

KRONİK BİR PROBLEM OLARAK ÖĞRETMEN ATAMALARI SORUNSALI

THE PROBLEM OF TEACHER ASSIGNMENTS AS A CHRONIC PROBLEM

Doç. Dr., Adem BAYAR
Amasya Üniversitesi
adembayar80@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı; zamanla kronik bir problem haline gelen öğretmen atamaları sorununa dikkat çekmektir. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan bu araştırmanın çalışma grubu 10 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, betimsel analiz tekniğiyle çözümlenmiştir. Buna göre, katılımcılar, öğretmen atamalarını yeterince öğretmen alımının yapılmaması, branşlara göre dağılımın net olmaması, düzenli öğretmen atamalarının yapılmaması, adil olmayan bir düzen, yanlış politikaların uygulandığı bir sistem ve eğitim ile alakası olmayan insanların karar verdiği bir sistem olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar mezun olunan bölüm, öğretmen atamalarının az olması gibi nedenlerin öğretmen atamalarını etkilediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar son olarak öğretmen ataması sorunsalının üstesinden gelinmesi için; beklenen öğretmen atamaları yapılmalı, daha çok öğretmen istihdamı sağlanmalı, atamalar yapılırken branşlar arasında adalet sağlanmalı gibi birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Bulgular doğrultusunda araştırmacı atama probleminin çözülmesi için gerekli tedbirlerin ivedilikle alınması gerektiği sonucuna varmıştır.

Anahtar Kelimeler: öğretmen, atama, sorun

Abstract

The aim of this research is to draw attention to the problem of teacher appointments, which has become a chronic problem over time. The study group of this research, which was conducted with the qualitative research method, consists of 10 teachers. The data was analyzed by descriptive analysis technique. Accordingly, the participants stated that they perceived teacher appointments as not recruiting enough teachers, unclear distribution according to branches, not making regular teacher appointments, an unfair system, a system where wrong policies were applied, and a system where people who have nothing to do with education decide. The participants stated that the reasons such as the department graduated from, and the low number of teacher appointments affect the appointment of teachers. Finally, to overcome the teacher assignment problem, the participants offered some suggestions such as expected teacher appointments should be made, more teacher employment should be provided, and justice should be provided between branches while making appointments. In line with the findings, the researcher concluded that necessary concerns should be taken immediately to solve the assignment problem.

Keywords: Teachers, Assignment, Problems

GİRİŞ

Her birey geleceğe yönelik hayaller kurar, plânlar yapar. Bu hayaller ve plânlar bireyin nasıl bir hayat sürmek istediği, mesleği, yaşamak istediği yer, hayat yolunu birlikte yürümek isteyeceği kişi, gezmek istediği yerler, yapacağı araştırmalar ve buluşlar vb. şeklinde çoğaltılabilir. Bunlar içerisinde meslek tercihi bireyin geleceğe yönelik yaptığı en büyük plânlardan bir tanesidir. Fakat insanın geleceğinin önemli bir parçası olan ve onu hayatı boyunca etkileyecek olan mesleğine yönelik kurduğu hayaller ve yaptığı plânlar her zaman gerçekleşmeyebilir. Bu durum öğretmenlik mesleğini tercih edip kurduğu hayallere ulaşamayan ve yaptığı plânları gerçekleştiremeyen öğretmenler arasında da yaşanan bir sorundur.

Öğretmenlerin mesleklerini icra edememelerinin birçok sebebi vardır (Çınkır & Kurum, 2017). Atama sorunu burada önemli bir sorun olarak kendisini göstermektedir. Türkiye’de her yıl binlerce öğretmen KPSS’ye girmektedir. Öğretmenlerin hayallerinin gerçekleşmesinde ve atanmalarında bu sınav önemli bir adımı teşkil etmektedir. Son yapılan 2020 yılı KPSS Öğretmenlik Alan Bilgisi Sınavı’na giren öğretmen sayısı 350 bini geçmektedir (ÖSYM, 2021). Atama umuduyla sınava giren bu kadar öğretmen sayısına rağmen Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü’nün yaptığı son öğretmen atamalarına ilişkin açıklamaya göre alım yapılacak öğretmen sayısı 19.940 olarak belirtilmiştir (MEB, 2021). Bu sayının öğretmen ihtiyacını karşılama konusunda yetersiz olduğu uzmanlarca dile getirilmektedir (Kadüker, 2020). Yukarıda bahsedilen rakamlar göz önüne alındığında atama bekleyen öğretmenler ile alım sayıları arasında uçurum bulunmaktadır. Bu sayıya her yıl mezun olan öğretmenler de eklendiğinde sayı çığ gibi

büyümektedir.

Atanamayan öğretmenler birçok sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunlar birçok kaynakta farklı şekilde sınıflandırılmakla birlikte ekonomik ve psikolojik sorunlar başta gelmektedir (Uygun, 2012). Atanamayan öğretmenler, ekonomik sorunlarının üstesinden bir nebze olsun gelebilmek için aldıkları eğitim ile uyuşmayan statüsü düşük işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum onların psikolojisini kötü yönde etkilemekte olup (Akpınar & Erdamar, 2020) öğrenilmiş çaresizlik, kaygı, umutsuzluk ve belirsizliğe katlanamama sorunları yaşamalarına neden olmaktadır (Şar, Işıklar & Aydoğan, 2012). Ataması gerçekleşmeyen ve buna bağlı olarak yaşadığı psikolojik sorunların üstesinden gelemeyen öğretmenler ne yazık ki yaşamlarına son vermektedir (Gerçek Gündem, 2019; Habertürk, 2018; Sözcü, 2018).

Öğretmenlik mesleği; kutsal ve saygın olan, sorumluluk ve fedakârlık, akademik çalışmalar, mesleki bilgi ve profesyonellik gerektiren bir meslektir (Çelikten, 2005). Türkiye’de öğretmen atamalarının tarihi seyrine bakıldığında, 1985- 1991 yılları arasında MEB tarafından “Öğretmenlik Yeterlik Sınavı”, 2001 yılında Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından “Kamu Meslek Sınavı”, 2000’li yıllardan itibaren de ÖSYM tarafından hazırlanan KPSS sonuçlarına göre öğretmen atamaları yapılmaktadır (Bilir, 2011).

Yeni açılan üniversiteler ve kontenjan sayılarının artırılması dolayısıyla mezun olan öğretmen sayısının artması, mezun olan öğretmenler arasından en niteliklilerini seçmeye yönelik merkezi bir sınav yapılmasını zorunlu kılmıştır. Öğretmenlerin atanabilmeleri için genel kültür, genel yetenek ve eğitim bilimleri testlerinden oluşan KPSS’de başarılı olabilmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla mezun öğretmen adayları açısından onların geleceğini belirlemede KPSS, öğretmen atamalarında önemli bir rolü üstlenmekte ve önemli olmaktadır (Karataş & Güleş, 2013). KPSS, öğretmen atamalarında kilit konumunda bulunmakta ve atanmayı isteyen öğretmenler için büyük bir kaygı oluşturmaktadır (Çetin, 2013). Öğretmenler, bu sınavı bir dönüm noktası olarak görmektedirler (Arı & Yılmaz, 2015).

İşsizlik, bugün Türkiye’nin en temel sorunlarından birisidir. Eğitimcilerin işsizliği özellikle eğitim fakültesi mezunlarının görevlerini yapamamaları hem bireyler nezdinde hem de ülke nezdinde derin bir sorundur (Şahin, 2011). İşsizlik, bireyin psikolojik sağlığını etkilemektedir. Birey bir işe sahip olmakla birlikte kendini değerli, üretken, verimli kısaca işe yarar hisseder. İş sahibi olamadığında ise birey, düşük benlik algısı, umutsuzluk, çaresizlik vb. birtakım psikolojik sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple, bireyin geleceğe olumlu bakmasında iş sahibi olmasının önemi büyüktür (Yılmaz, 2019).

Atanamamak, bir öğretmen için birçok psikolojik sorun doğurmaktadır. Atanamama sürecinin uzamasıyla psikolojik sorunlar artış göstermekte ve öğretmenlerin kendilerine olan güvenleri giderek azalmaktadır. Yaşanan ekonomik sıkıntılar, aile ya da yakın çevrenin desteğinin azalması ile bireyin yaşadığı olumsuz duygular daha da artabilmektedir (Kılıç & Yılmaz, 2015). Atanamayan öğretmenler, toplum ve aile baskısının da etkisiyle yoğun stres altında kalmaktadırlar. Öğretmenler, geleceğe umutsuz bakmakta ve kendilerinden beklenen başarı ve performansı gösterememektedirler. Umutsuzluk, öğretmenleri en yaygın olarak depresyon gibi sorunlara sürüklemekte bazen de bu durum intihar ile sonuçlanabilmektedir (Arı & Yılmaz, 2015).

Atanamayan öğretmenler, işsiz bir şekilde hayatlarına devam etmemek, sosyal yaşamın bir şekilde içinde yer almak ve ailelerine yük olmamak için çoğunlukla devletin çeşitli kademelerindeki okullarda ücretli öğretmenlik ve etüt merkezlerinde öğretmenlik yapmak gibi düşük ücretli, geçici, güvencesi olmayan işler yapmakta diğer yandan da KPSS’ye çalışarak herhangi bir devlet okuluna atanıp “asıl” işlerini aramaya devam etmektedir. Dolayısıyla mezun olduklarında devlet okullarında kadrolu ve güvenceli bir öğretmen olarak çalışacakları varsayılan öğretmenler ucuz işgücü olarak herhangi bir işte çalışmak zorunda kalmaktadır (Kiraz, 2014).

Bu çalışmanın amacı; zamanla kronik bir problem haline gelen öğretmen atamaları sorununa dikkat çekmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıtlar aranmıştır:

1. Atanamayan öğretmenlerin öğretmen atamalarına ilişkin algıları nelerdir?
2. Atanamayan öğretmenlerin atanamama nedenleri nelerdir?
3. Atama sorununun üstesinden gelinmesi için neler yapılabilir?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmanın deseni, çalışma grubu, araştırmacının rolü, verilerin toplanması ve analizi yer almaktadır.

www.jret.org @ Her hakkı saklıdır. Dergide yayınlanan yazıların; intihal, etik ve diğer tüm sorumluluğu yazara/yazarlara aittir. 42

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi "Gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma" olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 39). Nitel araştırmalar, titizlikle inceleme ve insanların deneyimlerine ilişkin ortaya çıkan algıların üzerinde derinlemesine düşünmeyi gerektirir (Saldana, 2019). Nitel araştırmalarda insanların deneyimlerini nasıl yorumladıkları ve deneyimlerine nasıl bir anlam yükledikleri anlaşılmalı çalışılır. Nitel araştırma esnek bir süreci kapsar ve şu dört temel özellik etrafında şekillenir: anlam üzerine odaklanma, araştırmacı, tümevarımsal süreç, zengin betimlemeler (Merriam, 2018). Nitel araştırma yönteminde sayısal verilere az yer verilmekle beraber sözlü ve nitel analizlere vurgu yapılmaktadır. Nitel araştırma, katılımcıların görüşlerinin derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Karataş, 2015). Nitel araştırmaların çoğu aşamasında zengin bir görüş çeşitliliği söz konusu olmaktadır. Nitel araştırmacıların büyük bir kısmı; verileri hem veri toplama esnasında hem de sonrasında kodlarlar. (Saldana, 2019).

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, olgu bilim (fenomenoloji) deseni düzenlenerek gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden birisi olan fenomenoloji, bir yirminci yüzyıl felsefesidir. Fenomenoloji, yoğun yaşanmış insan deneyimleri ile ilgilenir (Merriam, 2018). Olgu bilim deseni ile yürütülen araştırmalarda araştırmacının odak noktası olan olguyu yaşayan bireyler ve gruplardan veriler toplanmaktadır. Olgu bilim deseni görüşmeler yapılarak olgulara ilişkin algılar ortaya çıkarılır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2020). Fenomenoloji deseni eğitim araştırmalarında oldukça popülerdir (Creswell, 2013).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örneklem tekniklerinden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Amaçlı örneklem, araştırma hedefleri doğrultusunda evrenden seçim yapıp örneklemin belirlenmesidir (Doğanay, Ataizi, Şimşek, Balaban Salı & Akbulut, 2018). Maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinde çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak olgular bulunmaya çalışılır ve çeşitliliğe göre problem durumunun farklı boyutları ortaya konulmaktadır (Bedir Erişti, Kuzu, Kabakçı Yurdakul, Akbulut & Kurt, 2013). Bu örnekleme tekniği ile ulaşılan sonuçlar, diğer tekniklerle belirlenen sonuçlara göre daha zengindir (Yıldırım & Şimşek, 2011).

Araştırmanın çalışma grubunda 10 öğretmen yer almaktadır. Katılımcılar, Türkiye'nin farklı şehirlerinde bulunan üniversitelerin çeşitli öğretmenlik programlarından farklı tarihlerde mezun olmuş ve atama bekleyen bireylerden meydana gelmektedirler. Katılımcılar KÖ1, KÖ2, KÖ3 ve KÖ10 şeklinde kodlanmış; öğretmenlerin kimlik bilgileri gizli tutulmuştur. Öğretmenlerin söylemlerine bulgular kısmında yer verilmiştir. Görüşme başlangıcında katılımcılara aşağıdaki tabloda yer alan demografik sorular yöneltilmiş daha sonrasında görüşme soruları yöneltilmiştir. Katılımcı öğretmenler ile ilgili temel bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Öğretmenlere Ait Temel Bilgiler

| | Cinsiyet | Yaş | Branş | Eğitim Düzeyi |
|--------------|----------|-----|---------------------------------|---------------|
| Katılımcı 1 | Kadın | 31 | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Yüksek Lisans |
| Katılımcı 2 | Kadın | 29 | Tarih Öğretmenliği | Lisans |
| Katılımcı 3 | Erkek | 37 | Edebiyat Öğretmenliği | Lisans |
| Katılımcı 4 | Kadın | 31 | Fransızca Öğretmenliği | Yüksek Lisans |
| Katılımcı 5 | Kadın | 33 | Tarih Öğretmenliği | Lisans |
| Katılımcı 6 | Kadın | 40 | Edebiyat Öğretmenliği | Lisans |
| Katılımcı 7 | Erkek | 35 | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği | Lisans |
| Katılımcı 8 | Erkek | 32 | Matematik Öğretmenliği | Lisans |
| Katılımcı 9 | Erkek | 31 | Psikolojik Danışma ve Rehberlik | Lisans |
| Katılımcı 10 | Kadın | 28 | İngilizce Öğretmenliği | Yüksek Lisans |

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılan bireylerin 6'sının kadın 4'ünün erkek olduğu; yaşlarının 28-40 arasında değiştiği; eğitim düzeylerine bakıldığında ise üç öğretmenin yüksek lisans yedi öğretmenin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin görüşmelerdeki söylemlerinden bazılarının bulgular kısmında yer verilmiştir.

Araştırmının Rolü

Araştırmacı 2013 yılından itibaren Eğitim Fakültesinde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Geçen süreç içerisinde mezun olan ancak atanamayan öğretmen adayı sayısının giderek kronik bir problem haline geldiğini yaşayarak tecrübe edinmiştir. Bu bağlamda ilgili çalışmayı yapmaya karar vermiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmının verileri, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; önceden hazırlanan görüşme formuyla birlikte görüşmenin akışına göre eklenen sorular yardımıyla şekillenen ve katılımcının görüşlerini ayrıntılandıran bir tekniktir (Bedir Erişti vd., 2013) Görüşme formu, araştırmının içeriği göz önüne alınarak oluşturulmuştur (Merriam, 2018). Sorular, literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında geliştirilmiştir ve uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşü alındıktan sonra görüşme formu son şeklini almıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda on temel soru olmakla birlikte görüşmenin akışına göre gelişecek alt sorular yer almıştır. Görüşme soruları, araştırmının amacı doğrultusunda genelden özele şeklinde sıralanmıştır.

Görüşmeler için katılımcılar ile telefon aracılığıyla iletişime geçilmiş ve randevu alınmıştır. Daha sonrasında öğretmenlerin uygun oldukları bir gün ve saatte görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, görüşmelere gönüllü olarak katılmışlardır. Görüşme esnasında, görüşme soruları detaylandırılmış ve araştırmının amacı doğrultusunda ayrıntılı bilgiler edinme sağlanmıştır (Merriam, 2018). Görüşmeler yaklaşık bir saat sürmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmeler esnasında katılımcı öğretmenlerin verdikleri bilgileri kaçırmamak için ses kaydı yapılmıştır. Ses kayıtları daha sonrasında yazıya aktarılmıştır.

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilen verilerin amaçlar doğrultusunda özetlenmesi ve yorumlanması olarak ifade edilebilir (Özdemir, 2010). Betimsel analizde, görüşme ve gözlem sonucunda elde edilen veriler, düzenlenir, yorumlanır ve okuyucuya sunulur (Karataş, 2015). Veriler önceden belirlenen temalara göre sınıflandırma, özetleme ve yorumlama işlemlerinden geçirilir. Bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurularak olgular karşılaştırılır. Betimsel analiz, dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; analiz için gerekli sınırları oluşturma, verileri işleme, bulguları açıklama ve yorumlama şeklinde sıralanabilir (Yıldırım & Şimsek, 2011).

BULGULAR

Bu çalışma, zamanla kronik bir problem haline gelen öğretmen atamaları sorununa dikkat çekmek amacı ile yürütülmüştür. Bu amaç doğrultusunda araştırma bulguları, araştırmının soruları doğrultusunda ele alınmıştır.

Araştırmının birinci sorusu: "Atanamayan öğretmenlerin öğretmen atamalarına ilişkin algıları nelerdir?" şeklindedir. Bu soruya ait elde edilen bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 2: Öğretmen Atamalarına İlişkin Algılar

| No | Görüş | f | % |
|--------|--|----|-----|
| 1 | Yeterince öğretmen alımının yapılmaması | 12 | 29 |
| 2 | Branşlara göre dağılımın net olmaması | 10 | 24 |
| 3 | Düzenli öğretmen atamalarının yapılmaması | 9 | 22 |
| 4 | Adil olmayan bir düzen | 6 | 15 |
| 5 | Yanlış politikaların uygulandığı bir sistem | 3 | 8 |
| 6 | Eğitim ile alakası olmayan insanların karar verdiği bir sistem | 1 | 2 |
| Toplam | | 41 | 100 |

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin; öğretmen atamalarına ilişkin, "yeterince öğretmen alımının yapılmaması, branşlara göre dağılımın net olmaması, düzenli öğretmen atamalarının yapılmaması, adil olmayan bir düzen, yanlış politikaların uygulandığı bir sistem ve eğitim ile alakası olmayan insanların karar verdiği bir sistem" ifadelerini kullandıkları görülmektedir.

Örneğin katılımcılardan KÖ3 düşüncesini: "Öğretmen atamaları branşlara göre adaletli bir şekilde yapılmıyor. Ben edebiyat öğretmeniyim ve edebiyat lisede en önemli derslerden biri. Buna rağmen öğretmen atamalarında bizim branşa yeterli kontenjan ayrılmıyor." şeklinde ifade ederken KÖ5 düşüncesini: "Branşlara göre değişkenlik gösterse

de yeterince atama yapıldığını düşünmüyorum. Gereksiz öğretmen yetiştiriliyor o da nasıl yetiştiriliyor ayrı bir konu.” şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusu, “Atanamayan öğretmenlerin atanamama nedenleri nelerdir?” şeklindedir. Bu soruya ait elde edilen bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 3: Öğretmen Adaylarının Atanamama Nedenleri

| No | Görüş | f | % |
|--------|--|----|-----|
| 1 | Mezun olunan bölüm/branş | 10 | 17 |
| 2 | Öğretmen atamalarının az olması | 9 | 16 |
| 3 | Hükümet politikaları | 9 | 16 |
| 4 | Kontenjanların artırılması ile ihtiyaç fazlası adayın olması | 8 | 15 |
| 5 | Eğitim fakültesi bölümleri dışındaki bölümlere formasyon verilmesi | 6 | 10 |
| 6 | Maddi sebepler | 5 | 9 |
| 7 | Öğrenilmiş çaresizlik | 3 | 5 |
| 8 | Çalışmayı bırakmak | 3 | 5 |
| 9 | Gelecekte umudunu kaybetmek | 2 | 3 |
| 10 | Sınavın zorluğu | 1 | 2 |
| 11 | Yaşanılan talihsizlikler | 1 | 2 |
| Toplam | | 57 | 100 |

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin; atanamamalarına etki eden unsurlar hakkında, “mezun olunan bölüm, öğretmen atamalarının az olması, hükümet politikaları, kontenjanların artırılması ile ihtiyaç fazlası adayın olması, eğitim fakültesi bölümleri dışındaki bölümlere formasyon verilmesi, maddi sebepler, öğrenilmiş çaresizlik, çalışmayı bırakmak, gelecekte umudunu kaybetmek, sınavın zorluğu ve yaşanan talihsizlikler” ifadelerini kullandıkları görülmektedir.

Örneğin katılımcılardan KÖ1:

“Sosyal Bilgiler Öğretmenliği 2014 mezunuyum. O tarihten bugüne atanmayı beklemekteyim. Yedi yıldır KPSS’ye giriyorum. Okuduğum bölüme öğretmen atamalarında çok az kontenjan veriliyor ve bu durum atanmamızı zorlaştırıyor. Sınav ücretleri de almış başını giderken, üstelik çalışmıyor ve kendi maaşımızı kazanmıyorken o ücreti boşu boşuna yatırma düşüncesi bile insanı kötü etkiliyor.” şeklinde düşüncesini ifade etmiştir.

Bir başka katılımcı öğretmen (KÖ9):

“Beş yıldır atama bekliyorum. Geçen sene puanım yüksek olup iyi bir sıralamam olmasına rağmen atanamadım. Ruhun ve bedenim yoruldu. Kendimi ruhen çökmüş, depresif, mutsuz ve umutsuz hissediyorum. Ekonomik sebeplerden dolayı yuva kuramıyorum. Eğer yeterli sayıda öğretmen ataması yapılırsa belki ben de atanabilirim ve hayatımı bir düzene sokabilirim.” şeklinde görüşlerini dile getirmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan son soru: “Atama sorununun üstesinden gelinmesi için neler yapılabilir?” şeklindedir. Bu soruya ait elde edilen bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 4: Atama Sorunun Üstesinden Gelinmesine Yönelik Öneriler

| No | Öneriler | f | % |
|--------|--|----|-----|
| 1 | Beklenen öğretmen atamaları yapılmalı | 12 | 24 |
| 2 | Daha çok öğretmen istihdamı sağlanmalı | 9 | 17 |
| 3 | Atamalar yapılırken branşlar arasında adalet sağlanmalı | 8 | 15 |
| 4 | Öğretmenlere hak ettikleri değer verilmeli | 7 | 13 |
| 5 | Psikolojik destek sağlanmalı | 6 | 11 |
| 6 | Eğitim fakültelerine ihtiyaç doğrultusunda öğretmen adayı alınmalı | 5 | 10 |
| 7 | Toplum bilinçlendirilmeli | 2 | 4 |
| 8 | KPSS kayıtları ücretsiz olmalı | 1 | 2 |
| 9 | Ataması gerçekleşmeyen öğretmenlere özel kurumlarda iş imkânı sağlanmalı | 1 | 2 |
| 10 | Üniversiteler mezun ettikleri öğrencilere yönelik araştırmalar yapmalı | 1 | 2 |
| Toplam | | 52 | 100 |

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılar, atama sorunsalının üstesinden gelinmesi için: “Beklenen öğretmen atamaları yapılmalı, daha çok öğretmen istihdamı sağlanmalı, atamalar yapılırken branşlar arasında adalet sağlanmalı, öğretmenlere hak ettikleri değer verilmeli, psikolojik destek sağlanmalı, eğitim fakültelerine ihtiyaç doğrultusunda öğretmen adayı alınmalı, toplum bilinçlendirilmeli, KPSS kayıtları ücretsiz olmalı, ataması gerçekleşmeyen öğretmenlere özel kurumlarda iş imkânı sağlanmalı ve üniversiteler mezun ettikleri öğrencilere yönelik araştırmalar yapmalı.” gibi birtakım önerilerinde buldukları görülmektedir.

Örneğin katılımcılardan KÖ10: “Öncelikle atamalar iyileştirilmeli ve beklenen atamalar yapılmalıdır. Yıllardır atama bekleyen öğretmenler maddi ve manevi bunalım yaşamaktadırlar. Öğretmenlere psikolojik destek sağlanmalı.” şeklinde önerilerini dile getirmiştir. KÖ4: “Atama bekleyen öğretmenlere özelde iş imkânı sağlanmalı ve üniversiteye öğretmen aday alımı azaltılmalı. Eğer ihtiyaç fazlası öğretmen adayı alımı devam ederse bu birkaç yıl sonra daha fazla atanamayan öğretmen olacak demektir. Bu durumun önüne geçmeli.” şeklinde önerilerini dile getirmiştir

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına bakıldığında yıllardır atama bekleyen öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara dair görüşler belirlenmiştir. Bu çalışma sonunda elde edilen bulgular ile ilgili alan yazınındaki bulgular benzerlik göstermektedir (Çinkır & Kurum, 2017; Gerçek Gündem, 2019; Habertürk, 2018; Kılıç & Yılmaz, 2015; Kiraz, 2014; Şahin, 2011). Uygun (2012), yaptığı araştırmada atanamayan öğretmenlerin birçok sorun yaşadığını, bu sorunların başında ekonomik ve psikolojik sorunların olduğunu ifade etmiştir. Akpınar ve Erdamar (2020), atanamayan öğretmenlerin, ekonomik sorunlarının üstesinden bir nebze olsun gelebilmek için aldıkları eğitim ile uyuşmayan statüsü düşük işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını ve bu durumun onların psikolojisini kötü yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre katılımcı öğretmenlerin, öğretmen atamalarına ilişkin; yeterince öğretmen alımının yapılmaması, branşlara göre dağılımın net olmaması, düzenli öğretmen atamalarının yapılmaması, adil olmayan bir düzen, yanlış politikaların uygulandığı bir sistem ve eğitim ile alakası olmayan insanların karar verdiği bir sistem ifadelerini kullandıkları tespit edilmiştir.

Katılımcı öğretmenler, öğretmenlerin atanamamalarını etkileyen etmenleri; mezun olunan bölüm, öğretmen atamalarının az olması, hükümet politikaları, kontenjanların artırılması ile ihtiyaç fazlası adayın olması, eğitim fakültesi bölümleri dışındaki bölümlere formasyon verilmesi, maddi sebepler, öğrenilmiş çaresizlik, çalışmayı bırakmak, gelecekte umudunu kaybetmek, sınavın zorluğu ve yaşanan talihsizlikler şeklinde sıralamışlardır. Şar, Işıklar ve Aydoğan (2012), atanamayan öğretmenlerin; öğrenilmiş çaresizlik, kaygı, umutsuzluk ve belirsizliğe katlanamama sorunları yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Çalışmayı yürüten araştırmacı, yıllardır atama bekleyen öğretmenlerin yaşadıkları sorunların üstesinden gelinmesi konusunda; beklenen öğretmen atamaları yapılmalı, daha çok öğretmen istihdamı sağlanmalı, atamalar yapılırken branşlar arasında adalet sağlanmalı, öğretmenlere hak ettikleri değer verilmeli, psikolojik destek sağlanmalı, eğitim fakültelerine ihtiyaç doğrultusunda öğretmen adayı alınmalı, toplum bilinçlendirilmeli, KPSS kayıtları ücretsiz olmalı, ataması gerçekleşmeyen öğretmenlere özel kurumlarda iş imkânı sağlanmalı ve üniversiteler mezun ettikleri öğrencilere yönelik araştırmalar yapmalı şeklinde önerilere ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmacı birtakım önerilerde bulunmuştur. Bunlar;

- Beklenen öğretmen atamaları yapılmalıdır.
- Yeterli sayıda öğretmen istihdamı sağlanmalıdır.
- Öğretmen atamalarında branşlar arasında dengeli dağılım olmalıdır.
- Öğretmenlik mesleği; kutsal ve saygın olan, sorumluluk ve fedakârlık, akademik çalışmalar, mesleki bilgi ve profesyonellik gerektiren bir meslektir (Çelikten, 2005). Bu yüzden öğretmenlere hak ettikleri değer verilmelidir.
- Yıllardır atama bekleyen öğretmenlere psikolojik destek sağlanmalıdır.
- Eğitim fakültelerine ihtiyaç doğrultusunda öğretmen adayı alınmalıdır
- Toplum, öğretmen atamaları ve atama yolunda mücadele veren öğretmenlerin yaşadıkları konusunda bilinçlendirilmeli. Bu şekilde yıllardır atama bekleyen öğretmenlerin üzerindeki toplum baskısının önüne geçilebilir.
- Atama bekleyen öğretmenler maddi olarak zorluk çekmektedirler. Bu yüzden KPSS kayıtları ücretsiz olmalıdır.

- Ataması gerçekleşmeyen öğretmenlere özel kurumlarda iş imkânı sağlanmalıdır.
- Üniversiteler özellikle eğitim fakülteleri mezun ettikleri öğrencilere yönelik araştırmalar yapmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akpınar, B. & Erdamar, F. S. (2020). Öğretmen İstihdamı ve Atanamayan Öğretmenler Bağlamında Aşırı Eğitimlilik Sorunu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 838-852.
- Bedir Erişti, S.D., Kuzu, A., Kabakçı Yurdakul, I., Akbulut, Y. & Kurt, A. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Bilir, A. (2011). Türkiye'de Öğretmen Yetiştiriminin Tarihsel Evrimi ve İstihdam Politikaları. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 44(2).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2020). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Creswel, J. W. (2013). Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni (3. Baskı). (Çev. Bütün, M. & Beşir Demir, S.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çetin, Ş. (2013). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kamu Personeli Seçme Sınavına (Kpss) Yönelik Kaygılarının İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 43(197), 158-168.
- Çınkır, Ş. & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da Atanamamak: Ücretli Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35.
- Doğanay, A., Ataizi, M., Şimşek, A., Balaban Salı, J. & Akbulut, Y. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Kadüker, Ö. (26 Şubat 2020). "20 bin atama çok yetersiz" *Milliyet*. Elde edilme tarihi: 5 Nisan 2021. <https://www.milliyet.com.tr/egitim/20-bin-kadro-cok-yetersiz-6152971>
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karataş, S. & Güleş, H. (2013). Öğretmen Atamalarında Esas Alınan Merkezi Sınavın (KPSS) Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(1), 102-119.
- Kılıç, M. & Yılmaz, B. Ş. (2015). Kamu Personeli Seçme Sınavına (Kpss) Hazırlanan Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk ve Sosyal Destek Düzeyleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(3).
- Kiraz, Z. Y. (2014). *Türkiye'de Öğretmenlerin İşsizliği ve Ataması Yapılmayan Öğretmenler Hareketinin Çözülmesi* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- MEB (2021, 5 Mart). 2021 Mart Sözleşmeli Öğretmen Duyurusu. Elde edilme tarihi: 5 Nisan 2021. <http://personel.meb.gov.tr/www/2021-mart-sozlesmeli-ogretmen-atama-duyurusu/icerik/1164>
- Merriam, S. B. (2018). Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (Çev. S. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ÖSYM (2021, 5 Nisan). 2020 KPSS Lisans (Genel Yetenek- Genel Kültür, Eğitim Bilimleri, Alan Bilgisi ve ÖABT) Sınav Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler. Elde edilme tarihi:5 Nisan 2021. <https://www.osym.gov.tr/TR,20636/2020-kpss-lisans-genel-yetenek-genel-kultur-egitim-bilimleri-alan-bilgisi-ve-oabt-sinav-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>

- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), 323-343.
- Saldana, J. (2019). Nitel Araştırmacılar İçin Kodlama El Kitabı (3. Baskı). (Çev. A. Tüfekçi Akcan & S.N.Şad). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen Adaylarının Öğretmen İstihdamı ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.
- Şar, A., Işıklar, A. & Aydoğan, İ. (2012). Atama Bekleyen Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumunu Yordayıcı Değişkenlerin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 257-271.
- Uygun, S. (2012). Basında Öğretmen Sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 72-91.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*(8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen Adaylarının Kariyer Streslerinin Karma Araştırma Yaklaşımı İle İncelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.

İnternet Kaynakları

Atanamayan 21 yaşındaki öğretmen intihar etti, (2019, 5 Haziran). Gerçek Gündem. Erişim adresi:
<https://www.gercekgundem.com/guncel/97173/atanamayan-21-yasindaki-ogretmen-intihar-etti> .

Atanamayan genç öğretmen intihar etti, (2018, 17 Nisan). Sözcü. Erişim adresi:
<https://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/atanamayan-genc-ogretmen-intihar-etti-2354802> .

Ataması Yapılmayan Öğretmen, Ardında Bir Not Bırakıp İntihar Etti, (2019, 9Şubat). Haberler. Erişim Adresi:
<https://www.haberler.com/ogretmen-kopeklerime-iyi-bakin-notu-birakip-11726594-haberi> .

25 yaşındaki genç depresyon haplarını içerek intihar etti, (2018, 16 Nisan). *Habertürk*. Erişim Adresi:
<https://www.haberturk.com/25-yasindaki-genc-depresyon-haplarini-icerek-intihar-etti-1922586> .