, 2016)
- Dolton, P., Marcenaro, O., Vries, R. D., & She, P. W. (2018). Global teacher status index 2018. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6046>
- Dündar, H. & Karaca, E. T. (2013). Formasyon öğrencilerinin pedagojik formasyon programına ilişkin sahip oldukları metaforlar. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 19-34.
- Eskicumalı, A. (2004). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği, Y. Özden (Ed.) *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Epçaçan, C. (2016). Öğretmen adaylarının KPSS ve öğretmenlik atamaları hakkındaki görüşleri. *Electronic Turkish studies, international periodical for the languages, literature and history of Turkish or Turkic*, 11(3), 1065-1090.
- Erdem, E. & Soylu, Y. (2013). Öğretmen adaylarının KPSS ve alan sınavına ilişkin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 223-236. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jiss/issue/25894/272883>
- Eşme, İ. (2014). *Türkiye'de eğitimci istihdamı ve 'atanamayan öğretmenler'*. <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/turkiyede-egitimci-istihdami-ve-atanamayan-ogretmenler>
- Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Çev. (A. Ersoy, P. Yalçınoğlu,) Ankara: Anı Yayıncılık.

- Güçlü, A. (2018). *MEB müsebbibi olmadığı atanamayan öğretmen sorununu nasıl çözer?*. <https://www.egitimajansi.com>
- Güney, A. (2009). İşsizlik, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemleri. *Kamu-İş Dergisi*, 10(4), 135-159. <https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-gelistirilmis-issizlik-oranlari>
- Hargreaves, A. (2009). A decade of educational change and a defining moment of opportunity an introduction. *Journal of educational change*, 10(2-3), 89-100. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10833-009-9103-4.pdf>
- Hargreaves, L., & Flutter, J. (2013). The status of teachers and the teaching profession: A desk-study for education international. (Unpublished manuscript). Department of Education, University of Cambridge, UK.
- Hurn, C. (2018). Eğitim sosyolojisi: Okulun imkân ve sınırları (Çev. A. Kaysılı & A. Soylu). M. Sever (Ed.) Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Karadağ, Y., Aydoğmuş, M. & Kesten, A. (2020). Sözleşmeli öğretmenlik ve sözlü sınav: Öğretmen adayları ne düşünüyor?. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi (Journal of Qualitative Research in Education)*, 8(1), 237-266. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.11m>
- Karadeniz, Y. & Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55- 77.
- Karaer, H., Karaer, F., & Kartal, E. (2018). Kamu personeli seçme sınavındaki öğretmenlik alan bilgisi testlerine yönelik öğretmen adaylarının görüşleri. *Erciyes Journal of Education*, 2(2) , 40-58. <https://doi.org/10.32433/eje.448155>
- Kartal, T., Öztürk, N., & Ekici, G. (2012). Developing pedagogical content knowledge in preservice science teachers through microteaching lesson study. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46, 2753-2758.
- Kiraz, Z., & Kurul, N. (2018). Türkiye’de öğretmen işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 270-302. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.344474>
- Kniveton, B. H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72, 47-57. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.7227/RIE.72.4>
- Koşar, D. (2018). Öğretmen adaylarının meslekten beklentilerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi: Nitel bir araştırma. *Journal Of International Social Research*, 11(56). 1307-9581.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Özel sayı, 83-121.
- Kuş, E. (2012). Nitel-nicel araştırma teknikleri: Sosyal bilimlerde araştırma teknikleri, nicel mi? Nitel mi?, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of research design and methodology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Memduhoğlu, H. B. & Kayan, M. F. (2017). Öğretmen seçme ve atama uygulaması olarak Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) ilişkin öğretmen adaylarının algısı. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1259-1291. doi: <http://dx.doi.org/10.23891/efdyu.2017.45>.
- Merriam, B. S. (2013). *Nitel araştırma*. Çev. (Turan vd.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mills, D., Karagiannis, C., & Zulch, H. (2014). Stress-its effects on health and behavior: a guide for practitioners. *Veterinary Clinics: Small Animal Practice*, 44(3), 525-541. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cvsm.2014.01.005>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Moylan, S., Maes, M., Wray, N. R., & Berk, M. (2013). The neuroprogressive nature of major depressive disorder: pathways to disease evolution and resistance, and therapeutic implications. *Molecular psychiatry*, 18(5), 595-606. <https://www.nature.com/articles/mp201233.pdf?origin=ppub>
- Neuman, W. L. & Robson, K. (2014). *Basics of social research*. Toronto: Pearson Canada.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı [ÖSYM]. (2018). Kamu personel seçme sınavı (KPSS) kılavuzu lisans. <https://www.osym.gov.tr/TR,15036/2018.html>
- Özbek, R. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde kişisel, ekonomik ve sosyal faktörlerin etkililik derecesine ilişkin algıları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 145-160.
- Özen, E. & Özek: (2017). Lisans düzeyindeki finans öğrencilerinin meslek algısı ve beklentileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31, 191-210. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/45085/563128>
- Özkan, H. H. (2012). Öğretmenlik formasyon programındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi (SDÜ Örneği), *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 2, 29-48. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423907555.pdf>
- Özsarı, İ. (2008). *Eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin KPSS merkezi sınavı odaklı gelecek kaygıları ve mesleki beklentileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pascoe, M. C., Hetrick, S. E., & Parker, A. G. (2020). The impact of stress on students in secondary school and higher education. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 104-112. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1596823>
- Punch, K. (2014). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar*. Çev. (Bayrak vd.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Sağiroğlu, S. (2013). *From precarious employment to precarious life: the case of non-appointed teachers in Turkey*. (Unpublished Master’s Thesis). Social Sciences Institute, Middle East Technical University.

- Sammons, P., Day, C., Kington, A., Gu, Q., Stobart, G., & Smees, R. (2007). Exploring variations in teachers' work, lives and their effects on pupils: key findings and implications from a longitudinal mixed-method study. *British educational research journal*, 33(5), 681-701.
- Sasmaz-Atacocugu, M., & Zelyurt, K. (2017). A qualitative research on the unemployment experiences of graduates of sport sciences faculties. *Sportive Sight: Journal of Sports and Education, Special Issue (1)*, 70-97.
- Schneiderman, N. Ironson, G. & Siegel, S.D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 607-628. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>
- Sezgin, F. & Duran, E. (2011). Kamu personeli seçme sınavı'nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153, 1-14. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsadergisi/issue/21488/230331>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Symeonidis, V. (2015). The status of teachers and the teaching profession. Education International Research Institute: Belgium, [www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org) (erişim tarihi: 1.04.2021)
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2014). *Basics of qualitative research techniques*. New York: Sage Publications.
- Şahin, C. (2009). Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 271-286.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.
- Şar, A. H. Işıklar, A. & Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 257-271. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/19396/206049>
- Taşdemir, M. (2015). Öğretmen adaylarının Türk mili eğitim sistemi üzerine algıladıkları sorunlar. *Turkish Studies*, 10(7), 881-898.
- Taşgın, A., & Sönmez, S. (2010). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 3, 80-90.
- TDK (2020). *Meslek*. <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 1.04.2021)
- Thomas, E., & Magilvy, J. K. (2011). Qualitative rigor or research validity in qualitative research. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 16(2), 151-155. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6155.2011.00283.x>
- Toker-Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenleri üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 191- 208.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 797-818.
- Walburg, V. (2014). Burnout among high school students: A literature review. *Children and Youth Services Review*, 42, 28-33. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.03.020>
- Yeşil, R., & Şahan, E. (2013). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin en önemli sorun, neden ve çözüm yollarına ilişkin algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 123-143.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (Genişletilmiş 9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, İ.A., Dursun, B., Pektaş, K. & Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği," *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejovoc/issue/5393/73137>
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116. <https://doi.org/10.29329/mjer.2018.153.6>
- Yılmaz, N., & Doğan, N. (2015). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının meslek tercihlerini etkileyen faktörler: Hacettepe Üniversitesi örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 405-421. [10.17240/aibuefd.2015.15.1-5000128615](https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.1-5000128615)
- YOK(2019). İstatistik. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Young, K. S., Sandman, C. F., & Craske, M. G. (2019). Positive and negative emotion regulation in adolescence: links to anxiety and depression. *Brain Sciences*, 9(4), 76. <https://doi.org/10.3390/brainsci9040076>