





Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Türkiye’de Öğretmen İstihdamına Bakışı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Unappointed Science Teachers' Perspective on Teacher Employment in Turkey: Problems and Suggestions for Solutions


Sümeyya KUŞ GÜRBEY¹, Sibel SARAÇOĞLU², Uğur BÜYÜK³, Ahmet ŞAHİN⁴

¹ Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kayseri, Türkiye, smyygrby@gmail.com,

 0000-0003-4966-3991

² Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi, Kayseri, Türkiye, saracs@erciyes.edu.tr,  0000-0001-9023-7383

³ Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi, Kayseri, Türkiye, buyuk@erciyes.edu.tr,  0000-0002-6830-8349

⁴ Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi, Kayseri, Türkiye, ahmetsahin@erciyes.edu.tr,  0000-0002-6926-0340

Araştırma makalesi/ Research Article

Geliş: 2021-10-05



Kabul: 2021-12-18



Yayın: 2021-12-31

Atıf/ Citation

Kuş Gürbey, S., Saraçoğlu, S. Büyük, U., & Şahin, A. (2021). Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin Türkiye’de öğretmen istihdamına bakışı: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 167-201. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.1004882>

Kuş Gürbey, S., Saraçoğlu, S. Büyük, U., & Şahin, A. (2021). Unappointed science teachers' perspective on teacher employment in Turkey: Problems and suggestions for solutions. *Maarif Mektepleri International Journal of Educational Sciences*, 5(2), 167-201. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.1004882>

Öz

Bu çalışmada atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmen istihdamı sorunları ve çözümlerine yönelik bakış açılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, sosyal bir olguyu derinlemesine anlamlandırmak amacıyla nitel araştırma yöntemi ve fenomenoloji (olgu-bilim) deseni kullanılmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Çalışma grubunu atanamayan altı fen bilgisi öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcılardan iki öğretmen işsiz, iki öğretmen alanı dışında çalışmakta, iki öğretmen de kendi alanında ücretli öğretmen olarak çalışmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış

görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler çevrimiçi ortamda yapılmış, katılımcılardan izin alınarak yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Araştırmada fen bilgisi öğretmenleri KPSS'den düşük puan aldıkları için atanamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu ücretli öğretmenlik deneyimi yaşadığını ifade etmiştir. Ailesi ile ilgilenmek durumunda olan ve akademik kariyer yapan atanamayan öğretmenler işsizlik durumundan şikayetçi değildir. Düşük statü ve ücrette dahi olsa öğretmenler kendi işlerini yapmaktan memnundur. Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin buldukları pozisyondan, çalışma şartları, çalışma süresi, ücret ve iş güvencesi açılarından memnun olmadıkları; bu süreçte en çok ekonomik zorluk yaşadıkları; bu zorluğa aile desteği alarak çözüm buldukları; kamuda öğretmen olarak çalışmak istedikleri; bu alanda işsizlikle birlikte, öğretmenlikte statü farklılığı ve nitelik uyumsuzluğu sorunları olduğunu düşündükleri; atama kontenjan sayısının artırılması ve fen bilgisi öğretmenliği programındaki öğrenci kontenjanlarının azaltılması gerektiğine yönelik görüşlerinin olduğu ulaşılan sonuçlar arasındadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Atanamayan öğretmenler, fen bilgisi öğretmen işsizliği, öğretmen statü farklılığı, nitelik uyumsuzluğu

Abstract

In this research, it was aimed to determine the perspectives of unappointed science teachers about teacher employment problems and solutions. In the study, qualitative research method and phenomenology (phenomenology) design were used in order to make a deep sense of a social phenomenon. Purposive sampling was used to determine the study group. The study group consists of six unassigned science teachers. Two of the participants are unemployed, two teachers work outside of their field, and two teachers work as paid teachers in their field. A semi-structured interview form was used as a data collection tool in the research. The interviews were conducted online, and the interviews were recorded with the permission of the participants. Content analysis was used in data analysis. Science teachers stated that they could not be appointed because they got low scores from KPSS. The majority of the participants stated that they had paid teaching experience. Unappointed teachers who have to take care of their families and who have to an academic career do not complain about unemployment. Even with low status and pay, teachers are happy to do their own work. It has been concluded that, the science teachers who were not appointed were not satisfied with their positions, working conditions, working hours, wages and job security; experienced the most economic difficulties in this process; they found a solution to this difficulty by getting family support; they want to work as teachers in the public sector; they think that there are problems of status difference in teaching and mismatch in employment (qualification mismatch) together with employment in this area; there are opinions that the number of assignment quotas should be increased and the number of student quotas in the science teaching program should be reduced. Suggestions were made in line with the results obtained.

Keywords: Unappointed teachers, science teacher unemployment, teacher status difference, qualification mismatch

Giriş

Öğretmenlik mesleği, bireyin karakter oluşumunu şekillendiren, birey ve toplumların kişisel, sosyal, akademik gelişiminde, ülkelerin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde etkin rol oynayan, toplumsal ve kültürel değerlerin

yeni nesillere aktarılmasında önemli etkileri olan saygın bir meslek olarak değerlendirilmektedir (Karagözoğlu, Arıcı, Bülbül ve Çoker, 1995; Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2017a; Öztürk, Bilir, Uslu, Çalikoğlu, ve Çağatay, 2018). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerin toplumsal statüsü ile ilgili alan yazın incelendiğinde, öğretmenliğin her toplumda temel ve kapsayıcı özelliği olan profesyonel bir meslek olarak ele alındığı görülmektedir (Güven, 2010; Hacettepe Üniversitesi, 2017). Türkiye Mesleki İtibar Skalası 2015 yılı verilerine göre de öğretmenlik mesleği, en itibarlı meslekler sıralamasında 126 meslek arasında dördüncü sırada yer almaktadır (Sunar, 2020). Ancak alan yazın verileri, öğretmenliğin toplumsal statüsünün zaman içinde değişimler gösterdiğini ve Türkiye’de öğretmenliğin özellikle son yıllarda itibar kaybına uğradığını göstermektedir. Nitekim öğretmenlik mesleğinin itibar sırası 2020 yılında 14. sıraya kadar düşmüştür (Sunar, 2020). Öğretmen yetiştirme sistemindeki zayıflıklar ve öğretmen atama sistemindeki değişiklikler bu statü kaybının nedenleri arasında sayılmaktadır (Bora ve Erdoğan, 2011; Hacettepe Üniversitesi, 2017). Bu bağlamda öğretmenlik mesleğinin statüsünü güçlendirmek için iyi bir eğitim politikasına sahip olmak oldukça önemlidir (MEB, 2017a).

Öğretmenlik mesleğinin toplumsal değeri ve saygınlığında, meslekte istihdam edilmesi gereken öğretmen sayısı ile istihdam edilen öğretmen sayısı arasındaki dengenin kurulması, önemli göstergelerden biridir. Bu nedenle, mesleğin toplumsal statüsünü yükseltebilmek için iyi bir öğretmen yetiştirme sisteminin yanı sıra, programdan mezun olan öğretmenlerin atama ve istihdamına ilişkin uygulamaların da verimli olması gerekmektedir (Doğan, 2005; Kalkınma Bakanlığı, 2018). 1982 yılından itibaren Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altındaki üniversitelerde yürütülmeye başlayan öğretmen yetiştirme sisteminde (Arslan, 2000), artan eğitim fakültesi sayısı ile birlikte öğretmenlik program sayısı da artmıştır. Buna bağlı olarak programlardan mezun olan öğretmen sayısı da her geçen gün artmış ve bu durum öğretmen atama ve istihdam sorunlarını beraberinde getirmiştir (URL-1).

2017 verilerine göre Türkiye’de, istihdamın %2,5’inin eğitim sektöründe gerçekleştiği (Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR), 2017) ve öğretmenlerin yaklaşık %90’ının kamu okullarında çalışmakta olduğu görülmektedir (MEB, 2017b). Dolayısıyla Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin sürdürülebilirliğini etkileyen en belirleyici faktör devlettir. Bu bağlamda devletin öğretmen istihdam politikaları öğretmenliğin toplumsal statüsünde önemli bir rol oynamaktadır (Güven, 2010; Özoğlu, 2010). Türkiye’de bu politikalar kapsamında öğretmen atama ve istihdamı, MEB tarafından nicel açıdan karşılanmaya çalışılmakta, her yıl birçok branşta öğretmen ataması için belirli sayıda kadro tahsis edilmektedir (Bahar, 2006). Ancak atanmak için başvuru yapan öğretmen sayısının MEB’in bu alandaki öğretmen ihtiyacının ve tahsis edilen kadronun çok üzerinde olduğu dikkat çekmektedir (Karataş ve Güleş, 2013). Ayrıca, her yıl yeni mezun olarak eklenen ve eklenecek olan öğretmenler ile önceki yıllarda mezun olup atanamayan öğretmenlerin de eklenmesi atama bekleyen kitlenin katlanarak artmasına sebep olmaktadır. Bu durum eğitim alanında arz/talep dengesindeki bozulmanın artacağına işaret etmektedir (Anık ve

Özkan, 2016; Bektaş, Fidan ve Keçeci, 2011; Bilir, Uslu, Öztürk ve Çağatay, 2018; Sezer, 2020). Bu konuda Temmuz 2020'de MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığını tarafından "öğretmen atama sayısının önümüzdeki yıllarda giderek düşeceği" (URL-2) açıklaması da ayrıca önemlidir. Bu açıklama önümüzdeki yıllarda öğretmen işsizliğinin giderek artacağı anlamına gelmektedir. Önümüzdeki yıllarda emeklilik, ölüm ve istifa gibi nedenlerle boşalan kadrolara yeni öğretmen atamalarının yapılmasıyla istihdam oranı bir miktar artabilecektir. Ancak bu durum arz/talep dengesizliğini çözmeye yeterli değildir.

İşgücü ve istihdama uygun eğitim planlamalarının etkin işlemesi için arz/talep dengesinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Çınkır ve Kurum, 2017; Karakütük, 2012; Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA), 2012). Bu bağlamda tek amacı öğretmen yetiştirmek olan eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmen sayısının, kamuda tahsis edilen kadro sayısından çok daha fazla olması, kamuya atanacak öğretmenler için sınav yapılmasını zorunlu hale getirmiştir (Baştürk, 2008). Bu bağlamda ülkemizde 2002 yılından itibaren, eğitim fakültesi lisans programlarından mezun olan öğretmenlerden nitelikli olanların mesleğe atanmaları ve istihdamına yönelik olarak, devlet kadrolarında çalışmak isteyenlerin Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na girmeleri zorunlu kılınmıştır (ÖSYM, 2007). 2013 yılına kadar "Genel Kültür", "Genel Yetenek" ve "Eğitim Bilimleri" bölümlerinden oluşan KPSS'ye, 2013 yılından itibaren alan bilgilerini ölçmek amacıyla "Alan Bilgisi" bölümü de eklenmiş ve bu bölümlerden alınan puanlar dikkate alınarak öğretmen atamaları yapılmaya başlanmıştır (ÖSYM, 2014). Kore, Almanya, Japonya ve Fransa gibi birçok gelişmiş ülkede de benzer şekilde öğretmen olarak istihdam edilebilmek için adayların öğretmen istihdam sınavına girmeleri gerekmektedir. Yeterli miktarda bilgi ve donanıma sahip öğretmenlerin seçilmesi amacıyla yapılan bu sınavdan yüksek puan alan öğretmenler ilgili kadrolara atanarak görev alabilmektedirler (Kıran, 1995; Kwon ve Ju, 2012, Özdoğan Özbal ve Gökçe, 2018). Örneklerden de görüleceği üzere öğretmen istihdam politikası, sadece öğretmen talebinin karşılanmasına değil aynı zamanda istihdam için en iyi adayların seçilmesine ve kurumların ihtiyaç duyduğu öğretmenlere sahip olmasına katkı sağlamaktadır (OECD, 2020).

Atama bekleyen öğretmen sorununu çözebilmek için atılan bir diğer adım ise, eğitim fakültelerinin kontenjanları ile öğretmen ihtiyacı arasında bir denge kurulmasına yönelik faaliyette bulunacak ve MEB bünyesinde her yıl hangi alanlarda ne kadar öğretmen ihtiyacının olabileceğine dair ön kestirim yapacak olan bir biriminin kurulması çalışmasıdır. YÖK ihtiyaç fazlası öğretmen yetiştirilmesini önlemek için, eğitim fakültelerinin kontenjanlarını belirlerken bu birimin sunacağı verileri dikkate almayı amaçlamıştır. Nitekim bu biriminin çalışmaları sonucu 2012-2013 eğitim öğretim yılından sonra eğitim fakültelerinin ikinci öğretim programına öğrenci alınmamasına karar verilmiştir (Toker Gökçe, 2014). Ancak üniversite mezunu işsizler içerisinde hala en büyük oranı öğretmen işsizler oluşturmaktadır. 2016 yılında atanan öğretmen oranının %6 olması öğretmen işsizliği sorununun devam ettiğini göstermektedir (Kiraz ve Kurul, 2018).

Atanamayan öğretmenler İŞKUR'a başvurarak istihdam edilebilmenin yollarını aramaktadırlar. Bu kapsamda öğretmenler özel sektörde eğitimlerine uygun iş aradıkları gibi; alan dışı iş başvurusunda da bulunmaktadırlar. Mezun olan ve atanamayan öğretmenlerin sayısı arttıkça buna bağlı olarak iş arama sürecine giren veya İŞKUR'a iş başvurusu yapan öğretmen sayısı da her geçen gün artmaktadır. Atanamayan öğretmenlerin bir bölümü KPSS' ye yeniden hazırlanırken, bazıları gelir elde edebilmek için ya ücretli öğretmenlik yapmakta ya da özel okul, etüt merkezi ve özel ders bürolarında istihdam olanakları aramaktadır. Bir bölümü de istemeyerek te olsa meslekleri dışında yapabilecekleri başka işlere yönelmek durumunda kalmaktadırlar (Demirer, 2012; Kiraz ve Kurul, 2018; Toker Gökçe, 2014). Bu durum, mezunların işsizlik sorununa işin niteliği sorununun eklenmesine neden olmaktadır.

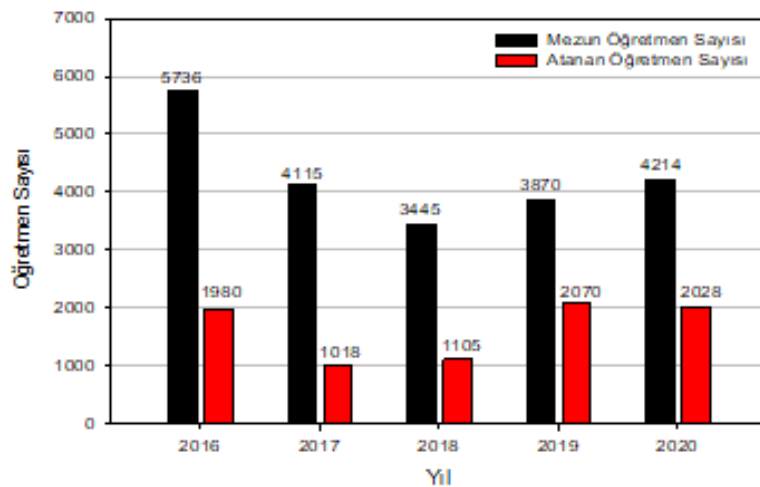
2020 yılında Türkiye'de görev yapan 1 milyon 117 bin 686 öğretmenin yaklaşık %10'u sözleşmeli, %10'u da ücretli öğretmendir (MEB, 2020). Bu öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında ek ders ücreti, kıdem ve kademe ilerlemesi gibi özlük hakları açısından farklılıklar bulunmaktadır (Hacettepe Üniversitesi, 2017; Özdoğan Özbal ve Gökçe, 2018). Dezavantajlı bölgelerdeki öğretmen ihtiyacının karşılanabilmesi ve maliyetin azaltılması amacıyla başlatılan sözleşmeli veya ücretli öğretmenlik uygulaması, bu şekilde ataması yapılan öğretmenleri birçok açıdan etkilemekte; bu öğretmenlerde gerginlik, endişe, stres, motivasyon düşüklüğü, verim kaybı gibi olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Bayram, 2009; TEDMEM, 2019; Toker Gökçe, 2014). Diğer taraftan özel okul, dersane ya da etüt merkezlerinde işe yerleşen öğretmenlerin, kamu okullarına ataması yapılan öğretmenler ile kıyaslandığında daha güvencesiz, düşük ücretle ve mesai kavramı olmaksızın çalıştırıldıkları rapor edilmiştir (Kiraz ve Kurul, 2018).

Atanamayan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri de aldıkları eğitimle uyuşmayan nitelikteki işlerde çalışmak durumunda kalmalarıdır (Kiraz ve Kurul, 2018). Üniversite mezunu birinin, aldığı eğitimin içeriği ile örtüşmeyen, düşük ücretli veya güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalması, nitelik uyumsuzluğu (uyumsuz eşleşme, kırılğan istihdam, aşırı eğitimsizlik) sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018; Kurnaz, 2015; Quintini, 2011). Klasik işsizlikten farklı olan bu sorun, psikolojik, ekonomik ve sosyal açıdan işsizlik kadar yıkıcı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İş doyumu, mesleki aidiyet, düşük iş verimi, psikolojik travma ve stres bu sorunlardan sadece birkaç tanesidir (Akpınar ve Erdamar, 2020; Bayram, 2009; Baysan, Ercan ve Öztürk, 2011; Çinkır ve Kurum, 2017; Kurnaz, 2015). Dolayısıyla atanamayan öğretmenlerin istihdam sorunu, kalkınmayı ve toplumsal refahı olumsuz yönde etkileyen (Akad, 2012); işsizlik, kamuda ücretli öğretmenlik, kamuda ve özel sektörde öğretmenlik dışında eğitim seviyesine uygun olmayan pozisyonda çalışmak gibi çok boyutlu ve geniş bir sorundur (Demirer, 2012; Kiraz ve Kurul, 2018). Bu sorun sadece Türkiye'de değil dünyanın birçok ülkesinde giderek artan boyutlarda karşımıza çıkmaktadır (ILO, 2017; Robst, 2007).

Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin atama ve istihdam sorunlarını inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Doğan ve Şahin (2009) öğretmenlerin ilköğretim okullarına atanmalarını yordayan değişkenleri, Keskin Demirer (2012) ve Oktay (2012) Türkiye’de öğretmen istihdam sorununu incelemişlerdir. Türkiye’de atanamayan öğretmen sorunu genel işsizlik sorunu olarak ele alınmaktadır. Oysa sorun istihdamda nitelik uyumsuzluğunu da kapsamakta olup geniş boyutta ele alınması gerekmektedir (Akpınar ve Erdamar, 2020; Çınkır ve Kurum, 2017; Kiraz ve Kurul, 2018; Toker Gökçe, 2014). Türkiye’de öğretmenlerin istihdamındaki uyumsuz eşleşme durumu ile ilgili farkındalık beklenen düzeyde değildir. Bu durum konunun sayısal verilerle birlikte niteliksel olarak ta değerlendirilmesini ve branş bazında ele alınmasını gerektirmektedir (Akçacı, 2013; Akpınar ve Erdamar, 2020; Kalkınma Bakanlığı, 2018; Kurnaz, 2015; Robst, 2007).

Alanda yapılan çalışmalarda öğretmenlerin atanamama ve istihdam sorunları branş ayrımı yapılmaksızın ele alınmıştır (Akpınar ve Erdamar, 2020; Doğan ve Şahin, 2009; Kiraz ve Kurul, 2018). Yapılan incelemelerde yalnızca fen bilgisi öğretmenlerinin atanma veya istihdamına ilişkin olarak yapılan çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Candaş ve Bebek (2015) fen bilgisi öğretmen adaylarının mesleği tercih etme nedenleri üzerine çalışmalar yürütmüş, İnce Aka ve Yılmaz (2018) ise fen bilgisi öğretmen adaylarının atanamama kaygılarını incelemişlerdir.

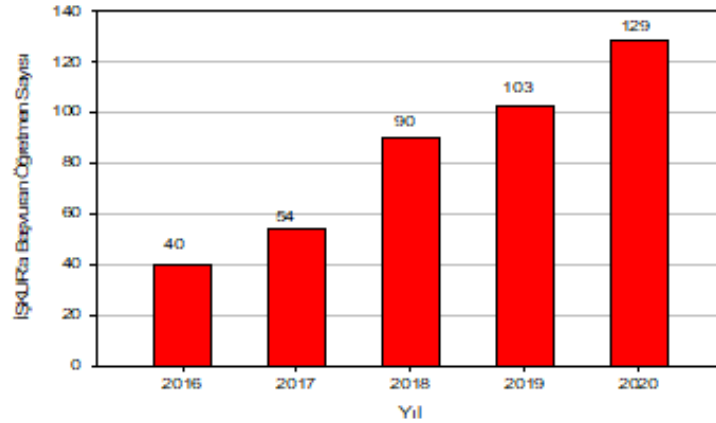
Diğer öğretmenlik branşlarında olduğu gibi fen bilgisi öğretmenleri için de istihdam sorunu bulunmaktadır. 2021 yılı itibariyle ülkemizde devlet üniversiteleri bünyesinde bu alandaki program sayısı 65’e ulaşmıştır (URL-1). Buna bağlı olarak bu programdan mezun olan fen bilgisi öğretmenlerinin sayısı da her geçen gün artmış ve bu durum öğretmen atama ve istihdam sorunlarını beraberinde getirmiştir. Bu durumun somut göstergelerinden biri olarak; 2016-2020 yılları arasında fen bilgisi öğretmenliği programından mezun olan öğretmen sayısı ile MEB tarafından ilgili alanda atanan öğretmen sayısı Şekil 1’de karşılaştırmalı olarak verilmiştir.



Şekil 1. 2016-2020 yılları arasında fen bilgisi öğretmenliği programından mezun ve ilgili alanda atanan öğretmen sayıları (url-3, url-4)

Şekil 1’de görüldüğü üzere her yıl mezun olan fen bilgisi öğretmeni sayısı bu branşta yapılan atama sayısından oldukça fazladır. Bu durum tahsis edilen kadronun çok üzerinde atama bekleyen öğretmenin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sayıya, her yıl yeni mezunların ve atanamayan öğretmenlerin eklenmesi atama bekleyen kitlenin katlanarak artacağına işaret etmektedir. Fen bilgisi öğretmenliğinde arz talep dengesinin bozulduğunun somut örneklerinden biri de 2020 yılında atanmak isteyen 19,410 fen bilgisi öğretmenin KPSS Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi (ÖABT)’ne girmiş olmasına karşın (URL- 5), ataması yapılan fen bilgisi öğretmen sayısının 2028 olmasıdır (URL-4).

Atanamayan fen bilgisi öğretmenleri iş bulabilmek amacıyla İŞKUR’a iş başvurusunda bulunmaktadırlar. Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin sayısının artmasıyla İŞKUR’a başvuruda bulunan öğretmen sayısı da artmaktadır. Çalışmanın yapıldığı Kayseri ilindeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne son 5 yılda iş başvurusunda bulunan fen bilgisi öğretmenlerinin sayısı Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Kayseri İŞKUR’a iş başvurusunda bulunan fen bilgisi öğretmeni sayısı (İŞKUR İşgücü Dairesi Başkanlığı’nın 23.03.2021 tarihi itibarıyla bildirdiği veriler)

Şekil 2, fen bilgisi öğretmen işsizliğinin sonucu olarak İŞKUR’a iş başvurusunda bulunan fen bilgisi öğretmeni sayısının her geçen gün arttığını göstermektedir. Fen bilgisi öğretmenleri atanamama durumunda özel okul, etüt merkezi ve özel ders bürolarındaki veya meslekleri dışındaki işleri tercih etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum fen bilgisi öğretmenleri için de işsizlik ile birlikte öğretmenlikte statü farklılığı ve istihdamda nitelik uyumsuzluğu sorunlarını beraberinde getirmektedir. Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin istihdam durumunun niteliksel olarak ve çok yönlü incelendiği bu çalışmada ortaya çıkan araştırma sonuçlarının, eğitim alanındaki tüm paydaşların farkındalıklarının artmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın, alan yazında bu konudaki boşluğu dolacağı da düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarının MEB’e, YÖK’e ve öğretmen istihdamı politikası üreten diğer eğitim planlamacılarına öğretmen

ihtiyacının ve istihdam politikalarının belirlenmesinde yol göstereceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; işsiz olan, alanı ile ilgili düşük statüdeki işlerde çalışan ve alanı dışında farklı bir mesleğe yönelen fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmen istihdamı sorunları ve çözüm önerilerine yönelik bakış açılarını belirlemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin;

1. İş durumu ve iş bulma deneyimleri nasıldır?
2. Buldukları durum ve çalışma şartlarından memnuniyet durumları nasıldır? Bu durumun gerekçeleri nelerdir?
3. İş/işsizlik sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve çözüm yolları nelerdir?
4. Lisans programından mezun olduktan sonra kamuda öğretmenlik yapma istekleri nasıldır?
5. Geleceğe yönelik iş tercihleri ve gerekçeleri nelerdir?
6. Öğretmen istihdam sorunlarının nedenleri ve çözüm önerilerine yönelik görüşleri nasıldır?
7. Atanamama durumunun mesleğe bakış açısını etkileme durumuna yönelik görüşleri nasıldır?
8. Lise öğrencilerine fen bilgisi programını önerme durumları ve gerekçelerine yönelik görüşleri nasıldır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Çalışmada, sosyal bir olguyu derinlemesine anlamlandırmak amacıyla yöntem olarak nitel araştırma, desen olarak fenomenoloji (olgu-bilim) kullanılmıştır. Nitel araştırma bir olguyu bireylerin bakış açılarından yola çıkarak incelemeye ve bu bakış açılarını oluşturan durumları ortaya koymaya imkân sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Fenomenoloji ise, bireylerin yaşantılarında karşılaştıkları olgulara yönelik algı ve deneyimleriyle ilgilenen bir araştırma desendir (Yıldız, Çekmez ve Bütüner, 2012). Bu çalışmada, fenomenoloji deseni kullanılarak fen bilgisi öğretmenlerinin kendi branşlarında istihdam sürecine ilişkin ne algıladıkları, ne düşündükleri ve bu süreçteki deneyimlerini nasıl yapılandırdıkları derinlemesine incelenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesinde, zengin içeriğe sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesine imkân vermesi nedeniyle amaçlı örnekleme kullanılmıştır (Creswell, 2017). Araştırmada amaçlı örnekleme türlerinden tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi derinlemesine inceleme yapılacak sınırlı sayıda, fakat zengin bilgiye sahip örnekleme çalışmasını

öngörür (Akkaş Baysal, Ocak ve Ocak, 2020). Bu sebeple fen bilgisi öğretmenliği programı mezunu olup MEB bünyesinde ataması yapılmamış, Kayseri İŞKUR'a başvuran, iş piyasasında farklı pozisyonlarda bulunan veya işsiz olan altı fen bilgisi öğretmeni bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Katılımcı	Katılımcı kodu	Cinsiyet	İş piyasasındaki durumu	Çalıştığı kurum	Yaptığı iş
Öğretmen 1	Ö1	K	Çalışıyor	Kamu kurumu	İş ve Meslek Danışmanı
Öğretmen 2	Ö2	K	Çalışmıyor	-	-
Öğretmen 3	Ö3	K	Çalışıyor	Özel sektör	Öğretmen
Öğretmen 4	Ö4	E	Çalışıyor	Kamu kurumu	Ücretli öğretmen
Öğretmen 5	Ö5	E	Çalışıyor	Özel sektör	Muhasebeci
Öğretmen 6	Ö6	E	Çalışmıyor	-	-

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcılara etik kurallar çerçevesinde kodlar verilmiş, öğretmenler Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6 şeklinde kodlanmıştır. Çalışma grubunda yer alan iki öğretmen işsiz, iki öğretmen alan dışında çalışmakta, iki öğretmen de kendi alanında öğretmen (ücretli) olarak çalışmaktadır. Çalışmanın katılımcılarını oluşturan bu altı öğretmenin, bir fen bilgisi öğretmenin atanamaması sonucunda yaşayabileceği farklı süreçleri temsil edebileceği düşünülmüştür.

Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak görüşme, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alacak sorular önceden belirlenir, ancak katılımcılardan ayrıntılı cevaplar alabilmek amacıyla bu sorulara görüşme sürecinde yeni sorular eklenebilir (Bogdan ve Biklen, 2007; Merriam, 2009). Bu bağlamda araştırmacılar tarafından, katılımcıların konuya ilişkin görüşlerini ve deneyimlerini belirleyebilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.

Hazırlanan form üç fen eğitimi alan uzmanı tarafından incelenmiş, dönütlere göre düzenlemeler yapılarak forma son hali verilmiştir. Görüşme formunda demografik sorular (dört adet) ile birlikte toplam 12 adet soru bulunmaktadır. Veriler toplanmadan önce Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 25.05.2020 tarih ve 247 sayılı etik izin alınmıştır. Görüşmeler 2020-2021 eğitim öğretim yılının bahar döneminde çevrimiçi (online) olarak gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcı ile yapılan görüşme ortalama 20-25 dakika sürmüştür. Yapılan görüşmeler kayıt altına alınmış ve daha sonra ses kayıtları yazılı metne dönüştürülmüştür.

Veri Analizi

Çalışmada veriler, içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde verilerin okuyucular tarafından anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla benzer verilerden kodlar, kodlar bir getirilerek te temalar elde edilmesi amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bağlamda görüşme verileri analiz edilerek kod, kategori ve temalar oluşturulmuştur. Veriler iki araştırmacı tarafından birbirinden bağımsız olarak analiz edilmiş, daha sonra görüş birliği sağlamak amacıyla analiz sonuçları araştırmacılar tarafından incelenmiş, kod, kategori ve temalar araştırmacılar arasında uzlaşma sağlanarak oluşturulmuştur. Oluşturulan kod, kategori ve temalar tablolar halinde bulgulara sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın iç geçerliğini sağlamak için çalışmaya iş piyasasında farklı pozisyonlarda çalışan veya işsiz olan atanamayan öğretmenler dahil edilerek katılımcı çeşitlenmesi yapılmıştır. Araştırmacı çeşitlenmesi için veriler iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı değerlendirilmiş ve bulgular fikir birliğine varılarak oluşturulmuştur. Katılımcılara ses kayıtları dinletilerek teyit ettirilmiştir. Bulgular kısmında katılımcı görüşleri yorumlanmadan doğrudan alıntı yapılarak verilmiştir. Çalışmanın dış geçerliğini sağlamak amacıyla çalışma grubunun seçim kriterleri, veri toplama ve analiz süreci ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Ayrıca araştırmada amaçlı örneklem kullanılmış, çalışma grubu araştırma amacına hizmet edecek bireylerden oluşturulmuştur. Çalışmanın iç güvenirliliğini sağlamak amacıyla kod, kategori ve temalar iki araştırmacının analizlerinin gözden geçirilmesi ile fikir birliğine varılarak oluşturulmuştur. Çalışmada dış güvenirliliği sağlamak için çalışma içerisinde araştırmacının rolü detaylı bir şekilde açıklanmış ve araştırma verileri ile sonuçlarını karşılaştırmak için bir fen eğitimi alan uzmanından görüş alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular sekiz tema altında toplanmış ve veriler tablolar halinde sunulmuştur. Tablolarda aynı koda yönelik görüşlerin frekansları ve katılımcıların isimleri verilmiştir.

Öğretmenlerin İş Durumu ve İş Bulma Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin “Şu anda herhangi bir işte çalışıyor musunuz?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin iş durumu ve iş bulma deneyimleri*

Kategori	Kod	Katılımcılar
İş Durumu	İşsiz	Ö2, Ö6
	Kamu kurumunda ücretli öğretmen	Ö4
	Özel sektörde öğretmen	Ö3

	Kamu kurunda danışman	Ö1
	Özel sektör muhasebesi	Ö5
İşsizlik Nedeni	Bir işte çalışmayı istememe	Ö2, Ö6
	İş arayıp bulamama	Ö2
Atanamama Nedeni	KPSS' den düşük puan alma	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5
	KPSS' ye yönelik bir çalışma yapmama	Ö6
Deneyimleri	KPSS' ye hazırlanma	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5
	Ücretli öğretmen	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6
	İnşaat işçisi	Ö5
	Bahçe işçisi	Ö5

Tablo 2 incelendiğinde çalışma grubundaki öğretmenlerden Ö2 ve Ö6'nın işsiz olduğu; Ö1 ve Ö5'in alanı dışında işlerde çalıştığı; Ö3'ün özel sektörde öğretmenlik yaptığı, Ö4'ün de kamuda ücretli öğretmen olarak çalıştığı görülmektedir. İşsiz öğretmenlerden Ö2 ailevi nedenlerden dolayı ilk zamanlarda çalışmayı istemediğini fakat sonra da iş arayıp bulamadığını ifade etmiştir. Ö2 bu düşüncesini "Bebeğim vardı, bebeğimi büyüteyim diye çalışma ortamından uzak kalmıştım ama bebeğimi büyüttükten sonra da çalışmaya geri dönmek istediğimde herhangi bir iş bulamadım" şeklinde dile getirmiştir. İşsiz öğretmenlerden Ö6 ise kariyer hedefleri olduğu için çalışmayı düşünmediğini belirtmiş, bu düşüncesini "Evet yaklaşık bir senedir çalışmıyorum, kendi tercihim. Tezimi tamamlamak ve son halini vermek için işte analizlerimi yapabilmek için... Tezimi bitirip önüme bakayım diyerekten çalışmadım" şeklinde ifade etmiştir. Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinden Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö5 atanamama nedenine KPSS' den düşük puan almalarını gerekçe olarak göstermişlerdir. Örneğin Ö3 bu durumu "KPSS' ye hazırlandım. Fakat yeterli puanı alamadım. Maalesef öyle olduğu için de devlete giremedim." şeklinde ifade etmiştir. Ö6 kodlu katılımcı ise öğretmen olarak çalışmayı düşünmediği için KPSS' ye girmediğini dile getirmiştir. Öğretmenlerin deneyimleri incelendiğinde Ö6 dışındaki bütün öğretmenlerin KPSS' ye hazırlandıkları; Ö1, Ö3, Ö4, Ö5 ve Ö6'nın da ücretli öğretmenlik deneyimleri olduğu görülmektedir. Ö3 bu deneyimlerini "... bir yıl kadar KPSS' ye çalıştım, KPSS' ye hazırlandım. Sonra tekrardan bir ücretli öğretmenlik yaptım." şeklinde açıklamıştır. Katılımcılardan Ö5'in alanı dışında düşük statüdeki işlerde de çalıştığı görülmektedir. Ö5 yaşadığı bu süreci "Köylerde ücretli öğretmenlik yaptım. Aynı zamanda küçük işlerde de çalıştım, nedir işte inşaat işçiliği idi bahçe işçiliği idi." şeklinde ifade etmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Buldukları Durumdan ve Çalışma Şartlarından Memnuniyet Durumlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin "Bulduğunuz pozisyon ve sahip olduğunuz şartlardan (çalışma şartları, süreleri, ücret vb) memnun musunuz?" sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin buldukları durum ve çalışma şartlarından memnuniyet durumları*

Kategori	Kod	Katılımcılar
Mevcut durumdan ve çalışma şartlarından memnun olma	Aile ile ilgilenme	Ö2
	Akademik kariyer yapma	Ö6
	Çalışma ücreti	Ö1
	İşin niteliği	Ö1, Ö3, Ö4
	Bir işte çalışma	Ö5
	Gelir elde etme	Ö5
Mevcut durumdan ve çalışma şartlarından memnun olmama	Çalışma süresi	Ö1, Ö3, Ö5
	Kısıtlı çalışma alanı	Ö1
	Özgür olamama	Ö1
	Düşük ücret	Ö3, Ö4, Ö5
	Adaletsizlik	Ö3
	Özlük hakları	Ö4
	Güvencesiz iş	Ö4, Ö5
	Eğitim alanı dışında çalışma	Ö5

Öğretmenlerin buldukları durum ve çalışma şartlarına ilişkin memnuniyetleri incelendiğinde işsiz olan Ö2 ve Ö6'nın farklı sebeplerden ötürü buldukları durumdan memnun oldukları görülmektedir. Ö2 ailesi ile ilgilenebildiği, Ö6 ise akademik kariyer yapabildiğinden dolayı mevcut durumundan memnundur. Ö6 bu memnuniyetini "bir senedir çalışmıyorum, kendi tercihim. şu sıralar tamamen şeye odaklandım biraz daha iyiyim yani. dedim bu sene çalışmayayım, tamamen buna odaklanayım. Tezimi bitirip önüme bakayım diyerekten çalışmadım. Sonuca doktora mı bitirdikten sonra önüme bakmak istiyorum" şeklinde belirtmiştir. Çalışan öğretmenlerden kamuda memur olarak çalışan Ö1 ile kendi alanında çalışan Ö3 ve Ö4'ün yaptığı işin niteliğinden memnun oldukları görülmektedir. Ücretli öğretmenlik yapan Ö4 bu düşüncesini "Açıksız bulduğum pozisyona bakacak olursak orada çalışan kadrolu öğretmenlerden herhangi bir farkım yok. Meslek bakımından çalışma şartları bakımından aynıyız." şeklinde ifade etmiştir. Bulduğu durumdan memnun olan öğretmenlerden kamuda memur olarak çalışan Ö1 aldığı ücretten de memnun olduğunu belirtmiştir. Ö1 yaptığı işin niteliği ve ücret konusundaki memnuniyetine ilişkin düşüncelerini "...iş bulma konusunda insanlara yardımcı olduğumu düşünüyorum. Ücrette şu anda memnunum yani." şeklinde ifade etmiştir. Bir işte çalışarak gelir elde edebildiği için memnun olduğunu ifade eden Ö5 ise bu düşüncesini "bir işim olduğu için bugünkü zor şartlarda en azından bir işim olduğu için en azından çalışabildiğim için, geçimimi sağlayacak ücret kazanabildiğim için memnunum diyebilirim." şeklinde belirtmiştir.

Çalışma grubundaki öğretmenlerin görüşleri buldukları durum ve şartlardan memnun olmama kategorisinde incelendiğinde Ö1, Ö3 ve Ö5'in çalışma sürelerinden memnun olmadıkları görülmektedir. Örneğin özel kurumda alanı dışında bir işte çalışan Ö5 bu düşüncesini "Ya tabii ki özel sektörde çalıştığımız için herhangi bir mesai kavramınız ne yazık ki yok. Hafta sonu kavramının ne yazık ki yok." şeklinde

ifade ederken; çalışma süresinin yanında çalışma alanının kısıtlı olmasından ve özgür çalışmamaktan dolayı memnun olmayan Ö1 ise “Öğretmenliğe nazaran çalışma alanları daha kısıtlı öğretmenlerin kendi sınıflarında daha özgür olduklarını düşünüyorum” şeklinde düşüncesini ifade etmiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerden Ö3, Ö4 ve Ö5 düşük ücretle çalıştıklarını belirtmiş, özel kurumda alanında çalışan Ö3 düşük ücrete ek olarak adaletsiz uygulamaların olduğunu ifade etmiştir. Ö3 bu düşüncesini “benim çalışma saatim onlardan fazla olmasına rağmen aynı maaşı alıyoruz. Bunun bir düzeltilmesi yapılmıyor... zaten özel okulların çoğunda adalet yok.” şeklinde belirtmiştir. Çalıştıkları işlerin güvencesiz olduğunu belirten Ö4 ve Ö5’ ten ücretli öğretmenlik yapan Ö4 bu düşüncesini “Güvence açısından o da sıkıntılı, ... acaba devam edecek miyim etmeyecek miyim, yani güvencesiziz yani” şeklinde belirtmiştir. Yine Ö4 özlük hakları açısından ücretli öğretmenlikten memnun olmadığını ifade ederken; özel kurumda alanı dışında çalışan Ö5 aldığı eğitimin dışında çalışmasından dolayı memnuniyetsizliğini belirtmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin İş/İşsizlik Sürecinde Karşılaştıkları Zorluklar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaptıkları işte veya işsizlik sürecinde yaşadıkları sorunlar varsa bunların neler olduğu ve bunlarla nasıl baş ettiklerine dair görüşlerinin analizleri sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin iş/işsizlik sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve çözüm yolları

Kategori	Kod	Katılımcılar
Karşılaşılan zorluklar	Ekonomik sorunlar	Ö2, Ö4, Ö5, Ö6
	Motivasyon düşüklüğü	Ö3, Ö6
	Çevre baskısı	Ö2, Ö5
	Psikolojik şiddet	Ö1
	Şikayet edilme	Ö1
	Alınan eğitimle uyumsuz iş	Ö1, Ö5
	Sosyal hayattan uzak kalma	Ö2
	Özenme	Ö2
	Performans kaybı	Ö3
	Çözüm yolları	Lisansüstü eğitim
Bilimsel araştırma		Ö2, Ö6
Gönüllü eğitmen		Ö2
Aile desteği		Ö4, Ö5, Ö6
Eğitim bursu		Ö6

Tablo 4 öğretmenlerin yaşadıkları zorluklar açısından incelendiğinde Ö2, Ö4, Ö5 ve Ö6’nın bu süreçte ekonomik zorluk yaşadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Örneğin kamuda ücretli öğretmenlik yapan Ö4 yaşadığı bu zorluğu “Ya mesleğe başladım Eylül ayında hesabıma 600 lira yattığını biliyorum ben. Türkiye şartlarına baktığınız zaman 600 lira gibi maaşa tabi tutulmuşsunuz o ay içerisinde. Ne kadar acı bir durum.” şeklinde ifade etmiştir. Ö3 ve Ö6 yaşadıkları zorluklar arasında

motivasyon düşüklüğü olduğunu da belirtmiş, Ö3 bu durumu “Haliyle motivasyonumuzu ve performansımız da zor oluyor.” şeklinde ifade etmiştir. Öğretmenlerden Ö2 ve Ö5 bu süreçte çevre baskısına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ö5 bu konudaki düşüncesini “...atanmış bu falanca, sen ne zaman atanacaksın, daha atanamadın mı işte...” şeklindeki sözlerle ifade etmiştir. Kamu kurumunda memur olarak çalışan Ö1 ise psikolojik şiddet, şikayet edilme ve uzmanlığı dışında bir işte çalışmış olmasını yaşadığı zorluklar olarak belirtmiş bu düşüncesini “ister istemez psikolojik şiddete maruz kalıyoruz, vatandaş şikayetleri oluyor... adaptasyon sıkıntısı yaşadım yani.” şeklinde ifade etmiştir. İşsiz öğretmenlerden Ö2 bu süreçte yaşadığı psikolojik sorunları “sosyal olarak ta, sosyal hayattan iş hayatından kopmak, çevremizde, sosyal medyada, çalışan öğretmen arkadaşlarımızı görmek... çalışmak isteyip de çalışmıyor olmak tabiki de psikolojik olarak çok etkiliyor.” ifadelerini kullanarak belirtmiştir.

Yaşanılan zorluklara yönelik çözüm yollarına ilişkin, işsiz olan öğretmenlerden Ö6 yaşadığı ekonomik zorluğa karşı eğitim bursu ve aile desteği ile çözüm bulunduğunu “dediğim gibi doktora bursunun da bir etkisi var. Yaklaşık iki bin lira civarında bir para alıyoruz onun için biraz daha az hissediyorum diyebilirim... Yani ben ne ailemin yanında ne eşimin yanında olmayıp 2000 lira ile geçinmeye çalışsaydım, sıkıntı olurdu.” şeklinde ifade etmiştir. Ö2 ise psikolojik sorunlarına; lisansüstü eğitim, bilimsel araştırmalar ve gönüllü öğretmenlikle çözüm bulunduğunu belirtmiştir. Ö2 bu düşüncelerini “Kendimi bir şekilde geliştirmeye çalıştım. İşte bu makaleler olsun... yüksek lisansa başladım, hani kesinlikle ben iş bulamadım öğretmenlik böyle atanamıyor deyip kendimi geri çekmek yerine kendimi daha nasıl geliştirebilirim, daha nasıl etrafıma faydalı olabilirim diye düşündüm, çevremde biri vardır konu komşu çocuğu eş dost çocuğu, hadi gel sana soru sorayım, sana soru çözdüreyim gibi şekilde kendimi faydalı hissetmeye çalıştım.” şeklinde ifade etmiştir. Ö4, Ö5 ve Ö6 yaşadıkları ekonomik zorluklarda aile desteğinin onlar için çözüm yollarından biri olduğunu belirtmişlerdir. Ö5 bu durumu “En azından kira ödemiyorum ailemin evinde oturuyorum. Ondan sonra birtakım ihtiyaçlarımızı yine ailemiz köyden karşılıyor. Yani bize destekleri hala devam ediyor.” şeklinde ifade etmiştir. Ücretli öğretmenlik yapan Ö4’te yaşadığı ekonomik zorluğa aile desteğini çözüm olarak belirtmiş, bu düşüncesini “Şu an ailemin yanında olduğumdan dolayı, ailemin yanında kalıyorum,..., ailemin desteğinden dolayı aldığım düşük ücretleri çok da göz önünde bulundurmuyorum” şeklinde ifade etmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Lisans Programından Mezun Olduktan Sonra Kamuda Öğretmen Olarak Çalışmayı İsteme Durumlarına İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında öğretmenlerin ilgili lisans programından mezun olduktan sonra kamuda öğretmenlik yapmayı isteme durumları dikkate alınarak oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin lisans programından mezun olduktan sonra kamuda öğretmenlik yapma istekleri*

Kategori	Kod	Katılımcılar
Kamuda öğretmen olarak çalışmayı isteme durumu	Evet	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5
	Hayır	Ö6

Tablo 5 incelendiğinde Ö6 hariç bütün öğretmenlerin ilgili programdan mezun olduktan sonra kamuda öğretmen olarak çalışmayı istedikleri görülmektedir. Bu isteğini Ö4 "... bunu şimdi kim istemez, yani baktığın zaman eğer ki eğitim fakültesi mezunu iseniz, öğretmen olarak o bölümden mezun olmuşsanız kim istemez." şeklinde ifade ederken; kamuda öğretmen olarak çalışmak istemeyen Ö6 ise bunu "Yok, hiç istemedim. Tamamen akademik düşündüm, hiç istemedim." olarak farklı bir hedefi olduğu şeklinde belirtmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Geleceğe Yönelik İş Tercihleri ve Gerekçelerine İlişkin Bulgular

Atanamayan öğretmenlerin gelecekte yapmayı planladıkları işlere ve gerekçelerine yönelik görüşlerinden yola çıkılarak oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin geleceğe yönelik iş tercihleri ve gerekçeleri*

Kategori	Kod	Katılımcılar
Kamuda öğretmenlik	İş güvencesi	Ö2, Ö4, Ö5
	Olumlu çalışma şartları	Ö2, Ö3, Ö4
	Özlük hakları	Ö2, Ö4
	Çalışma ücreti	Ö2, Ö3, Ö4
	Mesleği sevme	Ö2, Ö3
	Mesleki gelişim	Ö4
Öğretmenlik dışında mevcut işe devam etme	Öğretmenlik mesleğinden soğuma	Ö1, Ö5
Akademik kariyer yapma	Çalışma ücreti	Ö6
	Yaşam standartları	Ö6
Ticaret yapma	Gelir düzeyi	Ö6
	Yaşam standartları	Ö6

Tablo 6 incelendiğinde atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinden Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö5'in gelecekte kamuda öğretmen olarak çalışmayı istedikleri görülmektedir. Ö2, Ö4 ve Ö5 kamuda öğretmenliği iş güvencesi sunması nedeniyle tercih etmek istediklerini belirtmişlerdir. Örneğin Ö5 bu düşüncesini "Devamlı bir işi olması, işten atılırim sıkıntısı yaşamamak, işte hayatımızı bir düzene oturtabilmek..." şeklinde ifade etmiştir. Ö2 ve Ö4 bu isteklerine olumlu çalışma şartları, özlük hakları ve çalışma ücretini de gerekçe olarak göstermektedir. Örneğin Ö2 bu düşüncesini "Birincisi zaten öncelikle güvenceli ve çalışma şartları iyi... Devlette alacağın maaş belli çalışma belli, bir de önünü görebiliyorsun." şeklinde ifade ederken; Ö4 "Ya neden isterim, dediğim gibi özlük haklarım daha iyi olur, kendimi daha güvencede hissederim." şeklinde

belirtmiştir. Ö3'te olumlu çalışma şartları ve çalışma ücreti nedeniyle kamuda öğretmen olarak çalışmak istemektedir. Gelecekte kamuda öğretmenlik yapmak isteyen Ö2 ve Ö3 ayrıca bu mesleği sevindiklerini de belirtmişlerdir. Ö3 bu düşüncesini "... mesleğimi seviyorum, öğretmenliği seviyorum branşı mı da ayrı seviyorum. O yüzden yine ileride bu mesleği ve bu branş üzerinde çalışmak isterim." şeklinde ifade etmiştir. Ücretli öğretmen olarak çalışan Ö2 mesleki gelişim sağlamak için kamuda öğretmen olarak çalışmak istediğini belirtmiş, bu düşüncesini "ben yüksek lisans yapmayı istiyorum, kendi alanımda yükselmeyi istiyorum, bunun için bile benim kendimi güvence altına almam gerekiyor. Yani benim işe giriş çıkış saatlerinin düzgün olması gerekiyor." şeklinde ifade etmiştir.

Mevcut işlerinde devam etmek istediklerini belirten Ö1 ve Ö5 ise öğretmenlik mesleğinden soğuduklarını ifade etmişlerdir. Örneğin kamuda memur olarak çalışan Ö1 bu düşüncesini "Ya uzun süre çaba gösterdiğim halde atanamadığım için öğretmenlikten soğuduğumu düşünüyorum. Şu anki işime adapte olduğum ve sevdiğim için de sürdürmeyi düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

Gelecekte fen bilgisi öğretmeni olarak çalışmak yerine akademik kariyer yapmak isteyen Ö6 bu düşüncesini "Yani şu nokta itibariyle istemem,..., doktora olmasaydı tabii ki de isterdim. Akademik hayattaki gelir düzeyi refah düzeyi yaşam koşulları da diyebiliriz. Yani kıyasladığımızda öğretmenlikle çok daha iyi olduğunu düşünüyorum. Onun için de o da bir tercihimdir yani." olarak ifade etmiş, bu isteğine neden olarak çalışma ücreti ve yaşam koşullarının öğretmenliğe göre daha iyi olmasını göstermiştir. Bunun yanı sıra Ö6 akademik olarak belirlediği hedefe ulaşamaması durumunda gelir düzeyi ve yaşam standartlarının yüksek olmasından dolayı ticaret ile uğraşabileceğini de belirtmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerine Göre Öğretmen İstihdam Sorunlarının Nedenleri ve Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın amacı doğrultusunda atanamayan fen bilgisi öğretmenlerine fen bilgisi öğretmenliği alanındaki istihdam sorunlarının nedenleri bu sorunların çözümüne yönelik düşünceleri de sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerine göre öğretmen istihdam sorunlarının nedenleri ve çözüm önerileri*

Kategori	Kod	Katılımcılar
Öğretmen istihdam sorunlarının nedenleri	Arz/talep dengesizliği	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6
	Alan dışı atamalar	Ö2, Ö4, Ö6
	İlgili lisans programlarının düşük taban puanı	Ö4
	Atama kontenjanı dağılımları	Ö5
	Çalışma yaşı	Ö6
	Emekli olmama	Ö2, Ö6
	Atama kontenjanlarının artırılması	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5

Öğretmen istihdam sorunlarına çözüm önerileri	İlgili lisans program kontenjanlarının azaltılması	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6
	Ücretli öğretmenlik sisteminin kaldırılması	Ö3, Ö4
	Emeklilik kıdemini tamamlayan öğretmenlerin emekli edilmesi	Ö2, Ö4, Ö6
	Atanma kriterlerinin güncellenmesi	Ö2, Ö6
	Özel okullarda mesleki itibarın artırılması	Ö2
	Özel okullarda çalışma ücreti artışı	Ö2
	Özel okullarda çalışma şartlarının iyileştirilmesi	Ö2
	Okulların fiziki açıdan büyütülmesi	Ö4
	Kronik sağlık sorunları olan öğretmenlerin emekli edilmesi	Ö4
	Farklı alanlarda uzmanlaşmak	Ö4

Tablo 7 incelendiğinde, çalışmaya katılan bütün öğretmenlerin fen bilgisi öğretmenliği alanında istihdam sorunları olduğunu düşündükleri ve bu sorunlara neden olarak bu alandaki arz/talep dengesizliğini gösterdikleri görülmektedir. Bu öğretmenlerden Ö2, Ö4 ve Ö6 bu alanda yapılan alan dışı atamaları da sorunun nedeni olarak belirtmişlerdir. Örneğin Ö6 bu konudaki düşüncelerini “Öğretmenin işsizliği neden var; bu yıllık olarak mezun olan fen bilgisi öğretmen sayısının çok çok çok fazla olduğunu düşünüyorum... siz yani 1000 tane öğretmene ihtiyacımız var 5 bin-10 bin tane öğretmen mezun ediyorsunuz.... Çevreme baktığımda genelde Fizik bölümü Kimya bölümü ondan sonra Biyoloji bölümü, öğretmenlik de demiyorum, olan insanların şu an fen bilgisi öğretmeni olduğunu düşünüyorum ve yaşları büyük ve emekli olmuyorlar.” şeklinde ifade etmiştir. Ö4 arz/talep dengesizliğinin yanı sıra programın düşük taban puanlarının da bu konuda sorun oluşturduğunu düşünmektedir. Ö5 arz/ talep dengesizliğine ilave olarak, atama kontenjan dağılımının uygun yapılmadığı düşüncesine sahiptir. Ö5 bu düşüncesini “ülkenin tam ihtiyaçları doğrultusunda kontenjanlar dağıtılmıyor. İkincisi de zaten kontenjanlar az, bir de bu kontenjanlar farklı şekillerde, doğru şekilde dağıtılmadı için fen bilgisi öğretmenliği bölümüne de maalesef çok az bir kontenjan düşmüş oluyor” şeklinde belirtmiştir. Ö2 ve Ö6 bu alanda öğretmenlerin emekli olmamasını da bu sorunların oluşmasına neden olarak gösterdikleri görülmektedir.

Fen bilgisi öğretmenliği alanında istihdam sorunları olduğunu düşünen öğretmenlerden Ö6 haricinde kalan bütün öğretmenler çözüme ilişkin olarak bu alanda yapılan atama kontenjanlarının arttırılması gerektiği konusunda hem fikirdir. Yine sorunların çözümüne yönelik Ö2 dışındaki bütün öğretmenler ilgili lisans programının öğrenci kontenjanlarının azaltılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Çözüme yönelik bu düşüncelerin yanı sıra ücretli öğretmenliğin de kaldırılması gerektiğini düşünen Ö3 ve Ö4 kodlu öğretmenlerden Ö3 bu düşüncelerini “Kafamda şöyle bir madde olarak sıralayacak olursam; birinci olarak kadroların artırılması tabii

ki de diyebilirim, ... ikinci olarak ta zaten ücretli öğretmenlik olayı kaldırılırsa ayrıca kadronun artması söz konusu olacaktır... ücretli öğretmenlik de kaldırılmalı hatta direkt eğitim fakültelerinde fen bilgisi öğretmenliği kontenjanında bir azaltmaya gidilmeli..." şeklinde ifade etmiştir. Ö2 ve Ö6 bu çözüm önerilerine ek olarak kıdemini tamamlayan öğretmenlerin emekli edilmesi ve atama kriterlerinin değiştirilmesi gerektiğini de belirtmişlerdir. Ö2 bu düşüncelerini "Evet bütün okullar belki dolu alamıyorlar ama emekli olması gerekenleri emekli edebilirler... şu andan itibaren çok dikkat edebilirler mesela sadece eğitim fakültesi mezunlarını atayacağız ya da sadece yüksek lisans bitirenleri örnek veriyorum şu an aklıma geldiği için bitirenleri atayacağız gibi atama kriterlerini biraz değiştirebilirler." şeklinde ifade etmiştir. İşsiz olan Ö2 bunlara ek olarak özel okullarda öğretmen istihdamının da arttırılmasına yönelik düşüncelerini "Özel için de özel okul sisteminin, birazcık sistem olarak değişmesi lazım. Şu an özel okullar ben de çalıştığım için biliyorum veli odaklı çalışıyorlar. Onların biraz daha öğretmenlerine güvenip öğretmenlerine değer vermeleri ..., maaşları biraz da iyileştirebilirler, ııı, biraz da biraz daha işte mesai saatlerinin belirli tutabilirler en azından." şeklinde ifade etmiştir. Ücretli öğretmenlik yapan Ö4 ise bu sorunların çözümüne yönelik ayrıca okulların büyütülmesini, sağlık sorunu olan öğretmenlerin yaşı beklemeden emekli edilmesini önermiştir. Bu düşüncelerini de ".....çok okul eskimiş durumda okullar yenilenirken okul büyütülebilir. Okulun büyütülmesi demek fazla öğretmenin gelmesi demek..... ücretli öğretmenlik kaldırılırsa ve hani şu an benim bulunduğum kurumdaki öğretmenin kronik rahatsızlığı var ve belli bir yaşa gelmiş. Bu şekilde rahatsızlıkları olan öğretmenler de, bir şekilde emekli edilirse..." şeklinde ifade etmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Atanamama Durumunun Mesleğe Bakış Açısındaki Değişime Etkisine İlişkin Bulgular

Çalışmada atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin mesleğe bakış açılarında herhangi bir değişim olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplarla ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin mesleğe bakış açısındaki değişim*

Kategori	Kod	Katılımcılar
Olumsuz yönde değişen bakış açısı	Azalan ilgi	Ö1, Ö5
Değişmeyen bakış açısı	Meslek sevgisi	Ö2, Ö3, Ö4
	Kazanılan unvan	Ö2
	Atanma ümidi	Ö4
	Akademik kariyer yapma	Ö6

Tablo 8 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerden alanı dışında işlerde çalışan Ö1 ve Ö5'in öğretmenliğe bakış açılarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Örneğin özel kurumda alanı dışında çalışan Ö5 bu düşüncesini "Mesleğimi sahiplenemiyorum. Çünkü mesleğimi yapmıyorum ki, mesleğimle

hayatımı devam ettiremediğim için, sadece okumuşum, orada bir diplomam var. Diplomamı da açıkçası birkaç yıldır görmedim nereye koyduğumu da hatırlamıyorum.” şeklinde ifade etmiştir. Öğretmenlerden Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö5 ise mesleğe bakışlarının değişmediği görüşüne sahiptirler. Bu öğretmenlerden Ö2, Ö3 ve Ö4 bu durumu mesleklerini sevmeleri ile açıklamışlardır. Ö4 bu düşüncesini “Ya açıkçası şu anda etkilemiyor. Şu an ücretli de olsa kendi işimi yapıyorum... şu anda mesleğimi severek yapıyorum tam kendime göre bir meslek bulmuşum, Hani okula sevgi ile gidiyorum. Herhangi bir iş olarak bakmıyorum açıkçası.” şeklinde ifade etmiştir. Ö2 meslek sevgisinin yanında kazandığı unvanın da bakış açısının değişmemesinde etkili olduğunu ifade ederken “Benim için etkilemiyor. Ben kendimi öğretmen gibi hissediyorum hala çevreme faydalı olmaya çalışıyorum.” ifadelerini kullanmıştır. Mesleğe bakış açısının değişmemesine meslek sevgisinin yanında atanma ümidini de sebep gösteren Ö4 bu düşüncesini “Kadrolu bir şekilde görev yapacak olursam, olacağını düşünüyorum açıkçası yarına umutlu bakıyorum, yarına umutlu bakıyorum bundan dolayı etkilemiyor.” şeklinde ifade etmiştir. İşsiz öğretmenlerden Ö6 ise mesleğe bakış açısının değişmemesine akademik kariyer yapıyor olmasını sebep göstererek, bu düşüncesini “doktora yapmamış olsaydım etkilerdi. Ama şu an doktora yaptığım için etkiliyor diyemem.” ifadeleri ile belirtmiştir.

Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Bölüm Tercih Aşamasında Olan Öğrencilere Fen Bilgisi Öğretmenlik Programlarını Önerme Durumlarına İlişkin Bulgular

Çalışma grubundaki öğretmenlere, üniversite sınavına girecek öğrencilere fen bilgisi öğretmenliği programlarını önerme durumlarını belirlemeye yönelik, “Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS)’na girecek olan öğrencilere fen bilgisi öğretmenliği programını tercih etmelerini önerir misiniz? Neden?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerin bu soruya vermiş oldukları cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. *Atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin lise öğrencilerine fen bilgisi programını önerme durumları ve nedenleri*

Kategori	Kod	Katılımcılar
Önermem	Arz/talep dengesizliği	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6
	İşsizlik ve nitelik uyumsuzluğu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6
	Çalışma güvencesi olmaması	Ö4, Ö5
	Özel okullarda çalışanların olumsuz psikolojisi	Ö2
	İlgili lisans programı taban puan düşüklüğü	Ö2, Ö3
	Mesleki ilgi	Ö6
	Öneririm	Mesleği sevme durumunda
Azimli olma durumunda		Ö4, Ö5, Ö6
Tercih edilecek üniversitenin niteliğine göre		Ö5

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin hepsinin benzer nedenlerden dolayı fen bilgisi öğretmenliği programını lisans programı tercihi yapacak öğrencilere önermedikleri görülmektedir. Öğretmenlerden Ö1, Ö3, Ö4 ve Ö6 bu alanda arz/talep dengesizliği olmasından dolayı önermedikleri düşüncesinde ortaktırlar. Örneğin Ö1 bu düşüncesini “Tercih etmelerini şey yapmam yani önermem. Ya dediğim gibi şu anda zaten mezun sayısı çok şu anda. Ve atama bekleyen öğretmen adayı çok.” şeklinde ifade etmiştir. Yine öğretmenlerin hemen hepsi bu alanda işsizlik veya nitelik uyumsuzluğu olmasından dolayı bu bölümü önermediklerini belirtmişlerdir. Örneğin Ö6 bu konudaki düşüncesini “...sadece puan çekmiş olmak için üniversiteye gitmek için bölüm yazanlara kesinlikle önermem.... Ne olabilir, eeee, klasik herkesin yaşadığı bunalımları yaşayabilir. Başka işlere yönelebilir mecburen. Ben mesleğimi yapmıyorum, ben öğretmenim, işte örnek veriyorum pompacıda çalışıyorum, petrolde çalışıyorum işte manavda çalışıyorum veya Bim'de kasiyerim. Veya ben niye polis oldum tarzında, şeyler duymamak için önermem yani.” ifadelerini kullanarak belirtmiştir. Ö2 ise düşüncesini “Şu anda önermem çünkü şu anda fen bilgisi, eğitim fakültesi fen bilgisi öğretmenliği puanları çok düşük durumda ... mezun oluyorlar bir sürü öğrenci her üniversitede eğitim fakültesi var neredeyse, zaten atama yapıldığında belirli bir kontenjan var. Bu kadar insan mezun oluyor çok çok azı atanabiliyor geri kalanlar işsiz olarak kalıyor. Hani özel okula girip mutlu olan memnun olup çalışan çok büyük bir azınlık aslında. Ben halimden memnunum atanamazsam da hayatıma devam ederim diyen kısım çok büyük bir azınlık aslında. Geri kalanı işsiz mutsuz olarak hayatına devam ediyor.” şeklinde ifade ederek bu alandaki işsizliğe ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin olumsuz psikolojisine de vurgu yapmıştır. Ö4 ve Ö5 ise bu alanda çalışma güvencesi olmadığı için önermediklerini belirtmişlerdir. Ö5 bu düşüncesini “Yani önerebilmem şartlarına bağlı, eğer bu meslekten az önce bahsettiğim gibi hayat garantisi olarak düşünüyorlarsa pek tavsiye etmem.” şeklinde ifade etmiştir. Öğretmenlerden Ö2 ve Ö3 ise fen bilgisi öğretmenliği taban puanlarının düşük olmasından dolayı bu programı önermediklerini belirtmişlerdir. Ö3 bu düşüncesini “Çok düşük puanlarla giriliyor. Bu yüzden mezun sayısı da oldukça fazla.” şeklinde ifade etmiştir. Ö6 ise kişinin mesleki ilgisinin olmaması halinde önermeyeceğini “...sadece puan çekmiş olmak için üniversiteye gitmek için bölüm yazanlara kesinlikle önermem.” şeklinde ifade etmiştir.

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin bu bölümü ancak belirli şartlara bağlı olarak önerdikleri fark edilmiştir. Öğretmenlerden Ö3, Ö5 ve Ö6 tutku düzeyinde mesleği sevme durumunda bu mesleği öğrencilere önerceklerini ifade etmişlerdir. Örneğin Ö6 düşüncesini “Yani gerçekten bu işi istiyorlardı, yani ben öğretmen olmak istiyorum, ..., ben bu işten başkasını yapmam diyorsa öneririm.” Ö5 ve Ö6'nın fen bilgisi öğretmenliği programını ancak öğrencilerin bu mesleği yapma konusunda azimli olmaları halinde önerebilecekleri görülmüştür. Örneğin Ö4 bu düşüncesini “Hani eğer ki ben kendime güveniyorum, üniversiteden çıktıktan sonra çalışmayı bırakmam, canla başla derslerime asılırım, KPSS sınavına girerim. Yüksek bir not

alırım ilk girişimde atanırım güvencesi varsa girsin. Fakat böyle bir güvencesi yoksa yani girmesini de tavsiye etmem açıkçası.” ifadelerini kullanarak belirtmiştir. Ö5 mesleği sevmeleri durumunda öğrencilere bu programı önerebileceğine ek olarak tercih edilecek üniversitenin niteliğine göre bu programı önerebileceğini belirtmiştir. Ö5 bu düşüncesini “...ben öğretmen olacağım öğretmenlik benim idealim, atanamazsam da benim için problem değil ben hayalimi gerçekleştirmek istiyorum diyen kişiler olursa da onlarda öğretmenliği tercih edebilirler ha tavsiye edeceklerim illaki gideceklerse de..., gidip de son 5-10 yıl içerisinde açılmış pek eğitim kalitesi, eğitim kadrosu yetersiz eğitim kalitesi düşük üniversiteleri gideceklerse onlara hiç tavsiye etmem. Ama köklü eğitim kurumlarına gidecekler eğitim kadrosu kalitesi belirli bir seviyeye ulaşmış yerlere gideceklerse de onlara gitmelerini önerebilirim.” şeklinde ifade etmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, işsiz olan, alanı ile ilgili düşük statüdeki işlerde çalışan ve alanı dışında farklı bir mesleğe yönelen fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmen istihdam sorunları ve çözümlerine ilişkin bakış açılarını ortaya çıkarmak amacıyla yürütülmüştür.

Araştırma bulgularına göre, atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin iş durumlarının çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerden ikisi işsiz iken; ikisi farklı statüde öğretmenlik yapmakta, ikisi de alanı dışında çalışmaktadır. Buna göre devlet kadrosuna atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin ya işsiz olduğu ya da farklı statü veya ücretle çalışmak durumunda kaldığı görülmektedir. Çınkır ve Kurum (2017) da yaptıkları çalışmada öğretmenlerin atanamama halinde güvencesiz ve alan dışı işlerde çalışmak durumunda kaldıkları veya işsiz oldukları, kısaca istihdam sorunu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada işsiz öğretmenlerin işsizlik nedeni olarak çalışmayı istemedikleri yönündeki ifadeleri dikkat çekmektedir. Bu durum öğretmenlerin belirli bir süre ailevi veya özel nedenlerden dolayı çalışma hayatına girmek istememiş olmalarından kaynaklanabilmektedir. Nitekim aileleri ile daha fazla zaman geçirmek isteyen öğretmenler, istihdamda esneklik olmaması nedeniyle çalışma hayatında uzak kalmak durumunda kalabilmektedirler (Smithers ve Robinson, 2003).

Atanamamış öğretmenlerin çoğunluğu KPSS deneyimi yaşamıştır. Fen bilgisi öğretmenlerinin atanamama nedeni, KPSS’ den düşük puan almış olmalarıdır. Atama puanlarının, MEB’in atama için tahsis ettiği kadro sayısı ve KPSS fen bilgisi öğretmenliği alan sınavına giren öğretmen sayısından etkilendiği düşünüldüğünde, atanabilmek için bu sınavdan yüksek bir puan almanın gerekliliği ortadadır. Türkiye’de olduğu gibi Kore ve Almanya gibi diğer bazı ülkelerde de nitelikli adayların öğretmen olarak atanabilmesi için adayların istihdama yönelik bir sınava girmeleri gerekmektedir (Kwon ve Ju, 2012, Özdoğan Özbal ve Gökçe, 2018). Öğretmenlerin sınavdan düşük puan almış olmalarına, sınava yeterli seviyede

hazırlanmamış olmalarının yanında lisans döneminde alınan derslerin KPSS' ye hazırlamaya yönelik olmaması da sebep gösterilebilir. Bu görüşü destekler nitelikte Taşan ve Bektaş (2016)' ta yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının eğitim fakültesinde aldıkları eğitimin KPSS' nin içeriği ile uyuşmadığı, içerik uyuşsa dahi öğretim elemanlarının dersleri öğrenci düzeyine uygun olarak işlememesinden dolayı aldıkları eğitimin KPSS' ye katkı sağlayacak yönde eğitim almadıkları görüşünde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Geniş kapsamlı dört bölümden oluşan KPSS' ye hazırlık süreci aynı zamanda öğretmenler için yoğun ve yorucu olmaktadır. Üstelik bu araştırmada olduğu gibi kimi fen bilgisi öğretmenleri bir yandan çalışırken bir yandan KPSS' ye hazırlanmaktadırlar. Bu durumda da sınava giren öğretmenlerin KPSS' den yeterli puanı alma ihtimalleri azalmaktadır. Özel sektörde alanında çalışan öğretmenler ile vasıflarına uygun olmayan işlerde çalışan öğretmenlerin bir yandan çalışıp bir yandan da devlet kadrosuna atanabilmek amacıyla KPSS' ye hazırlık yapmak durumunda kaldıkları, bu durumun sonucu olarak ta, hem çalışan hem de sınava hazırlanan öğretmenler ile sadece sınava hazırlanan öğretmenler arasında bir eşitsizliğin olduğu görüşü bu sonucu destekler niteliktedir (Kiraz ve Kurul, 2018).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden hemen hepsinin ücretli öğretmenlik deneyimi yaşamış olması göze çarpan sonuçlardan bir diğeridir. Buna göre fen bilgisi öğretmenleri işsiz kalmaktansa düşük statü ve ücrette de olsa hem gelir elde edebilmek hem de mesleklerini icra edebilmek için, ücretli öğretmenliği istihdam edilme yolu olarak görmektedirler. Ayrıca çalışmada atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin aldıkları eğitimin çok altında eğitim gerektiren hatta hiçbir eğitim almayı dahi gerektirmeyen, geçici işlerde çalıştıkları da görülmektedir. Bu sonuca benzer olarak Kiraz (2014), ataması yapılmayan öğretmenler ve öğretmen işsizliği üzerine yaptığı çalışmasında atanamayan öğretmenlerin ücretli öğretmenlik ve özel kurumda öğretmenlik başta olmak üzere, düşük düzeyde eğitim gerektiren, güvencesiz ve düşük maaşlı işlerde çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu duruma benzer şekilde Kiraz ve Kurul (2018) da, öğretmenlerin işsizlik süreleri arttıkça lise ve daha alt düzey eğitim gerektiren veya hiç eğitim gerektirmeyen işlere razı oldukları, bir taraftan da iş aramaya devam ettiklerini belirlemiştir.

Atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin buldukları durum ve çalışma şartlarından memnuniyetleri incelendiğinde işsiz olan öğretmenlerin aile ile ilgilenme ve akademik kariyer yapabilme nedenlerinden dolayı işsiz olma durumlarından bir süreliğine de olsa memnun oldukları görülmüştür. Özellikle kadın öğretmenlerin anne olması halinde bir süreliğine ailesine zaman ayırmak istemesi, çalışan öğretmenlerin bile bu süreçte işe ara vermek durumunda kalmaları göz önünde bulundurulduğunda (Smithers ve Robinson, 2003), beklenen bir durumdur. Ayrıca akademik alanda çalışmalar yapabilmek ve bu alanda ilerlemek için araştırmacıların bu işe fazlaca zaman ayırmaları gerektiği dikkate alındığında, bu süreci yaşayan öğretmenlerin işsiz kalmış olma durumundan memnun olması da yine beklenen bir durumdur. Niteliklerini artırma arayışında olan öğretmenler, sınıfta öğretmenlik yapmak yerine farklı arayışlara girmektedirler (Struyven ve Vanthournout, 2014).

Nihayetinde akademik kariyer yapma da, öğretmenlikten mezun olan kişilerin geleceğe yönelik planları arasında yer alabilmektedir. Nitekim Başkonuş, Akdal ve Taşdemir (2011) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının geleceğe yönelik planları arasında öğretmenlik yapmanın yanı sıra yüksek lisans ve doktora yapmanın da bulunduğunu belirlemişlerdir. Çalışılan işin niteliğinden memnun olma durumlarına bakıldığında devlet kadrosunda memur olarak çalışan öğretmenin yanı sıra ücretli öğretmenlik yapan ve özel kurumda öğretmenlik yapan fen bilgisi öğretmenlerinin yaptıkları işin niteliğinden memnun oldukları görülmektedir. Buna göre düşük statü ve ücrette dahi olsa öğretmenlerin kendi işlerini yapmaktan memnun olmaları ve yaptıkları işi nitelikli bulmaları dikkat çekmektedir. Bu öğretmenlerle yapılan görüşmede fen bilgisi öğretmenliği mesleğinin kendilerine en uygun meslek olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Buna göre alanında çalışan öğretmenlerin mesleklerini içselleştirdikleri ve bu mesleği yapmak için içsel gerekçelere sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlik mesleğini yapma konusunda kişinin içsel gerekçelere sahip olması sonucunda mesleğin gerektirdiği sorumluluk yükünü alabildiği, mesleği kendisine uygun bir meslek olarak gördüğü ve öğretmenlik mesleğini sevdiği görülmektedir (Candaş ve Bebek, 2015). Düşük statü veya düşük ücrete rağmen alanında çalışan kişilerin mesleklerini yapmaya devam etmeleri ve meslekten uzaklaşmamış olmaları da işin niteliğinden memnun olma durumlarına kanıt olarak gösterilebilir. Bazı fen bilgisi öğretmenlerinin topluma katkı ve mesleki ilgi nedeniyle devlet okullarında çalışmaya devam etmeleri ve maaşı çalışma gerekçelerinin sonuncusu olarak sunmaları yönündeki araştırma sonuçları bu görüşü destekler niteliktedir (Mcmanus, 1985). Araştırmada yalnızca alanı dışında kamuda çalışan öğretmenin aldığı ücretten memnun olması göze çarpmaktadır. Çalışmada özel kurumda alanı dışında çalışan öğretmenin bir işte çalışarak gelir elde etmesinden dolayı işinden memnun olduğu da görülmektedir. Aldığı eğitimin dışında ve düşük statüde çalışan bir öğretmenin, para kazanabildiği için kendi durumundan memnun olması, kişinin işsiz kalan meslektaşları ile kendini kıyaslayarak, kötünün iyisi mantığı ile tatmin olma durumu olarak yorumlanabilir. Aynı kişinin bahçe işçisi deneyimi olduğu da düşünüldüğünde bulunduğu pozisyondan memnun olması beklenen bir durumdur. Nitekim Kiraz ve Kurul (2018) da üniversite mezunu işsizlerin yoksulluk sınırının altında maaşı olan işlerde bile çalışmaya razı olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada atanamamış olan fen bilgisi öğretmenlerinden alanı dışında çalışan öğretmenler ile özel sektörde alanında çalışan öğretmenin, çalışma sürelerinden memnun olmadıkları yönünde görüş belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kamuda memur olarak çalışan öğretmen, kadrolu öğretmenlerin çalışma saatine dikkat çekerek, diğer alanlarda çalışma saatlerinin uzunluğundan ve yaz tatilinin olmamasından yakınmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, memurların çalışma sürelerine ilişkin hükümler yer almaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Memur olmayı kabul eden bireylerin bu hükümleri de kabul ettiği düşünülür. Diğer yandan özel kurumda çalışan öğretmen, mesai saati ve hafta sonu kavramlarının olmamasından dolayı çalışma süresinden memnun değildir. Özellikle özel

kurumlardaki öğretmenlerin derse girmenin yanında, öğrencilere bireysel ders anlatımı, ek öğrenme çalışmaları, sosyal etkinlikler, zümre toplantıları, bireysel veli görüşmeleri, idari toplantılar, veli toplantıları vs. nedenlerle uzun süre okulda kaldıkları bilinen bir gerçektir. Bu durumda özel sektörde çalışan öğretmenlerin sınırları çizilmiş bir çalışma süresi olmamaktadır. Bu görüşü destekleyen Kiraz ve Kurul (2018)'un çalışmasında özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, ders programında yer alan derslerin yanı sıra etüt ve bireysel ders şeklinde kurum içinde, soru hazırlama ve soru çözme gibi faaliyetlerle ise kurum dışında çalışmaya devam ettikleri ifade edilmiştir. Yine özel sektörde alanı dışında çalışan öğretmen, görüşme esnasında çalışma sürecinde mesai kavramının olmadığı görülmüştür. Özel sektörde alanında ve alanı dışında çalışan ve çalışma süresinden memnun olmayan iki fen bilgisi öğretmeni aynı zamanda düşük ücret almaktan da şikayetçidir. Bu sonuç özel sektörde çalışanların emeklerinin karşılığını tam olarak alamadıkları düşüncesine sahip oldukları görüşüne paraleldir (Kiraz ve Kurul, 2018). Çalışmada kamuda ücretli öğretmenlik yapan fen bilgisi öğretmenin de aldığı ücretten memnun olmadığı görülmektedir. Ders saati ücreti ile çalıştığını ifade eden ücretli fen bilgisi öğretmeni genel anlamda geçici olarak çalışan temizlik işçisinden daha düşük maaşla çalıştığını hatta bazı aylar asgari ücretin çok altında ücret aldığını belirtmiştir. Ders saati ücreti ile çalışan ücretli öğretmenler özellikle tatil günlerinin çok olduğu aylarda oldukça düşük ücret alabilmektedir. Ayrıca ücretli öğretmenlik yapan fen bilgisi öğretmenin özlük hakları ve iş güvencesi yönünden de yaptığı işten memnun olmadığı görülmüştür. Oktay (2012) da çalışmasında kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında aldıkları maaş ile özlük hakları bakımından farklılıklar bulunduğunu ifade etmiş, ücretli öğretmenlikte iş güvencesinin olmadığına da dikkat çekmiştir. Ücretli öğretmenler ile kadrolu öğretmenlerin özlük hakları arasında farklılıklar bulunmaktadır ve bu farklılıklar ücretli öğretmenlerde kaygı ve stres gibi olumsuz psikolojik etkiler ortaya çıkarabilmektedir (Hacettepe Üniversitesi, 2017; TEDMEM, 2019; Özdoğan Özbal ve Gökçe, 2018; Toker Gökçe, 2014). Bu farklılıklar aynı zamanda performans düşüşüne ve eğitim kalitesinin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır (Husbands ve Davies, 2000; Öğülmüş, Yıldırım ve Aslan, 2013). Personel seçimi ve istihdam şartları gibi öğretmen işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin yanı sıra maaş, çalışma süresi, çalışma şartları gibi özelliklerden memnuniyet durumunun eğitimin kalitesi üzerinde potansiyel olarak güçlü etkileri söz konusudur (OECD, 2020, OECD, 2021). Öğretmenlerin çalıştıkları işteki beklentilerinin karşılanmaması tükenmişliğe sebep olmakta ve öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Aragon, 2016; Hultell ve Gustavsson, 2011; Öğülmüş, Yıldırım, ve Aslan, 2013). Bu nedenle öğretmenlerin beklentilerine cevap verecek çalışma ortamlarının ve istihdam şartlarının oluşturulması önem arz etmektedir. Öğretmenlerin buldukları durumdan memnun olmama nedenlerinden biri de eğitim alınan alanın dışında çalışıyor olmaktır. Bu memnuniyetsizlik bu konuda sorunların yaşanabileceğine işaret etmektedir. Nitekim atanamayan öğretmenler, nitelik uyumsuzluğu sorunu yaşadıklarını da belirtmişlerdir.

Atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin karşılaştıkları zorluklar ve çözüm yolları incelendiğinde, karşılaşılan zorluklar arasında ekonomik sorunların, motivasyon düşüklüğünün, çevre baskısının ve aldığı eğitim dışında çalışıyor olmanın ön plana çıktığı görülmektedir. Gerek işsizlik ve farklı statüde öğretmenlik gerekse istihdamda nitelik uyumsuzluğu, bireyleri ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir (Akpınar ve Erdamar, 2020; Çınkır ve Kurum, 2017). Araştırmada da katılımcılar tarafından en çok dile getirilen sorun ekonomik açıdan yaşanan sıkıntılardır. Herhangi bir gelir elde edilememesi ya da düşük ücretlerle çalışılması dikkate alındığında bu beklenen bir sonuçtur. Katılımcılar aynı zamanda çalışma şartlarındaki zorluklar ve alanları ile ilgili işlerini yapamama nedeniyle motivasyon düşüklüğü ve performans kaybı yaşadıklarını, ayrıca atanamadıkları için çevre baskısına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çevre baskısı atanamayan öğretmenleri birçok yönden olumsuz etkilemektedir. Öyle ki öğretmenler bunun kendilerini psikolojik olarak olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler. Bu sonuca benzer olarak Taşan ve Bektaş (2016) tarafından yapılan çalışmada çevre baskısına maruz kalan öğretmen adaylarının korku ve endişelerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca alanı dışında çalışan öğretmenlerin aldığı eğitim dışındaki bir alanda çalışmayı yaşadıkları zorluklar arasında gösterdikleri görülmektedir. Öğretmenlerin görüşmelerdeki ifadeleri dikkate alınarak, öğretmenlik eğitimi almış olan bireylerin başka işlere yönelmeleri halinde uyum sorunu yaşamalarının bu soruna neden olduğu düşünülmektedir. Bu zorluk diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de alan dışı işlerde çalışmanın oluşturduğu istihdamda nitelik uyumsuzluğu sorununu ortaya çıkarmaktadır (ILO, 2017; Kiraz ve Kurul, 2018; Robst, 2007). Bu kapsamda atanamayan öğretmenlerin, işsizlik ile birlikte nitelik uyumsuzluğunu da kapsayan çok boyutlu sorunlarla karşı karşıya olduğu belirtilebilir (Akpınar ve Erdamar, 2020). Atanamayan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm yolları ile ilgili düşünceleri incelendiğinde ekonomik sorunların çözümü olarak aile desteği görüşünün ön plana çıktığı görülmektedir. Buna göre atanamayan fen bilgisi öğretmenleri özellikle ekonomik sorunlarının çözümü için ailelerinden destek almaktadır. Öğretmenlerin ailelerinden para desteğinin yanında yiyecek ve barınma ihtiyaçları için de destek aldıkları görülmektedir. Araştırma bulgularında ayrıca işsiz öğretmenlerin lisans üstü eğitimi hem motivasyon düşüklüğü hem de ekonomik zorluklara çözüm yolu olarak gördükleri fark edilmiştir.

Atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin mezuniyet sonrası kamuda öğretmen olarak çalışma istekleri incelendiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun devlette kadrolu öğretmen olarak çalışmayı istedikleri görülmüştür. Devlet bünyesindeki okullarda kadrolu öğretmen olarak çalışmanın bireylere sunduğu ekonomik ve sosyal hakların farkında olan fen bilgisi öğretmenlerinin bu farkındalıkla devlet kadrolarına atanmak istedikleri düşünülmektedir. Nitekim atanamayan öğretmenler, işsiz kalma ya da uzmanlıkları ile uyumlu olmayan istihdama dahil olma durumu ile karşı karşıya kalacaklardır. Bayram (2009) çalışmasında atanamayarak düşük nitelikteki işlerde istihdam edilen öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı, iş güvencesinin

olmaması ve özlük haklarındaki kısıtlamalar nedeniyle birçok sorunla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Bu sorunlarla karşılaşmak istemeyen fen bilgisi öğretmenleri devlet kadrolarına atanmak istemiş olabileceklerdir.

Çalışma kapsamında atanamamış fen bilgisi öğretmenlerine geleceğe yönelik iş tercihleri ve bu tercihlerinin nedenleri sorulduğunda öğretmenlerin çoğunun kamuda kadrolu öğretmen olarak çalışmak istedikleri yönünde cevap verdikleri görülmüştür. Bu tercihlerinin nedeni olarak ta çoğunlukla iş güvencesi, olumlu çalışma şartları ve çalışma ücretini belirtmeleri göze çarpmaktadır. Öğretmenlerin buldukları durumdan memnun olmama nedenlerinin devlet kadrolarında çalışmak isteme sebepleri ile örtüşmesi dikkate alındığında, memnuniyetsizliklerini gidermek için devlet kadrosunda öğretmen olarak çalışmayı tercih etmeleri beklenen bir durumdur. Her ne kadar Türkiye'deki öğretmenlerin aldıkları maaş OECD üyesi ülkelerin öğretmen maaş ortalamalarının altında kalsa da (URL-6), devlet kadrosunda çalışan öğretmenlerin çalışma hakları ve aldıkları ücretler, aynı eğitimi almış ve ücretli öğretmenlik yapan meslektaşlarına kıyasla daha iyi durumdadır. Öğretmenlik mesleğinin tercihinde istihdam şartlarının yanı sıra mesleğin sosyal hakları ve maaş ta önemli bir etki oluşturmaktadır (Özdoğan Özbal ve Gökçe, 2018). Ayrıca Türkiye'de öğretmenlerin çalışma saatlerinin OECD üyesi ülkelerdeki çalışma saatleri ortalamasından daha düşük düzeyde olması da öğretmenlerin kamuda kadrolu olarak çalışmak istemelerinin gerekçelerinden biri olabilir (OECD, 2017). Öğretmenlerin kamuda kadrolu fen bilgisi öğretmeni olarak çalışmayı şu an buldukları durumdan dolayı yaşadıkları ekonomik zorluk, motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz durumlardan kurtulmanın bir yolu olarak gördükleri de düşünülebilir. Öğretmenlerin kamuda kadrolu ve güvenceli istihdam edilmelerinin gerektiğini savunan Soydan (2012) çalışmasında bu durumu kamu açısından da ele alarak; bu sayede kamu hizmetinin niteliğinin ve çalışanların etkinliğinin artacağını belirtmiştir. Araştırmada alanı dışında çalışan fen bilgisi öğretmenlerinin buldukları işte çalışmaya devam etmek istemeleri dikkat çeken sonuçlar arasındadır. Öğretmenler bu tercihlerine öğretmenlik mesleğinden soğumalarını gerekçe olarak göstermişlerdir. Belirli bir süre alanı dışında çalışmış ve şu an yaptığı işe uyum sağlamış olan öğretmenlerin meslekten uzaklaştıkları düşünülebilir. Ayrıca meslekten uzak kalmaları sonucu mesleği yapabilme konusunda kendilerini yeterli görmüyor olmaları da meslekten uzaklaşmalarının nedenlerinden biri olabilir. Bu düşünceye paralel olarak Fırat Durdukoca (2010) da öğretmen adaylarının mesleğe yönelik özgüvenlerinin azalmasının meslekten soğumalarına sebep olabileceğini düşünmektedir. Gelecekte akademik kariyer yapma veya ticaretle uğraşma da atanamayan fen bilgisi öğretmenlerinin iş tercihleri arasındadır. Ataması yapılmayan fen bilgisi öğretmenleri gelir elde etmek için akademik kariyer ya da ticaret yapmaya yönelebilmektedir. Meslekteki iş yükünü ağır bulan öğretmenler, başka işlerde istihdam edilmeyi hedeflemekte ya da ne yapacaklarından emin olamamaktadırlar (Smithers ve Robinson, 2003).

Araştırmaya katılan fen bilgisi öğretmenlerinin tamamı, alanlarında öğretmen istihdam sorunlarının var olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. 2020 yılında atanabilmek için KPSS ÖABT'e giren fen bilgisi öğretmeni sayısı, üniversite mezunu işsizler içerisinde öğretmen işsizlerin oranı ve iş bulmak amacıyla İŞKUR'a başvuran fen bilgisi öğretmen sayıları araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir (Kiraz ve Kurul, 2018; ÖSYM, 2020). Bu sorunun nedeni için bütün öğretmenlerin ortak görüşü, alandaki arz/talep dengesizliği olduğu yönündedir. Fen bilgisi öğretmenleri kendi branşlarında mezun sayısının çok fazla olmasına karşın, bu alanda yapılan atama sayısının oldukça az olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar, buna ek olarak her yıl artan mezun sayısı ile atama bekleyen fen bilgisi öğretmeni sayısının da giderek arttığı, fakat atama kontenjanlarının aynı oranda artmıyor olmasının beraberinde bu alandaki arz/talep dengesizliğini arttırdığı düşüncesinde ortaklardır. Öğretmenler, bu denge bozuldukça da ilgili alanda işsizliğin devam edeceğini düşünmektedirler. Bu düşünceye benzer olarak Karataş ve Güleş (2013)'e göre de eğitim fakültesi mezunu öğretmen sayısının MEB'in atama kontenjan sayısından fazla olması, arz/talep dengesinin bozulmasına ve öğretmen işsizliği sorununun artmasına neden olmaktadır. Eğitim alanında arz/talep dengesinin bozulduğu farklı çalışmalarda da dile getirilen bir sorundur (Anık ve Özkan, 2016; Sezer, 2020; White, Gorard ve See, 2006). Bu çalışmada katılımcılar, atanamayan fen bilgisi öğretmenleri arz/talep dengesizliği sorununun çözümüne yönelik fen bilgisi öğretmenliği alanında yapılan atama kontenjanının arttırılması ve üniversitelerde fen bilgisi öğretmenliği lisans programı öğrenci kontenjanlarının azaltılması önerilerini vermişlerdir. Şekil 1'de verilen fen bilgisi öğretmeni mezun sayısı ile atama sayısı verileri dikkate alındığında; mezun ve atama sayıları arasındaki farkın en aza indirgenmesi için öğretmenlerin verdiği her iki öneri de makul görülebilir. Diğer yandan MEB şayet her yıl fen bilgisi öğretmen ihtiyacını kurduğu takip mekanizması ile tam ve doğru şekilde belirleyerek kadro tahsis ediyor ise, bu durumda fen bilgisi öğretmenliği lisans programının kontenjan sayısında azaltmaya gidilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu konuda çalışan araştırmacılar da eğitim planlamaları ile istihdam arasında uyumun sağlanabilmesi için arz/talep dengesinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedirler. Örneğin Akpunar ve Erdamar (2020) öğretmen istihdamına yönelik öğretim elemanlarının görüşlerini aldıkları çalışmada, öğretim elemanlarının öğretmen istihdam sorununun çözümüne yönelik, bölümlerinin kontenjanlarının azaltılması yönünde ortak düşünceye sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yine benzer olarak Çinkır ve Kurum (2015) tarafından yapılan çalışmada MEB ile YÖK arasında kurulacak iş birliği ile öğretmen ihtiyacı olan alanların ve ihtiyaç duyulan öğretmen sayısının belirlenerek öğretmen yetiştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Özdoğan Özbal ve Gökçe (2018) tarafından yapılan çalışmada da öğretmen yetiştiren ve istihdam eden kurumlar arasında arz/talep dengesinin kurulmasına yönelik iş birliğinin sağlanmamasının birçok sorunu beraberinde getireceği dile getirilmektedir.

Yapılan çalışmada fen bilgisi öğretmenleri alanlarındaki istihdam sorununa, yapılan alan dışı atamalar ile emekli olmama durumlarını da gerekçe olarak göstermişlerdir. Öğretmenler, öğretmen kadrolarının hem eğitim hem de verimli çalışma yaşına sahip olma açısından uygun olmayan kişiler tarafından doldurulduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar, özellikle önceki yıllarda yapılan alan dışı atamalarla fen bilgisi öğretmenliği kadrolarının biyoloji, fizik, kimya mezunları ile doldurulduğunu, bu nedenle de onlar emekli olmadan ya da kendi alanlarına yönlendirilmeden atama kontenjan sayılarının da artamayacağını ifade etmişlerdir. Bu sonuca benzer olarak Çinkır ve Kurum (2015) yaptıkları çalışmada alan dışında yapılan öğretmen istihdamının öğretmenlik branşlarında atanma sorununa ve öğretmen işsizliğine neden olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada yer alan katılımcılar bu sorunun çözümüne yönelik, sırayla atama kriterlerinin değiştirilmesi ve belirli bir yaşa gelmiş veya kronik hastalığı bulunan öğretmenlerin emekli edilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin kamuda kadrolu öğretmen olarak çalışabilmeleri için ücretli öğretmenliğin kaldırılmasını çözüm olarak sunan öğretmenler de bulunmaktadır. Bu görüşe sahip olan öğretmenlerden biri kamuda ücretli öğretmenlik yaparken diğeri özel sektörde öğretmen olarak çalışmaktadır. Öğretmenlerin bu düşünceye sahip olmalarının muhtemel sebebi aldıkları ücret, çalışma süresi, iş güvencesinin olmaması ve özlük haklarındaki farklılıklar gibi çalışma şartlarındaki olumsuzluklardır.

Atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin mevcut durumlarından dolayı mesleğe bakış açılarındaki değişim olup olmadığı yönündeki görüşleri incelendiğinde, özellikle alanı dışında işte çalışan öğretmenlerin bu süreçte öğretmenliğe karşı olumsuz bakış açısı edinmiş olmaları dikkat çekmektedir. Öğretmenler bu olumsuz bakış açısı gelişimine neden olarak, mesleğe karşı azalan ilgilerini göstermişler, uzun süredir başka işe yoğunlaşmış olmaları ve meslekten uzak kalmalarından dolayı, kendilerini öğretmen gibi hissetmediklerini belirtmişlerdir. Aslında alan dışı çalışan öğretmenler için genel anlamda bu durum beklenen bir sonuçtur. Nitekim öğretmenler atanamama durumunda gelir elde etmek için gerekirse eğitimlerine uygun olmayan işler de dahi çalışmaktadır. Bu süreçte öğretmenler hem iş hem de zorlu KPSS hazırlık sürecini birlikte yürütse de, atanamadığı süreç boyunca öğretmenliğe yönelik umudunu kaybederek, sahip olduğu işi kaybetmemek adına işine yoğunlaşmaktadır. Bu durumda çalışma bulgularında olduğu gibi kişi meslekten soğumakta ve kendini öğretmen dahi hissedememektedir. Çalışmada alanında çalışan veya işsiz olan öğretmenlerin mesleğe bakış açılarındaki değişmediği görülmektedir. Öğretmenler bunun nedenini çoğunlukla mesleklerini seviyor olmaları olarak ifade etmişlerdir. Bunun aksine alanı dışında çalışan öğretmenlerin mesleklerine bakışının olumsuz etkilendiği dikkate alındığında, başka bir işte çalışıp çalışmama durumunun mesleğe bakışı etkilediği belirtilebilir.

Çalışma kapsamında atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin YKS'ye girecek öğrencilere fen bilgisi öğretmenliği programını önermeme gerekçelerinin benzer olduğu, ancak belirli şartlar altında ilgili lisans programını önerebilecekleri dikkat

çekmektedir. Atanamayan öğretmenler programı önermemelerine sebep olarak, fen bilgisi öğretmenliği alanındaki arz/talep dengesizliğini ve buna bağlı olarak yaşanan istihdam sorunlarını göstermişlerdir. Öğretmenler fen bilgisi alanında mezun sayısının fazla, atama sayısının az olduğunu ve bu alanda işsizliğin olduğunu ifade etmişlerdir. Bu noktada katılımcıların görüşlerinin, fen bilgisi öğretmenliği programını istihdam kolaylığı nedeniyle tercih ettiklerini belirten öğretmen adaylarından farklılaştığı görülmektedir (Candaş ve Bebek, 2015). Bununla birlikte atanamamış öğretmen görüşlerini destekler nitelikte atanma ihtimalinin zor olduğunu düşünen öğretmen adayları da bulunmaktadır (İnce Aka ve Yılmaz, 2018) Araştırmada atanamayan öğretmenler, gelir elde edebilmek için aldıkları eğitimin dışında belki de çok altında eğitim gerektiren işlerde, olumsuz çalışma şartlarında çalışmak durumunda kaldıklarını, bu durumda da istihdamda nitelik uyumsuzluğu sorununa dahil olduklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle de bu zorlukları yaşamamaları adına YKS'ye girecek öğrencilere fen bilgisi öğretmenliği programını önermemektedirler. Alan yazın verileri de istihdam şartlarının meslek tercihlerini etkilediğini göstermektedir (Özdoğan Özbal ve Gökçe, 2018). Araştırmada yer alan bazı öğretmenler, kişinin bu alanı sevmesi, ilgi duyması ve azimli olması halinde bu programı önerebileceklerini ifade etmişlerdir. Alan yazın verilerine göre de fen bilgisi öğretmenlerinin meslek seçiminde mesleki ilgi ilk sırada yer alan özelliklerdendir (Mcmanus, 1985).

Sonuç olarak atanamamış fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmen istihdam sorunlarına ve çözümlerine bakış açıları incelendiğinde; öğretmenlerin çoğunun KPSS ve ücretli öğretmenlik deneyiminin olduğu; buldukları durumdan çalışma şartları, çalışma süresi, ücret ve iş güvencesi açılarından memnun olmadıkları görülmektedir. Yapılan incelemelerde atanamayan öğretmenlerin bu süreçte en çok ekonomik zorluk yaşadıkları, bu zorluğa aile desteği olarak çözüm buldukları dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin hemen hepsinin kamuda öğretmen olarak çalışmak istedikleri halde KPSS' den yeterli puanı alamadıkları için atanamadıkları ulaşılan sonuçlar arasındadır. Öğretmenlerin çoğunluğu, olumlu çalışma şartları ve yüksek maaş nedeniyle gelecekte kamuda kadrolu fen bilgisi öğretmeni olarak çalışmak istediklerini belirtmektedirler. Görüşleri alınan fen bilgisi öğretmenlerinin hepsi bu alanda istihdam sorunları olduğunu belirtmiş, bu sorunların kaynağını ise bu alandaki arz/talep dengesizliği olarak ifade etmişlerdir. Sorunların çözümü için sunulan çözüm önerileri; fen bilgisi atama kontenjanının arttırılması ve fen bilgisi öğretmenliği programı öğrenci kontenjanlarının azaltılması yönündedir. Çalışmada yalnızca alanı dışında çalışan öğretmenlerin mesleğe bakış açılarının olumsuz etkilenmesi ulaşılan dikkat çekici sonuçlar arasındadır. Son olarak öğretmenlerin hepsinin fen bilgisi öğretmenliği programını öğrencilere önermediği, buna neden olarak ta bu alanda yaşanan istihdam sorunlarını gösterdikleri görülmektedir. Sonuç olarak eğitim sistemlerinin etkililiği ve verimliliğini belirleyen temel faktörlerden birinin öğretmen faktörü olması ve öğretmen istihdam politikalarının çıktılarının eğitim çıktılarını doğrudan etkilemesi nedeniyle bu iki sistem arasında sıkı iş birliği gerekmektedir.

Ulaşılan bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler verilmiştir:

- Öğretmenlikte farklı statüde görev yapmanın getirdiği sorunları giderebilmek için, devlet kadrolarındaki farklı öğretmenlik pozisyonlarına yönelik düzenlemeler gözden geçirilmelidir.
- Fen bilgisi öğretmenlerinin niteliklerine uygun olmayan alanlarda istihdam edilmelerinin önüne geçebilmek için, öğretmen istihdam politikaları arz/talep dengesi göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmelidir.
- Eğitim fakültelerinin fen bilgisi öğretmenliği programına öğrenci alımında bu alandaki öğretmen ihtiyacı göz önünde bulundurulmalıdır.
- Özel okullar çalışma şartları ve ücretleri açısından gözden geçirilmeli, gerekirse bu konularda iyileştirmeye gidilmelidir.
- Farklı branşlara sahip olup fen bilgisi öğretmenliği yapan öğretmenler kendi alanlarına yönlendirilerek bu alanda kadro açılması sağlanmalıdır.
- Fen bilgisi öğretmenliği programı mezunlarına, onları iş hayatı konusunda cesaretlendirecek, iş hayatına yönelik yeni fikirler ve bakış açısı kazandıracak kariyer planlama eğitimleri verilmelidir.
- Öğretmen istihdamının eğitim kalitesine etkilerine yönelik araştırmalar gerçekleştirilmelidir.

Etik Beyan

“Atanamayan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Türkiye’de Öğretmen İstihdamına Bakışı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri” başlıklı çalışmada” Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur. Bu çalışma için Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 25.05.2020 tarihli ve 247 numaralı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

Kaynaklar

- Akçacı, T. (2013). Eğitim harcamalarının iktisadi büyümeye etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 65-79. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423906482.pdf>
- Akad, İ. (2012). *Kalkınma sürecinde büyüme ve istihdam ilişkisi: Türkiye örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkaş Baysal, E., Ocak, G., & Ocak, İ. (2020). Covid-19 salgını sürecinde okul öncesi çocuklarının EBA ve diğer uzaktan eğitim faaliyetlerine ilişkin ebeveyn görüşleri, *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 6(2), 185-214. <https://doi.org/10.47615/issej.835211>
- Akpınar, B., & Erdamar, F.S. (2020). Öğretmen istihdamı ve atanamayan öğretmenler bağlamında aşırı eğitimlilik sorunu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 838-852. <https://doi.org/10.17755/esosder.647029>

- Anık, M., & Özkan, A. (2016). Türkiye’de gençlik ve üniversite ilişkisi: Yapısal sorunlar ve somut öneriler. "IS, GUC" *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 18(2), 176-193. <https://doi.org/10.4026/2148-9874.2016.0320.X>
- Aragon, S. (2016). *Teacher shortages: What we know*. Teacher Shortage Series. Education Commission of the States.
- Arslan, M. (2000, Eylül). Eğitimde verimlilik, MPM Yayınları *Anahtar Gazetesi*, s.8, Ankara
- Bahar, H.H. (2006). KPSS puanlarının akademik başarı ve cinsiyet açısından değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 31(140), 68-74. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5010/1108>
- Başkonuş, T., Akdal, D., & Taşdemir, M. (2011). *Ahi evran üniversitesi eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin gelecek beklentileri*. 2 nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications. 27-29 Nisan, Antalya, 1512-1522.
- Baştürk, R. (2008). Fen ve teknoloji alanı öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavı başarılarının yordanması. *İlköğretim Online*, 7(2), 323-332. <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: ankara’da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baysan, S., Ercan, B., & Öztürk, A. (2011). Türkiye’de öğretmen yetiştirmede istihdam sorunu: Sosyal bilgiler öğretmenliği örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 131-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/musbed/issue/23549/250894>
- Bektaş, S., Fidan, Ş., & Keçeci, S.B. (2011). *Yükseköğretimde sorunlar ve öneriler*. 13. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı, 18-22 Nisan, Ankara, Türkiye.
- Beycioğlu, K., Koşar, S., Kahraman, H., & Köybaşı-Şemin, F. (Ed.). *Eğitim yönetimi araştırmaları* (ss. 337-347). Cumhuriyet Üniversitesi Yayıncılık.
- Bilir, B., Uslu, B., Öztürk, H., & Çağatay, Ş.M. (2018). Öğretmen adaylarının üniversiteye giriş sınav puanları ile KPSS puanlarının incelenmesi: Türk üniversitelerinin profili. *Eğitim yönetimi araştırmaları* (pp.337-347). Cumhuriyet Üniversitesi Yayıncılık.
- Bogdan, R.C., & Biklen, S.K. (2007). *Qualitative research for education (Fifth edition)*. Boston: Pearson Education.
- Bora, T., & Erdoğan, N. (2011). *Cüppenin, kılıcın ve kalemin ve mahcup yoksulları yeni kapitalizm yeni işsizlik ve beyaz yakalılar. Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği*. İstanbul: İletişim Yayınları
- Candaş, B., & Bebek, G. (2015). *Fen bilimleri öğretmeni adaylarının mesleği tercih nedenleri ve memnuniyet düzeyleri: Fatih Eğitim Fakültesi örneği*. International Conference on New Horizons in Education, Barcelona-SPAIN, June 10-12.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design, qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Third Edition). SAGE Publications.

- Çinkır, Ş., & Kurum, G. (2015). Discrepancy in teacher employment: The problem of out-of-field teacher employment. *Educational Planning*, 22(1), 29-47. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1208556.pdf>
- Çinkır, Ş., & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s1m>
- Demirer, D.K. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm. *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-186. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873943.pdf>
- Devlet Memurları Kanunu (1965). *T. C. Resmi Gazete*, 12056, 23.07.1965
- Doğan, C. (2005). Türkiye’de sınıf öğretmeni yetiştirme politikaları ve sorunları. *Bilig (Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi)*, 35, 133-149. <http://bilig.yesevi.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/3219-published.pdf>
- Doğan, N., & Şahin, A.E. (2009). Öğretmen adaylarının ilköğretim okullarına atanma durumunu yordayan değişkenler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 183-199. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/92290>
- Fırat Durdukoca, Ş. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik özyeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 69-77. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/16692>
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(1), 13-21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/buje/issue/3832/51438>
- Hacettepe Üniversitesi, (2017). *Türkiye’de öğretmen eğitimi ve istihdamı: mevcut durum ve öneriler*, Ankara: Eğitim Fakültesi.
- Hultell D., & Gustavsson, J.P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment, *Work*, 40(1), 85-98. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1209>
- Husbands C.T., & Davies A. (2000) The Teaching roles, institutional locations, and terms and conditions of employment of part-time teachers in UK higher education, *Journal of Further and Higher Education*, 24(3), 337-362, <https://doi.org/10.1080/030987700750022271>
- ILO, (2017). *World employment and social outlook 2017: Trends for youth*, Geneva
- İnce Aka, E., & Yılmaz, M. (2018). Fen bilimleri öğretmen adaylarının atanamama kaygılarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 105-123. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/496633>
- İŞKUR, (2017). *İşgücü piyasası araştırmaları Türkiye raporu*, <https://media.iskur.gov.tr/15153/2017-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>. adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Kalkınma Bakanlığı, (2018). *On birinci kalkınma planı, işgücü piyasası ve genç istihdamı, özel ihtisas komisyon raporu*, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi-ve-GencIstihdamiOzellhtisasKomisyonuRaporu.pdf> adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.

- Karagözoğlu, G., Arıcı, H. Bülbül, S., & Çoker, N. (1995). *Türkiye’de öğretmen eğitim politikaları ve modelleri*. Avrupa Konseyi Ülkeleri Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri Toplantısı. Yayın No: 3 Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Karakütük K. (2012). *Eğitim planlaması*. Ankara: Elhan Kitap Yayın Dağıtım.
- Karataş, S., & Güleş H. (2013). Öğretmen atamalarında esas alınan merkezi sınavın (KPSS) öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 6(1), 102-119.
- Keskin Demirer, D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm, *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-186. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873943.pdf>
- Kıran, A. (1995). Fransız öğretim sisteminde öğretmen yetiştirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (11), 163-169. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7826/102904>.
- Kiraz, Z. (2014). *Türkiye’de öğretmenlerin işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketinin çözümlemesi*. Doktora Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- 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>
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: Düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Özel sayı, 83-121. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1023920>
- Kwon, O.N., & Ju, M.K. (2012). Standards for professionalization of mathematics teachers: policy, curricula, and national teacher employment test in Korea. *ZDM Mathematics Education* 44, 211–222. <https://doi.org/10.1007/s11858-012-0384-3>
- MEB (2017a), *Öğretmen strateji belgesi 2017-2023*, Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-26.07.2017.pdf, adresinden 12.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- MEB (2017b). *Millî eğitim istatistikleri, örgün eğitim. 2016/17*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- MEB (2020). *MEB istatistikleri, örgün eğitim 2019-2020 raporu*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Mcmanus, O.F. (1985). *Science and mathematics teacher recruitment: college seniors’ perceptions of public school teaching careers*. University of Georgia.
- Merriam, S.B. (2009). *Qualitative research (Second edition)*. Jossey-Bass

- OECD (2017). *Education at a glance 2017: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en> adresinden 29.06.2021 tarihinde erişilmiştir.
- OECD (2020). *Teacher employment*.
<https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!/node=41733vefilter=all>
adresinden 24.06.2021 tarihinde erişilmiştir.
- OECD (2021). *Teacher working conditions*.
<https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!/node=41734vefilter=all>
adresinden 24.06.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Oktay, H. (2012). *Türkiye’de öğretmen istihdamında yaşanan sorunlar*. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Öğülmüş, K, Yıldırım, N., & Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12 (4), 1086-1099.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8583/106610>
- ÖSYM, (2007). *Kamu personeli seçme sınavı (KPSS) – 2007 kılavuzu*. Meteksan.
- ÖSYM, (2014). *Öğretmenlik alan bilgisi testi*. <https://www.osym.gov.tr/TR,2848/2014-ogretmenlik-alan-bilgisi-testi-oabt-sinav-yapilacak-alanlar-31122013.html>
adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Ankara: SETA - Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.
https://www.academia.edu/1358721/Türkiyede_Öğretmen_Yetiştirme_Sisteminin_Sorunları, adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Özdoğan Özbal, E., & Gökçe, E . (2018). An examination of teacher employment policies in turkey and different countries, *Journal of Education and Future*, 14, 169-180.
<https://doi.org/10.30786/jef.463771>
- Öztürk, H., Bilir, B., Uslu, B., Çalikoğlu, A., & Çağatay, Ş.M. (2018). *Eğitim fakültesi programlarına yerleşenlerin tercih eğilimleri eğitimcilere ne söylüyor?* 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, 10-12 Mayıs, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye.
- Quintini, G. (2011). *Right for the job: over qualified or under-skilled?*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 120. France.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work, *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.003>
- Sezer, S. (2020). Yükseköğretimde eğitim ve gençlerin okullaşma, işsizlik oranı. *İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 129-147.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mtuiyb/issue/53412/675585>
- SETA (2012). *Türkiye’nin insan kaynağının belirlenmesi*. SETA Yayınları.
- Smithers, A., & Robinson. P. (2003). *Factors affecting teachers’ decisions to leave the profession*. Liverpool: Centre for Education and Employment Research University of Liverpool.

- 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. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/trkefd/issue/21476/230185>
- Struyven, K., & Vanthournout, G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, 43, 37-45. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: Dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society*, Özel Sayı, 29-58. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0053>
- Taşan, D., & Bektaş, O. (2016). Fen bilimleri öğretmen adaylarının kamu personeli seçme sınavına yönelik görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 81– 100. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1487418>
- TEDMEM. (2019). 2018 eğitim değerlendirme raporu. (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 5). Türk Eğitim Derneği.
- Toker Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 191-208. <https://doi.org/10.16992/ASOS.64>
- URL-1.<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10069>, adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- URL-2.<https://www.memurlar.net/haber/915756/meb-atanacak-ogretmen-sayisinin-giderek-azalacagini-acikladi-iste-yillik-atanacak-ogretmen-sayisi.html> adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- URL-3. <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- URL-4.<https://www.mebhaberleri.com/tabani-puanlar/meb/fen-bilimleri-fen-ve-teknoloji-ogretmenligi-tabani-puanlari/1386> adresinden 10.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- URL-5. <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/KPSS/LISANS/sayisablgiler22102020.pdf> adresinden 18.04.2021 tarihinde erişilmiştir.
- URL-6.<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=Education%20Statistics> adresinden 29.06.2021 tarihinde erişilmiştir.
- White, P., Gorard, S., & See, B.H. (2006). What are the problems with teacher supply? *Teaching and Teacher Education*, 22, 315-326. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.11.002>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Genişletilmiş 9. Baskı. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, C., Çekmez, E., & Bütünler, S.Ö. (2012). Phenomenographic research method. *Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 6(2), 77-102. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/balikesirnef/issue/3375/46581>