

**YENİ MEZUN ÖĞRETMENLERİN
İŞ BULMA TECRÜBELERİNİN KİŞİSEL MESLEKİ
VE EKONOMİK AÇIDAN İNCELENMESİ**

Canan Şimşek

16110920

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Şahin Çetin

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs, 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Canan ŞİMŞEK'in "Yeni Mezun Öğretmenlerin İş Bulma Tecrübelerinin Kişisel Mesleki ve Ekonomik Açıdan İncelenmesi" başlıklı tezi 17.04.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora tezi **oy birliğiyle / oy çokluğuyla, başarılı / başarısız** olarak kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) :Dr. Öğr. Üyesi Şahin ÇETİN Maltepe Üniversitesi



Üye

:Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Hakan KARATAŞ
Medeniyet Üniversitesi



Üye


:Dr. Öğr. Üyesi Sevim AŞİROĞLU Maltepe
Üniversitesi





Doç. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL

Enstitü Müdürü

 maltepe üniversitesi	ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI	Doküman No	FR-178
		İlk Yayın Tarihi	01.03.2018
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	00
		Sayfa	iv/2

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

11/04/2019

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmamın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığımı beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Canan Şimşek


Hazırlayan	Kalite Koordinatörü	Kurumsal Yetkili
İlgili Birim	Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ	Prof. Dr. Belma AKŞİT

(Doküman No: FR-178; Yayın Tarihi: 01.03.2018; Revizyon Tarihi: ; Revizyon No:00

TEŞEKKÜR

Ülkemizde yaşanan yeni mezun öğretmenlerin iş bulma sıkıntısını sahada kendi ağızlarından dinleyerek, bu alan için katkı sağlamak düşüncesi ile bu tezle ilgili çalışılmaya başlanmıştır. Bu araştırmada nitel yöntem uygulanmış, yeni mezun öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Son dört yıl içinde mezun olup atanamayan, iş bulamayan öğretmenlerle yapılan bu görüşmelerde öğretmenlerin yaşadığı mesleki, ekonomik, kişisel sıkıntılar üzerinde durulmuş ve detaylı olarak bu süreci anlatmaları istenmiştir. Açık uçlu sorular şeklinde oluşturulan formlar oluşturulmuş, ses kaydı ve görüntü kaydı alınarak objektif verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Alan açısından yararlı olacağına inandığım bu çalışmada bana yardımcı olan ve beni destekleyen Değerli Hoca'm Dr. Şahin Çetin'e, benden yardımlarını esirgemeyen eşim Süleyman Şimşek'e teşekkürlerimi sunarım.

Canan Şimşek

Mayıs, 2019

ÖZ

YENİ MEZUN ÖĞRETMENLERİN İŞ BULMA TECRÜBELERİNİN KİŞİSEL MESLEKİ VE EKONOMİK AÇIDAN İNCELENMESİ

Canan Şimşek
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Dr. Şahin Çetin
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanamama, iş bulamama ve zor şartlarda mücadele etme, enerjilerini boşa harcama ve eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra iş hayatına adapte olamama süreci, bu tezin çalışmasında etkili olmuştur.

Bu araştırmada ülkemizde gittikçe artan işsiz öğretmen adaylarının devletin kadro yetersizliğinden ötürü yaşadıkları kişisel, ekonomik, mesleki sıkıntılara değinilmiştir. Eğitim fakültelerinden, Fen Edebiyat fakültelerinden ya da Açıköğretim fakültelerinden her yıl binlerce öğretmen adayı mezun olmakta ve bu mesleği icra etmeye çalışmaktadır. Dört yıllık ya da beş yıllık eğitimin sonunda öğretmen yetiştirmek için açılan Eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler, ne yazık ki devlet kadrolarına yerleştirilememektedir. Mezun sayısının ihtiyaçtan fazla olması, çok sayıda Eğitim fakültesinin varlığı ve bu fakültele her yıl binlerce öğretmen adayının kayıt yapması, Fen Edebiyat fakültelerinin varlığı ve buradaki öğrencilerin aynı eğitimi almasına rağmen aynı müfredat takip edilmesine rağmen öğretmen olamaması, aynı zamanda ülkemizdeki bilimsel alanda çalışma alanlarının yetersizliğinden Fen Edebiyat fakültesi mezunlarının araştırmacı da olamaması, işsiz öğretmen sayısını arttırmıştır.

Fen-Edebiyat fakültesi öğrencileri formasyon hakkını geri istemiş formasyon almaya başlamış ayrıca Açıköğretim fakültelerinde Edebiyat, Felsefe gibi branşlar açılmış, bu branşlardan mezun olan adaylar, dışarıda herhangi bir üniversiteden

formasyon olarak öğretmenlik yapma hakkını elde etmişlerdir. Fakat, binlerce mezunun yığıldığı ve müthiş bir yarışın içinde olan öğretmen adaylarının iş bulma ve atanma süreci iyice zorlaşmıştır.

Devlette öğretmenlik yapmak isteyen adaylar, ÖSYM'nin hazırladığı Genel Kültür, Genel Yetenek, Eğitim Bilimleri ve Öğretmenlik Alan Bilgisi gibi 3 aşamadan oluşan sınavları kazanmak ve iyi bir sıralama yakalamak zorundadır. Bu sıralamada başarılı olan öğretmen adayları mülakata alınmakta ve uygun şartlar yerine getirildiğinde sözleşmeli öğretmen olarak atanabilmektedir.

Bu zorlu yolcuğu geçemeyen öğretmen adayları, iş arama sürecine başlamakta ya da bir taraftan KPSS yolculuğuna işsiz olarak devam etmektedirler. Kaybedilen seneleri ve işsiz kalan öğretmenlerin yaşamındaki sıkıntıları nitel değerlendirme olarak aktardığım bu çalışmada, aslında ülkemizde bu alandaki ihtiyaca da değinilmek istenmiştir. Bu araştırmada, İstanbul Kadıköy ve Maltepe ilçesinde KPSS'ye hazırlanmak üzere KPSS dersanelerine giden, üç dört yıldır mezun olmasına rağmen henüz iş bulamamış ya da geçici işlerde çalışmış 20 öğretmen adayı ile yüz yüze görüşmeler yapılmış, izin veren adaylarla ses ve görüntü kaydı alınarak veriler oluşturulmuş, böylelikle yeni mezun öğretmen adaylarının yaşadıkları kişisel, ekonomik ve mesleki sıkıntılara ilk ağızdan ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yeni Mezun Öğretmenler, İşsizlik, KPSS, Atanamama, Öğretmen Yeterliliği.

ABSTRACT

PERSONAL, PROFESSIONAL AND ECONOMIC INVESTIGATION OF NEWLY GRADUATED TEACHERS JOB SEEKING EXPERIENCE

Canan Şimşek
Master Thesis
Educational Sciences Department
Educational Management Programme
Advisor: Dr. Şahin Çetin
Maltepe University, Graduate School of Social Sciences, 2019

The main reason drove me to make this research was the problems that newly graduated teachers had such as lack of job opportunities, being not assigned in their major fields or the struggles and adaptation problems they are facing with even if they had the job.

In this thesis; personal, professional and economic problems which are caused by the lack of available positions in state jobs will be mentioned.

Thousands of new candidates graduate from Education or Science-Literature departments and they are trying to do their job. However, after years of education in related departments; unfortunately they can not do the job they are specially trained for. Main reason is that there is a large number of candidates for quite limited number of available positions and this situation causes a massive increase in the number of unemployed teachers. There are many education departments in numerous colleges and they keep having the same or even more amount of freshman students each year. Besides, there are Science-Literature students who are having almost same education and reobtained their initial teacher training rights back. Despite all of these they even have less chance to be a teacher and they are not likely to have assistant tutoring title in college for same reason.

Moreover, Literature and Philosophy branches are available for distance education from now on. The students graduated from these branches can attend to any college to have initial teacher training and in the end they are becoming another candidate for a job which is already highly demanded by many people.

However, job seeking and being assigned is not as easy as it is thought because of the rise in the number of competitors.

The candidates who want to have a job in a state school have to achieve a high rank in the OSYM exam which is testing candidates in many different majors such like general culture, basic skills and educational science. Even after having successful results on this exam they have to complete a face to face job interview for being assigned.

Teachers who do not pass this challenging journey, start the job search process or continue their journey to Kpss without any job. In this thesis, which I described as a qualitative assessment of the lost years and the difficulties in the life of the unemployed teachers, the necessity in this field has been mentioned in our country. In this thesis, face-to-face interviews were made with 20 pre-service teachers who went to Kpss schools to prepare for Kpss in Istanbul Kadıköy and Maltepe district. Thus, the personal, economic and Professional problems experienced by the new graduate teachers were tried to be reached from the first hand.

Keywords : New Graduate Teachers, Unemployment, KPSS, Not assignable, Teacher Qualification.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI...Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	
ÖZ	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
ÖZGEÇMİŞ	xi
BÖLÜM 1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem	1
1.1.1. Öğretmenlik Mesleği	2
1.1.1.2. Öğretmenlik Mesleği ve Önemi	3
1.1.1.3. Öğretmen Nitelikleri	4
1.1.1.4. Alan Bilgisi	4
1.1.1.6. Öğretmenlik Meslek Bilgisi.	5
1.1.2. Çalışma, İş ve İşsizlik Kavramları.....	6
1.3. İşsizlik	6
1.1.4.İstihdam Kavramı, Öğretmenlerin Atanması ve Öğretmen İşsizliği	10
1.2. Amaç	19
1.3. Önem	19
1.4. Sayıtlılar	20
1.5. Sınırlılıklar	20
1.6. Tanımlar	21
BÖLÜM 2. YÖNTEM	22
2.1. Araştırma Modeli	22
2.2. Çalışma Grubu	23
2.3. Verilerin Toplanması	24
2.4. Verilerin Analizi.....	25
2.5. Güvenirlik ve Geçerlik.....	26
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR	28
3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	28
3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	31
3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	37
3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	44
BÖLÜM 4. SONUÇ: TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	49
4.1. SONUÇ	49
4.2. ÖNERİLER	51
EK'LER	53
KAYNAKÇA.....	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının izledikleri yollar 28
- Şekil 2. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının yaşadıkları kişisel zorluklar..... 32
- Şekil 3. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının yaşadıkları mesleki zorluklar 38
- Şekil 4. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının yaşadıkları ekonomik zorluklar 44



ÖZGEÇMİŞ

Canan Şimşek

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim

Y.Ls.	2009	Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans
Ls.	2004	Marmara Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
Lise	1999	Şanlıurfa Anadolu Lisesi

İş/İstihdam

2015 -	Özel İstanbul Erkek Lisesi Eğitim Vakfı Okulları Türkçe Öğretmeni
2013- 2015	Özel Kültür Koleji T.D.E Öğretmeni
2010- 2013	Özel Arel Koleji T.D.E Öğretmeni
2005- 2010	Özel Doğa Okulları Türkçe Öğretmeni

Alınan Burs ve Ödüller

2000	ÖSYM Sözel Bölüm İl İkinciliği
2000	Marmara Üniversitesi Eğitim Destek Bursu

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı	: Şanlıurfa, 1981	Cinsiyet: K
Yabancı diller	: İngilizce (orta)	
GSM / e-posta	: 0530 306 53 71 / canansimsek63@gmail.com	

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1. Problem

Bu bölümde; araştırma problemine, problem cümlesine, araştırmanın önemine, sayıtlarına, sınırlılıklarına ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir. Eğitimin her aşamasında, eğitim hizmeti sunan ve topluma iyi bir birey hazırlamak için uğraşan kişi “öğretmen”dir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenler, nitelikli bir eğitim almalıdır ki topluma nitelikli bir hizmet versin.

Öğretmenler, kendilerini mesleklerine hazırlarken donanımlı olmalı ve nitelik olarak yeterli seviyeye ulaşabilmelidir. Sağlıklı gelişim gösteren nesillerin ve güçlü bir ülkenin temeli iyi bir eğitim sistemine bağlıdır. Bu sistemin en önemli girdilerinden birisi öğrenci, diğeri ise öğretmendir.

Öğretmenlik bilindiği gibi toplumdaki en önemli mesleklerden biridir. Öğretmenler günlük çalışmaları içerisinde öğrencilerinin hayatında, doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak etkiye sahiptir. Davranışları, tavırları, sahip oldukları değerler, öğrencilerle ilişkileri ve onlara gösterdikleri ilgi yoluyla, büyük farklılıklar yaratabilirler ve yaratmaktadırlar (Kumaş ve Fidan, 2005).

Öğretmenin yeterliliği, eğitimden başarılı sonuç elde edilmesinin en temel koşuludur. İyi bir öğretmen olmanın temel koşulu ise iyi bir öğretmen eğitiminden geçmektedir. Öğretmen eğitiminde, Milli Eğitim Temel Kanunu’nda yer aldığı gibi, meslek bilgisi, özel alan bilgisi ve genel kültür olmak üzere üç alanda yeterlilik kazanılması gerekmektedir (Doğan, 2003).

Türkiye’de öğretmenler, Eğitim fakültelerini bitirdikten sonra ya da Fen Edebiyat fakültelerinden mezun olup formasyon eğitimi içeren bir program bitirdikten sonra öğretmen ünvanını almaktadırlar. Genel olarak bakıldığında Eğitim fakültelerinden mezun olan aday sayısının ihtiyaçtan fazla olması adaylar arasında bir eleme sınavının yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu sebeple öğretmenler dört yıllık

lisans eğitimlerini bitirdiklerinde Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS)'ye girmekte ve bu sınavdan başarılı olanlar, öğretmen olarak atanmaktadırlar. KPSS, içinde genel yetenek, genel kültür gibi farklı alanları barındıran, dört oturumdan oluşan ve ortalama ikişer saat süren yazılı bir sınavdır. KPSS'de öğretmen adayları alanlarına ilişkin teorik bilgilerine göre değerlendirilmektedirler (Eraslan, 2004).

Mevcut sisteme göre öğretmen adaylarının bu teorik sınavlarda belirlenen puanı almaları da yetmemektedir. Bu sınavlardan yüksek puan alan öğretmen adayları ayrıca mülakat sınavına alınmaktadır. Teorik sınavlar ve mülakat sınavından başarılı olan öğretmen adayları, sözleşmeli olarak atanabilmektedir. Beş yıl aynı bölgede kalmayı kabul eden ve bu sınavlardan başarılı olan öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) öğretmen olarak görev almaya başlamaktadır. Bu zorlu süreç, öğretmenleri çeşitli açılardan yıpratmaktadır. Mezun olduktan sonra öğretmenler, MEB'in uyguladığı bu sistemde başarılı olamayınca iş kaygıları ortaya çıkmaktadır. İş hayatına başlamak isteyen öğretmen adayları, özel kurumlara başvuru yaparak ekonomik sıkıntılarından az da olsa kurtulmayı hedeflemektedir. KPSS sınavında öğretmen alımları branşlara göre değişiklik göstermektedir. Bazı branşlarda sınava girenlerin %5'i kadar alım yapılmakta, bazı branşlarda mezun aday öğretmen sayısının %2 si kadar alım yapılmaktadır. Bu zorlu süreçte öğretmen adayları, iş bulmak için ya da devlet okullarına atanmak için büyük çaba sarf etmektedir. Bu çabayı harcarken kişisel, ekonomik ve mesleki açıdan yaşadıkları sıkıntılar veya aktarmak istedikleri tecrübeler bu tezde yer verilmiştir. Öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanamamasının ya da iş bulamamasının kişisel mesleki ve ekonomik açıdan önemli sonuçları vardır. Bu araştırmada bu sonuçlara ulaşmak esas alınmış, ayrıca öğretmen adaylarının bu süreçteki deneyimlerine yer verilmiştir.

1.1.1. Öğretmenlik Mesleği

1.1.1.1. Öğretmenlik

Öğretmenlik, bilimsel, sosyal, pedagojik boyutlar içeren, belirli bir alanda uzman olmayı gerektiren ve uzmanlık alanı ile ilgili bilgi ve becerisini gerekli zamanlarda uygulamaya dönüştüren bir meslek dalıdır. Öğretmen, yaşadığımız çağın

ihtiyaçlarına uygun şekilde kendini geliştirirken, ğrencilerinin de zihinsel, fiziksel, sosyal, psikolojik ve gelişimine yarar sağlayan kişidir.

Tösten'e göre (2011), ğretmen, mesleğini icra ederken sürekli ğrenci ile etkileşimde bulunan, eğitim programındaki bilgileri derslerinde uygulayan, ğretimi planlayan, yöneten ve öğretimin sonunda bunların değerlendirmesini yapandır.

Başaran'a göre (1993) ğretmen, değişik ortamlarda, şartlarda ve seviyelerde, öğretme-öğrenme ortamını hazırlayan bunu en aktif şekilde uygulamak için çaba harcayan, eğitsel ve öğretimsel amaçlarını gerçekleştirmede öğrencilerine ve sorumluluğunda bulunan velilere yol gösteren, kişisel bilgi ve genel kültürü olan , öğreteceği bilimsel dalda uzmanlaşmış kişidir.

Öğretmenler, yaşadıkları toplumun ihtiyaçlarına yönelik sorgulayan, araştıran, yaratıcı, bilgiyi üretebilen, eleştirel düşünebilen, teknolojiden faydalanabilen, düşündüklerini ve yapmak istediklerini rahat bir şekilde ortaya koyabilecek yeterliklere sahip olmalıdır (Bulut ve Doğar, 2006).

Öğretmenin, donanımlı, yetkin ve çeşitli yeterliliklere sahip olması için öğretmenlik alanı, genel yetenek, genel kültür, eğitim bilimleri gibi alanlarda gerekli birikime sahip olması gerekir. Öğretmenler, sahip oldukları bu bilgileri öğrencilerine aktarabilmeleri için birtakım mesleki yetkinlikleri barındırmalıdır (Özer ve Gelen, 2008).

1.1.1.2. Öğretmenlik Mesleği ve Önemi

Sosyal bir sistem olan eğitim sisteminin üç temel öğesi vardır. Bu öğeler ğretmen, ğrenci, ve eğitim programıdır (Karagözoğlu, 1986). Bir eğitim kurumunda verilen eğitimnin niteliği öğretmenin niteliği ile doğru orantılıdır. Eğitimin niteliğinin en önemli belirleyicisi ğretmen ve öğretmenin niteliğidir. Bu üçgeni birbirinden ayrı düşünmek olanaksızdır (Ataünal, 1992).

Tekşık'a göre (1996) ğretmenlik mesleği bir toplumun geleceğini hazırlama sorumluluğunu taşıyan önemli ve etkin bir meslektir. Türk milletinin gelişmiş ülkeler seviyesine ve hatta üzerine çıkması nitelikli öğretmenlere bağlıdır. Öğretmenler,

yetiştirdiği öğrenciler aracılığıyla geleceği ve toplumu düzeltmekte, devleti güçlendirmekte ve çeşitli tehlikelerden korumaktadır.

1.1.1.3. Öğretmen Nitelikleri

Öğretmen niteliklerini kişisel nitelikler ve mesleki nitelikler olmak üzere ikiş kategride incelemek mümkündür. Öğretmenler, sınıf ortamında, ders esnasında çok farklı ğrenci tipleriyle karşılaşabilmektedir. Bu sorunları anında zebilmesi için de öğretmenler, mesleki bilgilerinin yanı sıra birtakım kişisel özelliklere de sahip olmalıdır. Öğretmenlerin kişisel özellikleri, öğrencinin derse ve okula karşı tutumunu etkileyebilmektedir. Öğrenciler çoğu zaman öğretmenlerin anlattıklarından çok konulara yaklaşımından etkilenmektedir. Buna bağlı olarak da okula karşı olumlu ya da olumsuz tutum sergileyebilirler (Ilıkan, 2007).

ğretmenlikle ilgili 14 Haziran 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmenlik mesleğine hazırlığın genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonu kapsadığı ifade edilmiştir. MEB kanuna göre öğretmenler, mesleki nitelikler bağlamında, alan bilgisi, genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmalıdır. Bu bölümde ğretmen nitelikleri bu üç başlık altında incelenmiştir.

1.1.1.4. Alan Bilgisi

Bir mesleğe sahip olmak ve o mesleği icra etmek için o mesleğin gereği olan bilgi ve becerilerine sahip olmak gerekmektedir. Öğretmenlik gibi uzmanlık bilgisi gerektiren mesleklerde bu eğitim önemli olmakla birlikte niversite eğitimi süresince örgün eğitim şeklinde verilmeli ve hizmete başlayan ğretmen bu eğitimi aldığı için donanımlı olmalıdır. (elikz, 2003).

Öğretmen adayı, öğretmenlik mesleğini icra etmeye başlamadan kendi alanıyla ilgili uzmanlık bilgisine sahip olmalıdır. Toplumda her ne kadar “ğretmen olunmaz, doğulur” biçiminde bir söz işitsek de bir şeyleri öğretebilmek ve aktarmak için ilk önce konuya hakim olmak gerekir (şişman, 2002).

1.1.1.5. Genel Kültür

Bir öğretmenden beklenen sadece alanında uzmanlık bilgisine sahip olması değil, toplumun içindeki olguları görebilmesi, dünyayı ilgilendiren bir takım olayları görebilmesi ve bunlar için ön görü oluşturmalarıdır (Şişman, 2002).

Öğretmen geniş bir genel kültür bilgisine sahip olmak zorundadır. Çünkü öğretmen, öğrenciye çevresinde olan değişimleri karşılayabilecek nitelikte yeni davranışlar kazandırmakla yükümlüdür. Bu da öğretmenin toplum yapısını, kültürel değerlerini çevresinde olup bitenleri bilmesini gerektirmektedir. Öğretmen adaylarının geniş bir dünya görüşüne ve genel kültürüne sahip olmaları beklenmektedir. Bu amaçla öğretmen yetiştiren programlarda bazı zorunlu ve seçmeli dersler yer almaktadır. Bunlar arasında Türk Dili, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, Yabancı Dil, Bilgisayar gibi dersler sayılabilir. Öğretmenden beklenen, sadece belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması değil, insanı, toplumu ve dünyayı ilgilendiren birtakım sorunları görebilmesi ve bunlar için çözüm yolları düşünebilmesidir. Bunun için de öğretmen adaylarının, insan bilimleri olarak nitelendirilen felsefe, psikoloji, sosyoloji, güzel sanatlar gibi alanlarda geniş bir bakış açısına sahip olmaları ve olumlu bir dünyanın kurulmasına öncülük etmeleri beklenmektedir (Celep, 2004).

1.1.1.6. Öğretmenlik Meslek Bilgisi.

Öğretmenlerin kendi alanlarında sahip oldukları bilgiyi öğrencilerine nasıl aktaracağını da bilmesi gerekir. Bir öğretmen, çalışırken uzmanlık bilgisi dışında mesleği ile ilgili bilgi ve becerilere de ihtiyaç duymaktadır. Öğretmenler lisans eğitimi alırken, üniversitelerde meslekleri ile ilgili çeşitli bilgi ve becerileri kazandırmaya yönelik dersleri alırlar. Eğitim ve öğretimin daha verimli olması için hizmet öncesinde öğretmenlere bu alanda da yetkinlik kazandırmak için mesleki bilgi ve beceriler verilmektedir. Öğretmenin, öğretme ve öğrenme alanlarını içeren bu eğitimleri alarak mesleğini daha etkin bir şekilde yürüteceği düşünülmektedir. (Şişman, 2002).

1.1.2. Çalışma, İş ve İşsizlik Kavramları

1.1.2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma olgusuyla ilgili olarak pek çok tanım yapılmaktadır. bu duruma bağlı olarak da şekillenen çalışmaya dair yöntemler vardır. Çalışma kavramı, etimolojik olarak eski Yunanlılar ve Romalılarda “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” manalarına gelmektedir (Lordoğlu, Özkaplan, 2003). Çalışma, kişilerin bir varlık koşulu, bir diğer aktarımla da onsuz var olamayacağı belli başlı görünüşlerinden bir tanesi olarak aktarılmıştır (Berger, 1961).

Çalışma kavramının anlamı, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye bağlı olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. "Çalışma", yaşamın sürekliliğini sağlayan bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan hayatının en önemli alanlarından biridir (Tınar, 1996). Çalışma olgusu; birey açısından gelir elde etme aracı olarak nesnel boyutta anlam taşıdığı gibi, toplumsal açıdan da statü ve saygınlık elde etme bakımından psikolojik ve sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır.

Çalışma eylemi, bireylere çok yönlü yarar sağlayan araçsallık durumuna sahiptir. Bu noktada, çalışma, bedensel ve düşüncel gücün kullanılması karşılığında gelir elde edilmesinin ilerisinde bir olgudur. Bireylerin hayatlarında tatmine ulaşmada, çalışma kavramı önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışma başka bir tanıma göre: “ insanın bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde kullanabilmesidir.” (Keser, 2009).

1.3. İşsizlik

İşsizlik, ekonomik sistemi olumsuz açıdan etkileyen, iş gücünden üretim amacıyla yararlanan tüm ekonomik ve sosyal politikada alınan önlemlere rağmen etkisini artıran, bireysel ve toplumsal bir gerçektir (Kumaş, 2001). İşsizlik, devletin ekonomi politikasındaki sıkıntılar sonucu ortaya çıkan bir olgudur. İnsan gücünün, zaman itibarıyla ve diğer nedenlerle israfına da işsizlik denebilir (Gök, 2004).

İşsizliğin ulusal alandaki tanımına bakıldığında, araştırmalardaki resmi rakamlarda Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nin açıklaması baz alınmaktadır. DİE'ye göre işsizlik; “Çalışma çağındaki nüfus = işgücü + işgücüne dahil olmayanlar, İşgücü = istihdam edilenler + işsizler” şeklinde tanımlanmıştır (DİE, 1999: s.11). DİE'nin de onayladığı şekliyle işsizlik tanımı üç koşulla ilişkilidir: İş olmama, iş arıyor olma ve iş başı yapmaya hazır olma. Bu açıdan bakıldığında bir kişinin işsiz kabul edilmesi bu üç kriteri sağlamasına bağlıdır diyebiliriz (Köstekli, 1999).

Avrupa Birliği'ne üye ülkelere göre ise işsizliğin tanımı şöyledir: “iş gücü bürolarına (İş-Kur gibi) veya işçilere destek bürolarında kaydı olan kişilerden tamamen işsiz olanlar ve her an başka işe geçmeye hazır bulunanlar” dır (Erdut, 1991).

1.1.3.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik türleri ile ilgili eğitim durumu, yaş, etnik köken, cinsiyet gibi çeşitli kişisel özelliklere göre bir analiz yapılabileceği gibi, mesleklere, işsizliğin süresine nedenine, coğrafi özelliklere göre de sınıflandırma yapılabilir (Bozdağlıoğlu, 2009a). İşsizliği temelde açık işsizlik, gizli işsizlik şeklinde gruplandırmak mümkündür (Boztepe, 2007).

1.1.3.2. Gizli İşsizlik

İşsizlik türlerinde diğer işsizlik türlerinden farklı olan gizli işsizlik, işsizliğin bir türüdür fakat, işsizliğin özel bir durumunu anlatmaktadır. Toplam çıktıda bir değişme olmadan, bir işletmede ya da ekonomik sektörde çalışmayı bırakan işçilerin sayısı, gizli işsizlik oranını vermektedir.

Yani toplam çıktı veya ürünün miktarının aynı kalmasına rağmen iş gücü verimliliğinin yok olması şeklini ifade edilmektedir(Lordoğlu ve Özkaplan, 2003). Mesela, bir fabrikada bir işçinin aldığı ücret, işçinin iş yerine kazandırdıklarından yüksek ise, gizli işsizlik söz konusu olabilmektedir. Çünkü verilen ücreti belirleyen de çalışan kişinin iş yerine sağladığı verimliliğidir.

O halde, bir iş yerinde çalışanın verimliliği ile buna karşı aldığı ücret aynı oranda olmadığı takdirde, iş veren için kâr durumu olmayacağından gizli işsizlik türü oluşur

(Dirimtekin, 1981). Eğer işçilerin ekonomik anlamda çalışır görünmesine rağmen, o iş alanından çekilmeleri sonucunda üretimde azalma oluşmuyor ise yani verimli olan diğer personel o işçilerin işini yapabiliyor ise , ekonomik yönden gizli işsizlik ortaya çıkacak demektir (Koray, 2000).

Gizli işsizlik türünde, genellikle piyasada iş arayan kişiler olmamasına rağmen, işsizlik gizli tarzda ortaya çıkabilmektedir. Çünkü verimliliğin ve ücretlerin düşük olduğu ekonomilerde, gizli işsizlik oluşursa, bir kişi yerine iki veya daha fazla kişiye iş verilmiş demektir (Unay, 1996). Az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde gizli işsizlik farklı nedenlere dayanmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde gizli işsizliğin sebebi, sermaye yetersizliğidir; işsizlik sürekli var olur ve yapısaldir. Gelişmiş ülkelerde ise, işsizlik iş isteği azlığından kaynaklanmaktadır ve bu durum genellikle geçicidir (Özgüven, 1997).

Gizli işsizlik, istihdamda yer almasına rağmen, verimi çok düşük, hatta bazen negatif dahi olabilen bir iş gücü kitlesinin üretimin içinde yer almasıdır. Çoğunlukla tarım kesiminde, aile işletmelerinde görülür. Diğer bir ifadeyle üretime az katılan veya hiç katılmayan, hatta bazen üretim üzerinde verimliliği düşürücü özelliği bulunan bir iş gücünün ekonominin içinde bulunmasıdır (Başterzi, 1996).

1.1.3.3. Açık İşsizlik

Açık işsizlik ise, çalışmak için gücü ve isteği var olduğu halde, cari ücret almak için iş arayan fakat bunu bile bulamayanların oluşturduğu işsiz grubu ifade etmektedir (Zaim, 1997). Diğer bir ifadeyle , bir insanın asgari de olsa para kazanmak ya da geçimini sağlamak için bir işinin olmaması durumudur. Bu tanıma bakılırsa, günümüzde atanamayan öğretmenler bu gruba dahil olmaktadır. Açık işsizlik, isteğe bağlı iradi ve istem dışı işsizlik olarak ya da diğer bir ifadeyle iradi veya gayri iradi işsizlik olarak karşımıza çıkar. İsteğe bağlı işsizlik, cari ücret karşılığında, mevcut çalışma şartlarında çeşitli nedenlerle çalışmak istemeyenlerin oluşturduğu işsizlik türüdür (Tatar, 2006). Bu işsizlik türü herhangi bir kişinin çalışmaktan kaçması, verilen işi beğenmemesi, ücreti az bulduğu için işi kabul etmemesi ve bunun gibi sebeplerle ortaya çıkan işsizlik türüdür (Boztepe, 2007). Sosyal yapıya göre ya da kişiden kişiye farklılık gösterir. Yani gönüllü işsizlik de diyebiliriz. Bu gruba uzun süre iş arayıp bulamayan ve iş aramaktan vazgeçen, cesareti kırılmış işsizler de dâhil edilebilir.

Öğretmen adaylarından bazıları da bu gruba dahil edilebilir. Şöyle ki, yeni mezun öğretmen adaylarını karın tokluğuna çalıştırmak isteyen özel kurumlar olduğu gibi devlete atanamayan bazı öğretmenler çok düşük maaşı olsa da ücretli öğretmenlik yapmakta bazı öğretmenler ise şartları çok kötü olduğu için buna yanaşmamakta ve işsiz kalmaktadır.

İstem dışı işsizlik, sistem ile ilgili işsizliktir. İş bölümü ve uzmanlaşma organizasyonuna bağlı olarak ortaya çıkar. Ekonomik açıdan önemlidir. Bu tür işsizlikte, işsizlik sistemin yarattığı bir durumdur çalışanla ilgili bir işsizlik söz konusu değildir. Bu sebeple işsiz kişinin işsizlikten kurtulması kendi çabalarıyla alakalı değildir. İşsiz kişiler verilen ücret düzeyine ve iş koşullarına itiraz etmeseler bile iş bulamazlar. Çoğunlukla talep azlığının üretim kapasitesinin tamamını kullanmasından kaynaklanır (Eyuboğlu, 2003). Bu açıdan bakıldığında yeni mezun atanamayan öğretmenler, açık işsizler grubuna dahil edilebilir. Atanamayan çoğu öğretmen adayı özel sektöre yönelmekte ve bu alanda da her şarta razı oldukları halde iş bulamamaktadır.

İstem dışı ortaya çıkan işsizlik toplumun ekonomik durumunu baz alan kısmi işsizlik ya da arizi işsizlik olarak karşımıza çıkabilir. Kısmi işsizlik, mevsimlik, arizi ve teknolojik işsizlik gibi çeşitli türleri içerir. Mevsimlik olan, genellikle tarım sektöründe karşımıza çıkan mevsimlere göre değişen emek arz ve talebi arasında denge olmasına rağmen işçilerin iş değiştirmesi ile ortaya çıkan türdür. Arizi işsizlik ise iş yerinin yaptığı teknolojik değişiklikten, özellikle iş gücünün yerini makinenin almasından kaynaklanan işsizlik türüdür (Boztepe, 2007).

Teknolojik işsizlik, kısmi işsizlik kapsamında yer almakla birlikte, aslında yaygın işsizliğe yol açan ve yapısal değişmeye neden olan bir işsizlik türüdür. Çünkü bu işsizlik türü, emeğin yerine makinenin ya da daha verimli, üretken teknik ve yöntemlerin kullanılması sonucunda ortaya çıkar. Teknik ve teknolojik gelişmeler emek gereksimini azaltır. Ayrıca arz ve talep dengesini değiştirir. Burada önemli bir grup işsiz kaldığı gibi, toplumda toplu işsizlik doğabilir. Çünkü teknolojinin girdiği durumlarda üretim ve verimlilik artar, emek gereksinimi azalır dolayısıyla çalışanlar işsiz durumuna gelir. Bir kesimden diğer kesimlere doğru emek akışı başlar (Boztepe, 2007).

1.1.3.4. İşsizliğin Psikososyal ve Ekonomik Boyutu

Genellikle işsizliğin biri ekonomik diğeri psikolojik olmak üzere iki önemli etkisinden bahsedilmektedir. Birincisi, işsizlerin çalışıyor olmaları durumunda elde edilebilecek olan üretim miktarının kaçınılmaz kaybı; ikincisi de, işsiz kalmış olan bireylerin ve ailelerinin yaşayacakları psikolojik zararlardır (Goldsmith ve Veum, 1996: 333-336). Psikolojik zararlara ilişkin araştırmalarda, işlerinden çıkarılmış olan bireylerin;

- Kendilerine olan güvenlerini kaybettikleri,
- Algılanan yeterlilik (perceived competence) ve özyeterlik düzeylerinde azalma yaşadıkları,
- Hayat tatminlerinin azaldığı,
- Depresif duygularının arttığı,
- Stres düzeylerinin yükseldiği,
- Umutsuzluk, çaresizlik içine girdikleri,
- İçine kapanma, yalnızlık duygusu hissettikleri,
- Özsayıgılarının zedelendiği (Tınar, 1996: 107-108) gözlenmektedir.

1.1.4.İstihdam Kavramı, Öğretmenlerin Atanması ve Öğretmen İşsizliği

1.1.4.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, emek kavramıyla ilgilidir ve insan gücünden faydalanma anlamına gelmektedir (Dirimtekin, 1989). Diğer bir ifadeyle istihdam, insan emeğinden belirli bir ücret karşılığında yarar sağlanması şeklinde de tanımlanabilir (Orhan ve Erdoğan, 2008). İstihdam, üretim unsurlarından faydalanmak suretiyle sermaye, emek, girişim ve doğal kaynakların asgari seviyede kullanılıp üretime dahil edilmesi demektir (Bekiroğlu, 2010).

1.1.4.2. Günümüzde Öğretmen Ataması ve İstihdamı

Öğretmen, öğrenciyle devamlı etkileşim halinde olan, eğitim öğretim sürecinde en etkin role sahip olan, öğretimi planlayan ve bunu yöneten, öğretimin sonunda öğrencinin değerlendirmesini yapan eğitimin başındaki kişidir. Bahsedilenlerden yola çıkarsak, eğitim kalitesini belirleyen en önemli etken öğretmenin niteliğidir (Bircan, 2003).

Milli Eğitim Bakanlığı, 1985-1991 yıllarında öğretmen seçerken uyguladığı öğretmen sınavlarında, öğretmen yetiştiren kurum mezunlarını ve meslekî nitelik taşımayan diğer üniversite mezunlarını eşit şartlarda seçmiştir. MEB, bu sınavları yeterliliğe ve yetkinliğe bakarak baraj uygulaması ile gerçekleştirir (Eraslan, 2004).

Türkiye’de öğretmen atamalarında bugüne dek değişik uygulamalara yer verilmiştir. Bugün ise MEB, Eğitim fakültesi mezunları ve Fen -Edebiyat fakültesinden mezun olup pedagojik formasyon belgesi alan adayların arasından Kamu Personel Seçme Sınavından alınan puan üstünlüğünü baz alarak öğretmen seçer (Sağlam ve Kürüm, 2005).

1.1.4.3. Öğretmenlerin İstihdam Şekilleri

Devlet Memurları Kanunu’nun 4.maddesinde kamu hizmetleri için şöyle bir ifade yer alır: “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.” Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) adı geçen kanunun 4.maddesine dayanarak dört şekilde öğretmen istihdam etmektedir. Bunlar: (DMK 657, 2006).

- Kadrolu Öğretmen
- Sözleşmeli Öğretmen
- Vekil Öğretmen
- Ücretli Öğretmen

1.1.4.4. Kadrolu Öğretmen

1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4. maddesinin a fıkrasına göre kadrolu öğretmen : “ Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.” şeklinde tanımlanmaktadır (DMK 657, 2006).

Kadrolu öğretmen, DMK’ nun 4. maddesinin “a” fıkrasına göre çalışan personeldir. Kadrolu öğretmenlerin, güvenceleri vardır. 657 DMK’ nın 4/a’ ya tabi olan bu öğretmenler, kamu hizmetini sürekli ifa ile görevlendirilen öğretmenlerdir. Bu öğretmenler, üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olduktan sonra KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)’ na girmekte ve bu sınavdan aldıkları puanlara ve mülakat puanına göre atamaları gerçekleştirilmektedir. Sosyal Güvenlik Hakları ve bununla ilgili hizmetleri T.C Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. MEB’in öğretmen istihdamına dair en önemli sınıftır. Aldıkları maaş yıllar geçtikçe kademe ve dereceleri arttıkça ilerleyen zamanlarda yükselmektedir. Bu öğretmenlerin denetlenmesi sicillerinin tutulması MEB tarafından yapılmaktadır. Sicillerine ve zamana göre mesleklerinde kıdem-kademe atlamaktadırlar. Ülkemizdeki diğer öğretmen türlerine göre meslek güvencesi, ücret ve sosyal haklar bakımından daha iyi durumdadırlar (Uçman, 2006, s.6-7). MEB’ in 2008 verilerine göre 734.596 toplam çalışan öğretmenden 696.091’i ile kadrolu öğretmenlerdir ve MEB’in sisteminde ana sınıfı oluşturmaktadır (MEB, 2008).

1.1.4.5. Sözleşmeli Öğretmen

Türkiye’de daha çok 80’li yıllardan sonra devletin öğretmen istihdam şekillerinde değişiklik olmaya başlamıştır. Bu değişiklikler daha çok ekonomik nedenlerle ortaya çıkmış ve değişen şartlara bağlı olarak hız kazanmıştır. Sözleşmeli personel uygulaması ise devletin bu alandaki en net örneğidir.

MEB bu yeni istihdam şeklini ilk olarak 2004-2005 Eğitim-Öğretim yılında uygulamaya başlamıştır. 14/09/2004 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı’na dayanarak 5000 İngilizce Öğreticisi, 4000 Bilgisayar Öğreticisi MEB tarafından istihdam edilmiştir

(Resmi Gazete, 2004, 25600). Bu kararda öğretmen ifadesi yerine “öğretici” ifadesi kullanılmıştır. Bu kararın 2.maddesinde “İngilizce ve Bilgisayar Öğreticisi” ifadesinde, istihdam edileceklerin eğitim durumu ile ilgili bilgilerden bu kişilerin eğitim fakültesi olma zorunluluğunun olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz. MEB’ in işe aldığı sözleşmeli öğretmenler, memur statüsünde olmayıp, çalışanlar, kadrolu öğretmenler gibi Emekli Sandığı’na değil, devletin işçi statüsünde çalışanlar gibi Sosyal Sigortalar Kurumu’na bağlı çalışmaktaydılar. Şimdi ise aynı sosyal güvenceye dahildirler, fakat görev yeri değişimi şartları ise memurlarda olduğu gibi değildir.

DMK’ nun 2. bölümünde belirtilen ilerleme ve yükselmeler, sadece 4/a’ ya tabi kadrolu öğretmenlere aittir. Sözleşmeli öğretmenlerde, kademe, sicil, kıdem ve derece bulunmaz, mesleklerinde başarılı olsalar da ilerlemeleri, yükselmeleri, ödül almaları mümkün değildir (Özer, 2008).

1.1.4.6. Vekil Öğretmen

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesinde yer alan şartlara göre istihdam edilen öğretmenlerdir. Öğretmenlerin çeşitli nedenlerle, kanuni izin, disiplin cezası, geçici görev, görevden uzaklaştırma gibi sebeplerle işlerini geçici olarak yapamayacakları durumlarda kurum içinden veya kurum dışından ya da açıktan vekil olarak atanan öğretmenlerdir (DMK 657, 2006). Asil görevli öğretmen atanana kadar vekil öğretmen vekaleten görev yerine getirilir.

1.1.4.7. Ücretli Öğretmen

Öğretmen sayısının yetersiz olduğu durumlarda, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 9.maddesinde geçen şartlar gereğince görevlendirilen öğretmenlerdir. 16.12.2006 tarihli ve 26378 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01.07.2006 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar şöyledir:

- Öğretmen sayısının yetersiz olduğu durumlarda,
- Bu Karar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmî görevliler ile sınıf öğretmenlerine ilköğretim okulu 6, 7 ve 8 inci sınıflarında, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,
- Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla;
- Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate kadar ek ders görevi
- Resmî görevi bulunanlara haftada 10saate,
- Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate, kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir” (DMK 657, 2006).
- Ücretli öğretmenler, yevmiye usulü maaş almaktadırlar. Haftalık girdikleri ders saati hesaplanır, bayramlarda, olumsuz hava koşullarında, yapılan tatillerde ek ders ücreti kesilir, maaşları tatil oranınca düşer, yaz tatilinde de maaş almazlar. MEB'in bugün yaygın olarak talep ettiği ücretli öğretmenlik uygulaması devletin ekonomik olarak eğitim kısmına ayırdığı bütçe ile yakından ilgilidir. Bu araştırmada temel alınan konuyu göz önünde bulundurursak, ücretli öğretmenlik, öğretmen haklarının olmadığı ve işsizlikten dolayı tercih edilmek zorunda kalınan güvencesiz bir öğretmen istihdam şeklidir (<http://www.turkegitimsen.org.tr/>).

1.1.4.8. Öğretmen Atamalarında Kullanılan Mevcut Sistem ve KPSS

Türkiye’de öğretmen adaylarının mesleğe kabulüne ilişkin literatür incelendiğinde, genel anlamda aslında dünyadaki öğretmen yetiştirmede izlenen yollara başvurulduğunu görmekteyiz. Türkiye’de öğretmen atamalarında başvuru alan KPSS benzeri sınavlar yapılmakta olup Almanya, Avusturya, Fransa ve Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) birçok eyaletlerinde görülmektedir ve yine birçok ülkede öğretmenlerin niteliğinin artırılmasına yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır (Şahin, 2007).

Öğretmen atamalarında aranan şartlara uygun, uygulanan sınavlardan en yüksek puanı elde eden adaylar, öğretmenlik atamalarında ön plana geçmektedir. Etkili bir öğretmen seçme sürecinde ana hedef, etkili bir öğretim gerçekleştirecek doğru öğretici personeli seçmek olmalıdır. Öğretmen seçimi sürecinde doğru karar verebilmek için bazı özellikler önemlidir. Öğretmen adaylarının, başarı, motivasyon, yetenek, ve nitelik ölçütleri dikkate alınarak seçilmeleri göz önünde tutulmalıdır (Şahin, 2007).

Öğretmen adayları, eğitimlerini tamamladıktan sonra atanmak için bekledikleri bu zorlu dönemde KPSS’de başarılı olmak için çeşitli kurslara gitmektedirler, fakat öğretmen adaylarının atamalarının olması için KPSS’de belli bir puanın üstünde almak yetmemekte, sıralamada istenilen yere gelmeleri önemlidir. Bu da branş bazındaki mezun aday sayısına göre ve sınavın niteliğine göre değişmektedir (Ergün, 2005). İstenilen sıralamaya girebilmek büyük bir çaba ve özenli çalışma gerektirmektedir. KPSS’ye yoğun bir şekilde hazırlanan öğretmen adayları bu süreçte dersane desteği almak istemekte, lisans eğitimleri sırasında kaygı verici bu sürecin içine dahil olmaktadır ve KPSS için çalışmaya başlamaktadır (Karataş ve Güleş, 2013).

Ülkemizde, öğretmen yetiştirme alanlarından mezun olanların kamuda istihdamı MEB’in yaptığı merkezî bir atama sistemi ile yürütülür. MEB’e bağlı özel okullar ise öğretmen seçerken kendi amaçlarına ve ihtiyaçlarına uygun bir sistem geliştirmiş çeşitli sınavlar ve mülakatlar yoluyla öğretmen başvurularını değerlendirmektedirler.

Kamuya atamalarda öğretmen adayları, ÖSYM tarafından düzenlenen Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) içindeki Genel Yetenek Testi (%15), Genel Kültür Testi (%15) ve Eğitim Bilimleri Testi (%20) sınavlarına girmektedirler. Bunun dışında 2013 yılında bu sınavlara ek olarak bazı branşlardan mezun olan adaylardan alanlarına özgü olarak Öğretmenlik Alan Bilgisi Testine (ÖABT- %50) de girmeleri beklenmektedir. 2018 yılında ÖSYM tarafından yapılan ÖABT’de 17 uzmanlık alanında sınav uygulanmıştır. KPSS puanının hesaplanmasında en önemli payı içeren ÖABT sınavının içeriğinin %80’i alan bilgisini, %20’si ise alan eğitimini içermektedir. Diğer taraftan Felsefe grubu öğretmenliği, Fransızca öğretmenliği gibi mesleki ve teknik öğretmenlikler için ÖABT sınavına gerek olmamakta; atamalar, KPSS puanı Genel Yetenek (%30), Genel Kültür (%30) ve Eğitim Bilimleri (%40) sınavlarından alınan puanlara göre belirlenmektedir. 2017 yılından itibaren sözleşmeli öğretmenlik

atamalarında KPSS ve ÖABT'ye ek olarak aday öğretmenlerle yüz yüze görüşme (mülakat) uygulaması başlamıştır.

Mülakat sınavlarında adayların “bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri” değerlendirilmektedir (Sözleşmeli Öğretmenlik İstihdamına İlişkin Yönetmelik, 2016).

Öğretmenlerin kamuya atanması için günümüzde uygulanan KPSS (Genel Yetenek, Genel Kültür, Eğitim Bilimleri), ÖABT ve mülakat yöntemlerinin içerik ve biçim bakımından öğretmenlik mesleği için gerekli yeterlikleri (bilgi, beceri, duyuşsal özellikler gibi) ölçmek için yeterli olmadığı görülmektedir (Atav ve Sönmez, 2013).

Yapılan çalışmalar, KPSS'nin Eğitim Bilimleri ve ÖABT sınavlarının öğretmenlerin bilişsel süreçlerini ve bilgi alanlarını yeteri kadar ölçemediği ve kapsam geçerliğinin düşük olduğunu göstermektedir (Adıgüzel, 2013; Kala ve Çakır, 2016; Korkmaz ve Ünsal, 2016). Günümüzde öğretmen atamaları için uygulanan mevcut sistem, öğretmenlik mesleği için gerekli olan 21. yüzyıl becerileri olarak tanımlanan becerileri (iletişim, problem çözme, üst biliş, vd.) bilişsel becerileri ve duyuşsal özellikleri ölçmekte yapı ve içerik açısından yetersiz kalmaktadır. Ayrıca bu sınavlarda yer alan sorular, üst düzey bilgileri sınırlı düzeyde ölçebilmektedir. Bu sınavlara başvuru sayısının ihtiyacın çok üzerinde olması sınavın amacının dışına çıkmış, öğretmenlik yeterliklerini ölçmek dışında, sınava giren adaylar arasından eleme yapma yöntemine dönüşmüştür. Böyle bir durumda aslında adaletsizce bir seçim oluşmuş ihtiyacın fazla olduğu bazı branşlar düşük puanlara da sahip olsa atanabilmektedir. Başvuru sayısının ihtiyaçtan çok fazla olduğu branşlarda ise KPSS puanı çok yüksek olsa bile adayların atanamaması söz konusu olabilmektedir (Adıgüzel, 2013; Kala ve Çakır, 2016; Korkmaz ve Ünsal, 2016).

Öğretmen atamalarında uygulanan rekabete dayalı bu yaklaşım birçok ülkede uygulansa dahi nitelikli aday seçmek için uygun gibi görünse de öğretmen kalitesini arttırmada yeterli olmamaktadır. Merkezi atamaların olduğu ve okulların ihtiyacına göre kendi öğretmenini seçemediği bu yaklaşım şekillerinde öğretmenlerin de atandıkları okullara karşı aidiyet duygusu hissetmedikleri görülmüştür. (Ergün, 2005). Kamuya öğretmen atamasında yaşanan sorunların yanı sıra özel sektörde de öğretmen

atamalarında temel birtakım yeterliklerin geliştirilmesinin gerekliliği göz önünde bulundurulmalıdır.

1.1.4.9. İlgili Araştırmalar

Araştırmalarda genel olarak, mezun öğretmen adaylar, işsizlik ya da KPSS üzerine çalışılırken öğretmenlerin görüşleri alınmış ve nitelikli bir çalışmaya ulaşılmaya özen gösterilmiştir.

Tösten (2011), İlköğretim Öğretmenlerinin Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi: Kars İli Örneği başlıklı yüksek lisans tezinde ilköğretim öğretmenlerinin KPSS' ye yönelik görüşlerini belirlemiştir. Çalışmanın örneklemini Kars'ta il merkezinde görev yapan 310 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler KPSS'nin, Milli Eğitim Bakanlığının bir öğretmende aradığı temel niteliklere sahip adayları seçmekte yetersiz kaldığını düşünmektedir. Öğretmenlere göre; KPSS'nin öğretmen seçmede nitelikli bir sınav olmadığı, objektifliği sağlamadığı, büyük oranda eğitimdeki gelişmeleri kapsayan güncel bir sınav olmadığı, öğretmen adaylarının ruh sağlığını bozduğu, öğretmenleri ezbere ittiği, adaylardan yüksek performans beklendiği görüşleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmen atamalarında günümüzde farklı ölçütlerin (mezuniyet derecesi, mülakat vs.) de yer alması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Karataş ve Güleş (2013) ise öğretmen atamalarında esas alınan KPSS'ye ilişkin öğretmen adaylarının genel görüşlerini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, birinci sınıftan itibaren KPSS'nin öneminin farkında olan öğretmen adayları, fakültede alınan eğitimin sınav başarısı için yeterli olmadığını düşünüp dershaneye gitme ihtiyacı duymaktadırlar. Öğretmen adayları, atamaların sadece bilişsel becerileri ölçen bir sınavla değil, başka ölçütlerin de dikkate alınarak yapılması gerektiğini, sınavın genel kültür, genel yetenek ve eğitim bilimleri alanlarında bilgi düzeyini yeterince ölçemediği yönündedir.

Okçu ve Çelik (2011)'in çalışması, öğretmen adaylarının KPSS'ye ilişkin görüşlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerinde etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen adaylarının eğitim fakültelerinde görmüş oldukları formasyon derslerini yeterli gördükleri, mezuniyet

notuna göre atanmayı istedikleri, KPSS nedeniyle adayların mesleğe karşı bakış açılarının olumsuz yönde etkilendiği, adayların KPSS’de başarısız olacaklarını düşündükleri ve adayların sınavın kapsam geçerliği konusunda şüphelerinin olduğu saptanmıştır.

Sezgin ve Duran (2011)’ın yaptığı çalışma, öğretmen adaylarının KPSS ile ilgili düşüncelerini ve sınavın adayların öğretmenlik mesleğine bakışlarını ve sosyal yaşantılarına yansımalarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, öğretmen adayları KPSS’nin nitelikli öğretmeni seçmede uygun bir sınav olmadığı, sınavın adayların çevreleri ile iletişimlerine, sosyal ilişkilerine, sanatsal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılımlarına olumsuz yönde etki ettiği saptanmıştır. Ayrıca adaylar, KPSS’nin öğretmenliğe bakışlarını olumsuz etkilemediğini, öğretmenlik mesleğini sevdiklerini ve yapmak istediklerini, ancak geleceklerinden kaygılandıklarını ve umutsuzluğa kapıldıklarını ifade etmektedirler

Atav ve Sönmez (2013) adlı araştırmasında, öğretmen adaylarının KPSS’ye ilişkin görüşleri çeşitli açılardan ele alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, öğretmen adayları, KPSS ile lisansta aldıkları eğitimin içeriğini birbiri ile örtüşmediğini dile getirmişlerdir. Ayrıca öğretmen adaylarından çoğu sınavda başarılı olabilmek için dersane desteği aldıklarını, sınavın kendilerini, sosyal yaşantılarını ve lisans eğitimlerini olumsuz etkilediğini, KPSS’nin nitelikli öğretmeni seçen bir sınav olmadığını ve bu sınava ek olarak uygulamalı aşamaların olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Genel olarak bu konuda yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde ülkemizde öğretmen seçiminde yapılan KPSS sınavının yeterli olmadığı, sınavı kazanamayan öğretmen adaylarının psikolojik olarak yıprandığı, işsizlikle mücadele ettiği ve kendilerini bu süreçte çaresiz hissettikleri ortaya çıkmaktadır. İşsiz kalan öğretmen adayları alan dışı mesleklere yönelse de bu onları mutlu etmemektedir. Öğretmen adaylarını mezun olduktan sonra zorlu bir süreç beklemektedir.

Alanda yapılan araştırmalar ve bu çalışmada öğretmen adaylarının mutsuz olduğu ve ümitsizliğe düştüğü görülmüştür. Konuya ilişkin araştırmalarda ağırlıklı olarak öğretmen adaylarının KPSS’ye ilişkin görüşlerinin incelendiği görülmektedir. Bu çalışma, diğer çalışmalardan farklı olarak atanamama sürecine ve bu sürecin öğretmen

adaylarının mesleki, sosyal, psikolojik bakımdan öğretmen adaylarını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Yine diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışma, atanamama ya da işsizlik olgusu ve bu olgunun bireyin dünyasında nasıl deneyimlendiği üzerinde odaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu çalışma, daha çok bireysel deneyim ve bu deneyimin mesleki kimlik üzerindeki etkilerini yansıtmayı hedeflemektedir. Bu nedenlerle, benzer çalışmalardan belirgin biçimde ayrılmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, yeni mezun öğretmen adaylarının iş bulma sürecinde yaşadığı kişisel mesleki ve ekonomik tecrübelerin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Yeni mezun öğretmenler iş arama bulma sürecinde nasıl bir yol izlemektedir?
2. Yeni mezun öğretmenler iş bulma sürecinde hangi kişisel zorlukları yaşamaktadır?
3. Yeni mezun öğretmenler iş bulma sürecinde ne gibi mesleki zorluklar yaşamaktadır? Bu süreç onların mesleki kimlik algısını nasıl etkilemektedir?
4. Yeni mezun öğretmenler iş bulma sürecinde ne gibi ekonomik zorluklar yaşamaktadır?

1.3. Önem

Türkiye’de atanamayan öğretmen sayısı 2016 yılı verilerine göre yaklaşık 359000 civarındadır. 3-4 yıl içinde bu rakam 534000 civarında olacaktır (www.meb.personel.com). Bunların içinde ücretli çalışan öğretmenler, farklı iş kolu seçen öğretmenler, geçici iş yapan öğretmenler de vardır. Atanamayan, ücretli öğretmenlik yapan veya geçici işler yaparak hayatını devam ettiren, birkaç yıl geçmesine rağmen hayatlarının düzenini oluşturamayan öğretmen adaylarının bu süreçte yaşadıklarının kişisel mesleki ve ekonomik açıdan incelenmesi, bu bireysel görüşlerin ve deneyimlerinin aktarılması konunun bütün tarafları açısından önemlidir. Öğretmenlerin bu süreçteki tecrübelerini kişisel mesleki ve ekonomik açıdan değerlendirmek ve tecrübelerini birinci ağızdan duymak toplumsal açıdan da önem arz etmektedir.

KPSS sisteminde Milli Eğitim Bakanlığı, 1985-1991 yılları arasında öğretmen seçme sınavlarında, öğretmen yetiştiren kurum mezunlarını ve mesleki nitelik taşımayan diğer üniversite mezunlarını aynı şartlarda seçmeye çalışmıştır. Seçme işlemini yaparken sınavları, yeterliğe dönük yapmış, sınava baraj uygulaması getirmiştir (Arslan ve Erarslan, b.t.).

Öğretmen Seçme ve Yerleştirme Sınavları incelendiğinde 1991 yılında yapılan öğretmen seçme sınavlarında 12 branşta sınava giren adayların hepsi atandığı halde, öğretmen kadrolarındaki açık doldurulamamıştır. Bu uygulamada seçme işlemi, tamamen hedefine ulaşmamıştır. Bu gelişmelerden sonra 1992 yılında öğretmenler için seçme sınavı şartı kaldırılmıştır. Yani devletin ihtiyaç duyduğu öğretmen sayısından daha az aday başvurduğunda sınav şartı kaldırılmakta, açık kadrolara daha çok aday başvurduğunda ise sınav sistemi getirilmektedir. Bu uygulama KPSS sisteminin neden uygulandığını anlamak açısından önemlidir (Arslan ve Erarslan, b.t.).

2001 yılında öğretmen adayları KMS (Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı) adıyla yine sınava alınmışlardır. 2002-2003 yıllarına gelince bu uygulama KPSS adıyla (Kamu Personeli Seçme Sınavı) devam etmiştir. Bu çalışma ile eğitim fakültelerinden mezun olduktan sonra iş bulma sürecinde çeşitli yönlerden sıkıntı yaşayan öğretmen adaylarının görüşleri alınarak devlet kurumlarında ya da özel eğitim kurumlarda öğretmen istihdamını etkileyen nedenlerin öğretmen adaylarının hayatına kişisel mesleki ve ekonomik etkisi incelenmek istenmiştir. Ulaşılabilecek sonuçların eğitim alanında ve toplumsal açıdan fayda getireceği düşünülmüştür.

1.4. Sayıtlar

Bu çalışma aşağıdaki sayıtlara dayalı olarak yapılmıştır:

1. Görüşme yapılan kişilerin sorulara dürüstlikle ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Toplanan verilerin gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

1. Bu araştırma, İstanbul ili Kadıköy ve Maltepe ilçesi KPSS dershanelerine giden 2015 yılı ve sonrası mezun olmuş 20 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, veri toplama aracında yer alan yarı yapılandırılmış, açık uçlu sorular ve bu sorulara verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS): Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmak isteyen ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu adayların girdikleri ÖSYM tarafından uygulanan merkezi bir sınavdır. 2002 yılından beri uygulanmaktadır.

Öğretmen Seçimi: Belli adayların özelliklerinin, eğitim kurumlarınca tanımlanmış belli öğretim düşünce şartlarına uygunluğunun denendiği bir süreçtir.

Ücretli Öğretmen: Çeşitli nedenlerle öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı veya öğretmen ihtiyacı karşılanmakla birlikte, öğretmenin izin, rapor ve geçici görevlendirme gibi değişik nedenlerle ders görevlerini yerine getiremediği durumlarda eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülebilmesi ve öğrencilerin derslerinin boş geçmemesi için öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut (Yüksek öğrenimli olmak koşuluyla) açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilmesi şeklinde yapılan öğretmenliktir.

Öğretmen Yeterliliği: Yeterlik kavramı, bir iş ya da görevi etkili bir şekilde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken özellikleri kapsar. Kavramın öğretmenlik açısından kullanıldığı dikkate alınır, öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri, anlayış ve tutumlardır (Şahin, 2006).

Yeni Mezun Öğretmen: Eğitim fakültelerinden mezun olmuş öğretmenlik mesleğine henüz başlamamış, iş bulma sürecindeki öğretmenlerdir.

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeline, araştırmanın evrenine ve örnekleme, verilerine ve toplanmasına, verilerin analizine, süre ve olanaklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada öğretmen adaylarının mezun olduktan sonra iş bulma kaygıları, iş bulmak için hangi yolları denedikleri, hangi kurumlara başvurdukları ve işsiz kaldıkları bu dönemde kişisel mesleki ve ekonomik açıdan neler yaşadıkları üzerinde durulmuştur. Bu amaca uygun olarak mevcut çalışma, bir olgubilim (fenomenoloji) araştırması olarak tasarlanmıştır. Olgubilimsel çalışmalar, katılımcılar tarafından tanımlanan bir olgu hakkında araştırmacının insan deneyimlerini açığa çıkarmak için uygulanan sorgulama stratejisidir (Creswell, 2007).

Olgubilim tek tek olayları değil, bu olayları kapsayan olguları içine alır ve bir olgunun hedef kitle tarafından nasıl anlaşıldığı ve ne anlama geldiğinin araştırıldığı araştırmalardır. Bazen bir durum, kavram, deneyim, algı ya da yönelim olarak karşımıza çıkan olgular farklı özelliklerdeki bireyler için farklı anlamlar ifade edebilir. Mesela, ölümcül bir hastalığa yakalanmanın insanları nasıl etkilediği, maddi imkansızlıklardan dolayı okuyamayan yetişkinler için eğitimin anlamı, bir grup yabancı için Doğuda Batılı olmanın ne anlama geldiği vb. gibi konular olgubilimle çalışılabilecek araştırma konularına örnek olabilir. Olgubilim araştırmaları sonucunda kesin ve genellenebilir sonuçlara ulaşmamız mümkün olmayabilir ancak bu tür çalışmalar olguları daha yakından tanımamıza ve anlamamıza imkan sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Olgubilim çalışmalarında amaç, incelenen olguyu kendi yaşamlarında bizzat deneyimleyen katılımcılardan veri toplayarak onların söz konusu olguya ilişkin tecrübelerini, olguyu nasıl deneyimlediklerini betimlemektir. Bu kapsamda katılımcılardan “olguya ilişkin kişisel deneyimlerini” ve “bu deneyimin nasıl bir bağlamda ve hangi koşullarda ortaya çıktığını” anlatmaları istenir (Moustakas, 1994).

Olgubilim araştırmalarında gözlem, genellikle görüşmelere temel oluşturma ya da destekleme amacıyla bir veri toplama aracı olarak kullanılabilir. Örneğin “sınıf içinde yalnızlık” konusunda yapılacak bir araştırmada araştırmacının sınıf içinde gözlem yapması ve yalnızlığı yaşayan öğrencilerin derse katılımını, öğretmenler ve diğer öğrencilerle etkileşimini gözlemek gerekebilir. Böyle bir gözlem daha sonra yapılacak görüşmede araştırmacının soracağı sorulara temel oluşturabilir (Yıldırım ve şimşek, 2008).

2.2. Çalışma Grubu

Olgubilim araştırmalarında, incelenen olguyu kendi yaşamlarında bizzat deneyimleyen kişilerden oluşan 5-25 kişilik örneklemler tercih edilmiştir (Glesne, 2012). Örnekleme belirlemede ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, araştırmacı tarafından belirlenen bir dizi ölçütü karşılayan katılımcıların örnekleme dâhil edilmesidir (Marshall ve Rossman, 2014).

Bu katılımcıların belirlenmesinde üç temel ölçüt kullanılmıştır. Birinci ölçüt, son 4 yıldır yani 2005 yılı ve sonrası mezun olmak, ikinci ölçüt atanamamış öğretmen adayı olmak, üçüncü ölçüt ise 21-26 yař arasında olmak. Bu kriterleri karşılayacak öğretmen adayları ile karşılaşabilmek için en uygun mekanların KPSS dershaneleri olabileceği değerlendirildiği için katılımcıları belirlemek amacıyla araştırmacının kolay erişim sağlayabileceği Kadıköy ve Maltepe ilçelerindeki KPSS dershanelerine gidilmiştir. Araştırmada toplam 4 tane Kadıköy ilçesinde 3 tane Maltepe ilçesinde olmak üzere toplam 7 KPSS dershanesine gidilmiş her dershanede birer saat gözlem yapılmıştır. Çalışma grubu, rastgele sečilmemiř, önce gözlem yapılmış, daha sonra kriterlere uygun bu araştırmaya en fazla fayda sağlayacak adaylarla çalışılmıştır. 4 yıldır mezun olan öğretmen adaylarının, gečen bu sürede yaşantıları aktarmaları, deneyim zenginliği açısından önemlidir. Kriter olarak, 21-26 yař arası öğretmen grubu ile görüşmelere yer verilmiştir. Bu yař grubunun sečilmesi fikir çeşitliliği açısından önemlidir. Öđretmen adaylarından 3 kiři 23 yaşında, 8 kiři 24 yaşında, 6 kiři 25 yaşında ve 3 kiři 26 yaşındadır. Mezuniyet yılı olarak en fazla 4 senedir mezun olup atanamamış öğretmenlerle çalışma yapılmıştır. Öđretmen adaylarından 2 kiři 1 sene önce, 11 kiři 2 sene önce, 7 kiři 3 sene önce mezun olmuştur. Bu görüşmelerde her branştan

öğretmenle görüşme yapmaya özen gösterilmiştir. Çalışma grubu ile ilgili bu özellikler Bulgular kısmında kısaltmalar şeklinde gösterilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması

Bu süreçte ana veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Gözlemler görüşme öncesi zamanlarda yapılmıştır. Görüşmeler, yüz yüze yapılmış ve görüşmelerde görüşme yapılacak öğretmenlerden izin alınarak izin veren öğretmenlerden ses kayıt cihazı ve görüntü kaydı alınmıştır. Katılımcılara olguyla ilgili daha fazla ve daha açık bilgi vermesini sağlayacak veya konudan sapmalarını önleyecek şekilde destekleyici, küçük sorular sormuştur. Her görüşme için aşağı yukarı 30dk süre ayrılmıştır.

Görüşme, nitel araştırmalarda en çok kullanılan veri toplama yöntemidir. Bunun sebebi ise; bireylerin verilerini, görüşlerini, deneyimlerini ve duygularını ortaya çıkarma yönünden oldukça güçlü olmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Görüşme üç farklı şekilde sınıflandırılabilir: Bunlar yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmedir.

Bu çalışma kapsamında, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntı ile ilgili bilgi vermesini sağlayabilir (Türnüklü, 2000). Görüşme sürecinde takip edilmesi gereken birtakım basamaklar vardır. (Özsevgeç, 2013).

- Görüşme yoluyla cevaplandırılacak olan araştırma problemlerine karar verme,
- Görüşme yapılacak olan kişileri belirleme,
- Birebir veya odak grup görüşmeleri yapıldığında kayıt için mümkün olan tüm imkânları kullanma,
- Görüşmenin yapılacağı birey için bir görüşme protokolü veya bir mülakat rehberi formu tasarlama,
- Görüşmenin pilot uygulamasını yapma,
- Görüşmenin yapılacağı yere karar verme,

- Görüşme yapılacak kişilerin onayını alma,
- Görüşme süresince görüşme sorularına bağlı kalma, görüşmenin sınırlarına (yer, süre, hoşgörölü olma vb.) sadık kalma.

2.4. Verilerin Analizi

Nitel araştırmada veri analizi, analiz için verilerin hazırlanmasını ve organizasyonunu (yani transkriptte olduğu gibi metin verilerinin veya fotoğraflarda olduğu gibi görsel verilerin), sonra verileri kodlamayı ve kodların bir araya getirilmesiyle temalara indirgemeyi ve son olarak veriyi şekiller, tablolar veya bir tartışma halinde sunmayı içermektedir (Bacanak, 2013, s. 180) Bu çalışmada veri analizi yöntemi olarak Giorgi'nin (1997) tanımlayıcı olgubilimde kullandığı ve Şimşek ve Yıldırım'ın da (2016) vurguladığı içerik analizi yöntemi dört adımda uygulanmıştır. Bu adımlar: Veri kodlaması, temaların geliştirilmesi, kod ve temaların organize edilmesi ve bulguların tanımlanmasıdır.

Bu çalışmada içerik analizi uygulanmış olup yapılan birebir görüşmelere bulgular kısmında yer verilmiştir. İçerik analizi, nitel veri analiz türleri arasında en sık kullanılan yöntemlerden biridir. İçerik analizi ağırlıklı olarak yazılı ve görsel verilerin analiz edilmesinde kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde tündengelimci bir yol takip edilmektedir. İçerik analizinde araştırmacı öncelikli olarak araştırma konusu ile ilgili kategoriler geliştirmektedir. Araştırmacı daha sonra, incelemiş olduğu veri setinde, bu kategoriler içerisine giren kelime, cümle ya da resimleri saymaktadır. Kategori geliştirme aşamasında araştırmacı dikkatli olmalı ve aynı metin üzerinden benzer bir araştırma yürütmeyi planlayan başka araştırmacıların da aynı sonuçlara ulaşabilecekleri türden uygun kategoriler geliştirmelidir (Silverman, 2001).

Araştırma sürecinde izin veren öğretmen adaylarıyla yapılan görüşmeler ses kayıt cihazına kayıt edilmiştir. Görüntülü görüşmeyi kabul eden adaylarla görüntülü kayıt alınmıştır. Daha sonra bu görüşmeler bilgisayar ortamına (word) dosyası şeklinde aktarılmıştır. Bu görüşmelerde verilen cevaplarının oranına ve önem derecesine göre görüşmeler temalara ayrılmış ve bulgular analiz edilmiştir.

İçerik analizi yoluyla veriler tanımlanmış, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekler ortaya çıkarılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Verilerin betimsel analizleri aşağıdaki işlemler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

- Yapılan tüm görüşmelerin, üzerinde anlamsal bir değişiklik yapılmadan düzenlenmiş ve formundaki sıraya göre dökümleri yapılmıştır.
- Toplanan verilere dayalı olarak tematik bir çerçeve oluşturulmuş, belirlenen temalara kodlar verilmiştir.
- Oluşturulan tematik çerçeve doğrultusunda, veriler okunarak, temaların frekans değerleri çıkarılmıştır.

Bu temalar ana başlıklar altında gruplandırılmıştır. Belirlenen bu ana temalar altında alt temalar oluşturularak her bir öğretmen için frekans değerleri çıkarılmıştır.

Araştırmanın bulgular bölümünde görüşmelerden elde edilen ham verilere de yer verilmiştir. Ham verilerin hangi görüşmeciye ait olduğu etik ilkeler açısından belirtilmemiş fakat görüşmecinin demografik özellikleri betimlemek açısından bazı kodlamalar yapılmıştır. Mesela, “(K/23/1)” şeklindeki kodlamada “K” harfi katılımcının cinsiyetini, “23” sayısı katılımcının yaşını, son rakam ise “1” katılımcının kaç yıl önce mezun olduğunu göstermektedir.

2.5. Güvenirlilik ve Geçerlik

Cresweel (2007)’e göre güvenirlilik, araştırmadaki katılımcıların bakış açısından, araştırma bulgularının kesinliğinden emin olunması şeklinde ifade edilmiştir. Nitel araştırmalarda güvenirliliği arttırmak için 7 önemli strateji vardır. Bunlar: Zengin veri, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi, yoğunlaştırılmış uzun saha verileri, katılımcı doğrulaması, uzman doğrulaması, yarı istatiki bilgiler ve karşılaştırmalardır (Yin, 2011). Olgubilim çalışmalarında, güvenirlilik için genellikle katılımcı teyidi, data çeşitliliği ve meslektaş teyidi kullanılır. Bu çalışmada, güvenirlilik için katılımcı teyidi, veri çeşitliliği ve meslektaş teyidi kullanılarak güvenirlilik arttırmaya çalışılmıştır.

Görüşme esnasında katılımcıyı rahatlatmak için uygun ortam seçilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcıların rahatlayıp, daha samimi cevaplar vermeleri ve güven ortamının sağlanabilmesi için ısınma soruları (warm-up) ve ortamdaki soğuk havayı

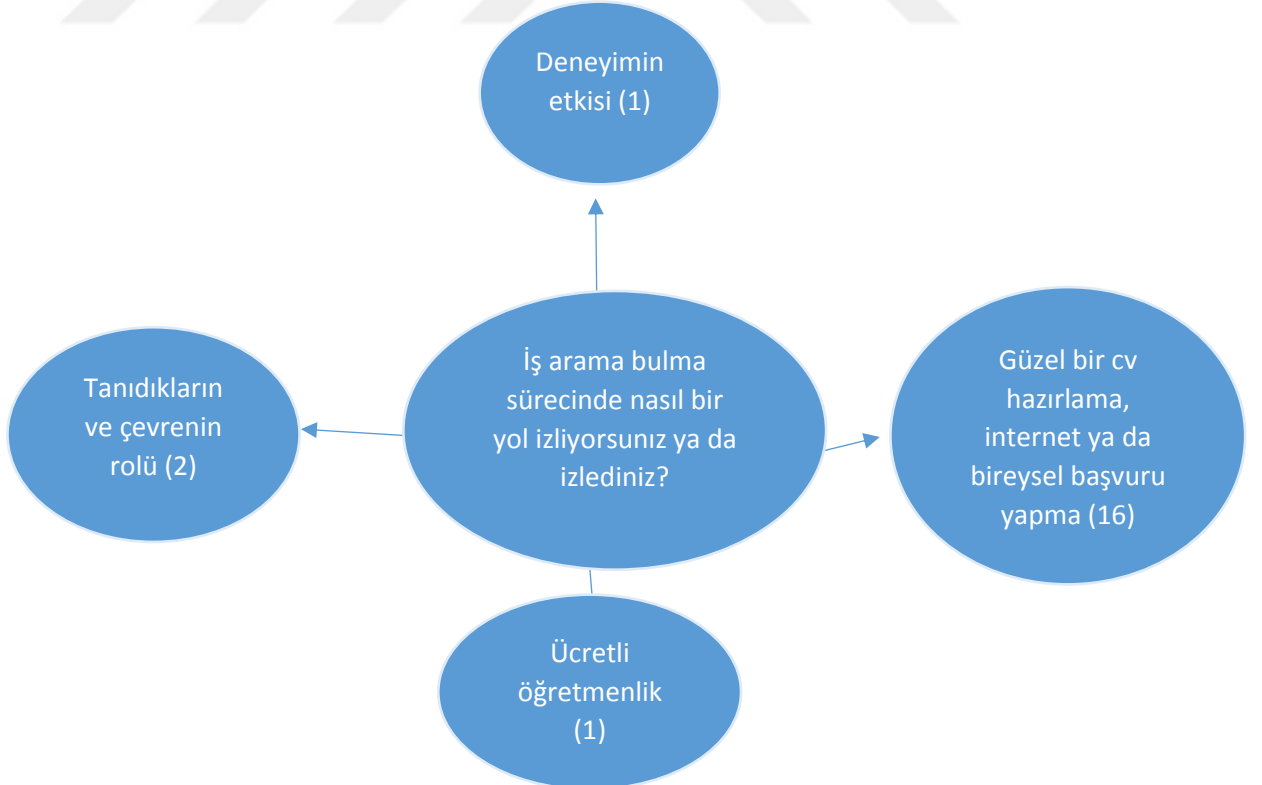
kırmak için rahat bir ortam yaratmaya yönelik (ice- breaking) sorularla görüşmelere başlanmış, araştırmanın amacı ve katılımcıların kişisel bilgilerinin saklı tutulacağı ifade edilmiş, görüşmelerin ardından ses kayıtları birebir transkripte edilerek katılımcıların bazılarına elden bazılarına mail yoluyla gönderilerek, onlardan teyit etmeleri istenmiştir. Toplam transkripte edilen sayfa sayısı 32'dir. Geçerlik ve güvenilirliği sağlamak adına teyit aşamasında bir uzman ve bir akademisyenden yardım alınmıştır. Verilerin çeşitliliğini sağlamak için görüşme esnasında katılımcının jest ve mimikleri görüntü kaydına aktarılmıştır. Görüntü kaydına izin vermeyen katılımcılarda ise bu notlar halinde veri formuna yazılmıştır. Geçerliği sağlamak için alınan veriler bir ay geçtikten sonra tekrar okunmuştur. Araştırmanın geçerliği için ayrıca bulgular, herhangi bir yoruma yer vermeden ayrı başlıklar halinde, doğrudan alıntılara yer verilerek sunulmuş, bir sonraki aşama olan tartışma bölümünde bütünsel olarak ele alınıp tartışılmıştır. Görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmalarda geçerlik, görüşme yapılan kişinin vermiş olduğu yanıtlara ve bu yanıtların analizi sonrasında okuyucuya sunulan bilgilere ve yargılara yönelik bir pozisyon alıştır.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanamamasının ya da iş bulamamasının kişisel mesleki ve ekonomik açıdan önemli sonuçları ile ilgili araştırma sonuçları verilmiştir. Bu çalışmada bu sonuçlara ulaşmak esas alınmış, ayrıca öğretmen adaylarının bu süreçteki deneyimlerine yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar araştırma problemleri dikkate alınarak sunulmuş, her bir bulguya ilişkin görüşmelerden elde edilen ham verilere de yer verilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil olan öğretmen adaylarına “iş arama sürecinde nasıl bir yol izliyorsunuz ya da izlediniz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmen adaylarının verdikleri cevaplar ve bu cevapların verilme sıklığı analiz edilerek Şekil 1’de gösterilmiştir:



Şekil 1. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının izledikleri yollar

Araştırmaya dahil olan 20 öğretmen adayına iş arama sürecinde izledikleri yollar sorulmuştur. 16 öğretmen adayı da iş arama sürecinde “ilk önce güzel bir cv hazırladıklarını ve internet yoluyla ya da bireysel olarak özel okullara başvuru yaptıklarını” dile getirmişlerdir. Aşağıdaki bölümde adayların bu soru ile ilgili ifadelerine yer verilmiştir.

- İnternet sitelerinden oturduğum semte yakın yerlere başvurularda bulundum. Kendime word dosyası üzerinden cv hazırlayarak yakın olan tüm okullara elden cv'ler bıraktım. Müdürleri ile görüşme talebinde bulundum.(E/25/2)
- Cv gönderimi ve MEB başvuruları ve yeri geldiği zaman özel sektörde farklı branşlarda çalışmak zorunda kaldım,mesleğim olmayan işlerle meşgul oldum.(E/24/2)
- KPSS'de atanmanın getirdiği zorluğun yanında özel okullara başvurduğum, farklı özel okulların sistemlerini ders saatlerini verdikleri ücretleri inceleyip farklı okullara başvurduğum (K/24/2)
- İş başvuru sitelerinden başvuru yaptım, kolej kolej dolaştım fakat tecrübe önümü tıkadı, her okul tecrübe isterse yeni mezunlar nasıl tecrübe kazansın. Komik rakamlarda maaş teklifinde bulunuldu bu da insanın zoruna gidiyor bir emek veriyorsun 4 yıl okuyorsun o da yetmiyor yüksek lisans ve çok komik rakam oluyor. (K/24/2)
- Çeşitli özel kurs ve kolejlere internet yolu üzerinden cv göndererek iş başvurusunda bulundum. Çeşitli kişi veya kişileri kullanarak referans yoluyla iş başvurusunda bulundum.(E/24/2)
- Kolejlere ve özel okullara başvuru yaptım. Aynı zamanda yapabileceğimi düşündüğüm alternatif iş ilanlarını da araştırdım ve mülakatlara gittim. (K/23/1)
- İlk önce mesleğimle ilgili gerekli başvuruları yaptım. İnternet üzerinden cv hazırlayıp gönderdim. (B/25/3)
- Kariyer netten başvuru yaptım. Mülakata çağırıldım. Alanımla alakalı sorular soruldu ve dönütler verildi. (K/25/2)
- Çevremdeki okullara cv bırakarak işe başladım. Ondan sonra araya aracı soktum böylelikle bir okulda çalışmaya başladım. (K/24/2)

Katılımcıların 2'si başvuru işleminden çok iş bulma sürecinde ve işe alınmada “tanıdıkların ve çevrenin” ön planda olduğunu söylemiş ve bu süreci böyle değerlendirmiştir. İş bulma sürecinde hiç de tasvip edilmeyen emekle ilgisi olmayan bu durum maalesef nitelikli adayların seçilmesini zorlaştıran bir durumdur. Bununla ilgili katılımcı öğretmen adaylarının birkaç defa aynı durumu yaşayınca “çaresizlik” duygularının ortaya çıkması doğaldır.

- Devlete atanmanın zorluklarından dolayı özel sektöre yöneldim. İş bulma sürecinde tanıdık bulma vasıtasıyla kurumlarla görüşüm. (E/26/3)
- Tanıdık torpil bulma daha etkili oluyor bu devirde. E/26/3

Katılımcılardan 1'i iş bulma sürecinde “deneyim”in etkili olduğunu dile getirmiştir. Deneyim tabi ki iş bulmada önemli bir etkidir, fakat öğretmen adayı yeni mezun ise bu deneyimi sorgulamak ya da deneyimli adayların işe alınması öğretmen adaylarını umutsuzluğa düşüren diğer bir durumdur.

- Üç sene başvurularımda tecrübem olmadığı için dönüş alamadım. Ardından farklı sektörlere yöneldim. Bir yandan da özgeçmişimi dağıtmaya devam ettim. Dördüncü senemde iş bulabildim. (E/24/2)

Katılımcılardan 1'i ise “ücretli öğretmenlik” alanına yönelmiş özel kurumlardaki iş başvurularıyla pek vakit kaybetmek istememiş ayrıca bir taraftan da KPSS hazırlık sürecini devam ettirmiştir. İş başvurularından sonuç alamayan ya da çok az ücretle öğretmen adaylarının atanamama sıkıntısından faydalanan özel kurumlar olduğu için öğretmen adayları bu boşluğu şartları iyi olmasa da ücretli öğretmenlik yaparak geçirmek istemişlerdir.

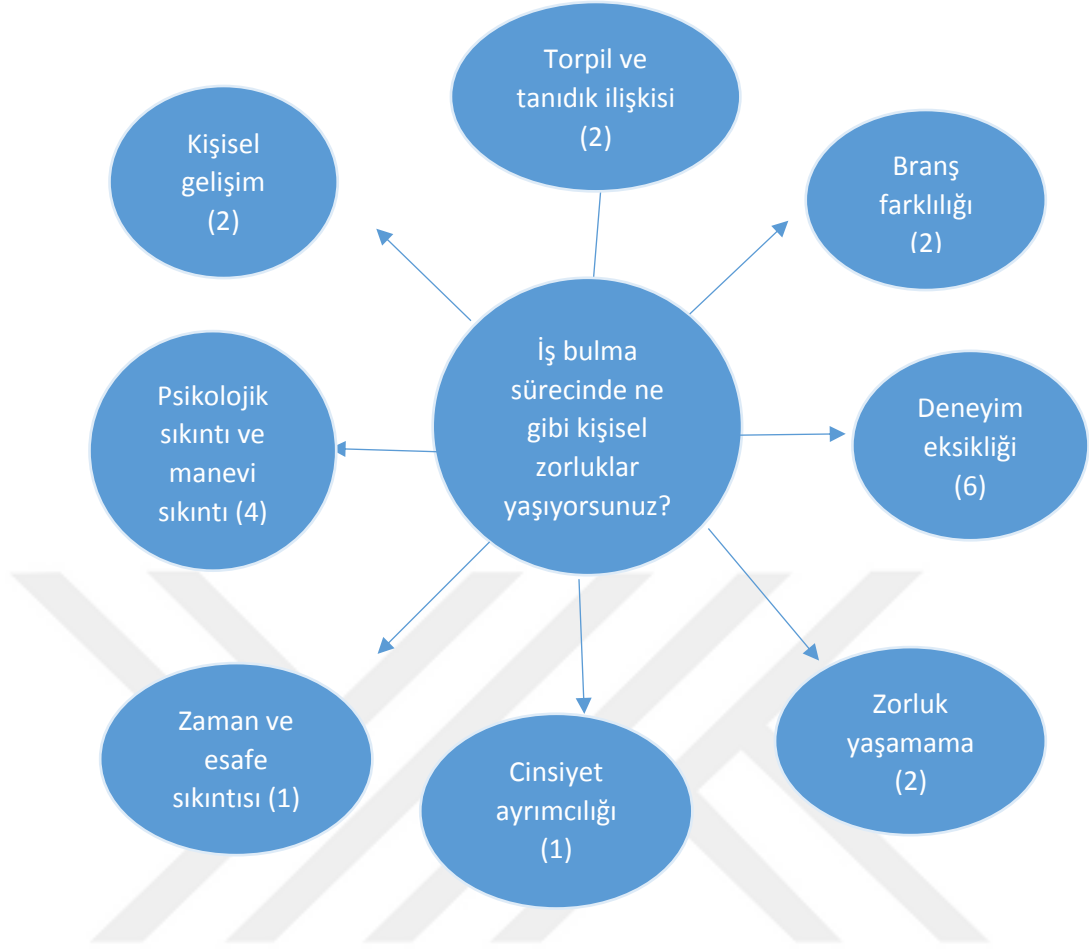
- Mezun olduğum sene iş bulma konusunda biraz zorlandım, atanmadığım için ücretli öğretmenlik yaparak en azından deneyimim olması için çalışmaya devam ettim, öğretmenlik mezunu olduğum için başka bir iş kolunda çalışma imkânımız olmadığı için cv gönderdiğim yerlerden dönüş alamadım, dershaneye giderek bu yıl atanmayı hedefliyorum. K/25/3

Birinci alt problemle ilgili olarak çıkan sonuca bakacak olursak, öğretmen adaylarına sorulan “iş arama bulma sürecinde nasıl bir yol izliyorsunuz ya da izlediniz?” sorusuna 16 öğretmen adayı işe cv hazırlayarak başladıklarını dile getirmişlerdir. Yani öğretmen adayları mezun olduktan sonra KPSS sürecinde ilk yıllarında ya da diğer yıllarda da sınavı kazanmadıkları zaman ilk önce güzel bir cv hazırlıyor ve internet üzerinden veya bireysel olarak özel kurumlara başvuruyorlar. Daha sonra bu süreçte 2 öğretmen adayının belirttiği gibi “tanıdık ve çevre” aracılığıyla işe girmenin etkili olduğu üzerinde duruluyor. Bu da aslında iş bulma sürecinde hayalleri olan idealist öğretmen adaylarını üzecek ve olumsuz düşünmeye sevk edecek bir uygulama, fakat ülkemizde iş hayatında sıklıkla karşılaşılabileceğimiz bir olgu gibi duruyor. Bu cevabı veren öğretmen adayı ile ilgili gözlemlerimde, aslında bazı durumların kendinden kaynaklanmadığını, iş bulma sürecinde elinden geleni yaptığı halde arkasında birileri olmadığı için bu süreçte zorlandığı ve çaresizlik hissettiği zamanların çok olduğu anlaşılmaktadır.

Deneyim eksikliğinin ve tecrübenin bu süreçte ön planda tutulduğunu söyleyen öğretmen adayları bunu sorgulamaktadır. Herhangi bir iş yerinde çalışmadığı halde deneyimli adayların bu süreçte tercih edilmesine anlam verememektedirler. Çünkü yeni mezun bir öğretmen adayı tecrübeyi ancak çalışarak kazanır özel kurumlarda yeni mezun öğretmenleri işe alırken bu yüzden ya çok düşük ücret teklif etmekte ya da işe alımda tecrübeli adayları tercih etmektedirler. Ücretli öğretmenlik tercih eden öğretmen adayı ise özel kurumların şartlarından rahatsızlık duyduğu ve bu alandaki mücadelenin de kolay olmadığını bildiği için ücretli öğretmenlik yapmakta ve KPSS serüvenine devam ettiğini dile getirmektedir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 20 öğretmen adayına iş arama ve bulma sürecinde ne gibi “kişisel zorluklar” yaşadıkları sorulmuştur. Öne çıkan temalar analiz edilerek Şekil 2’de gösterilmiştir:



Şekil 2. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının yaşadıkları kişisel zorluklar

Öğretmen adaylarından 6 kişi bu süreçteki zorlukları anlatırken “deneyim eksikliği” temasının en belirgin tema olarak öne çıktığı görülmektedir. Öğretmen adayları iş başvurularında deneyim arayan özel okullara kendini kabul ettirme ve kendi kişisel tecrübesizliklerinden kaynaklanan sorunlarla mücadele ettiklerini dile getirmişlerdir. Yeni mezun öğretmenlerin tecrübesi olmadığından işe girme sıkıntısı yaşamışlardır. Tecrübeli adaylar tercih edilmiştir.

- Yeni mezun olduğum için deneyim aramaktalar, bana geri dönüş yapmadılar. Dolayısıyla stresli bir bekleyişin ve endişenin içine girdim. Kendi mesleğimi icra edemedim. Yetersizlik hissi oluştu bende. Ayrıca ailemin beklentilerini karşılayamadığım için çok üzüldüm. (K/25/3)

- Özel sektörde yeni mezun olduğumuzda tecrübe eksikliğinden dolayı maddi sıkıntılar yaşadım. Çünkü yeni mezun olduğumdan fiyatlar asgari ücretin bayağı altındaydı. Kendimi yetiştirmek sonunda bir yere başladım. Tabi ki maddi olarak bana pek katkısı olmadı ama yine de mesleğimi icra etmek adına çalıştım. Zaten özel sektörde iş bulmak da çok zordu. Meslek yeterliliği ve aktif olma çok mesai ve devletteki üç öğretmenin işini tek kişiye yaptırma gibi zorluklar yaşadım. Aşırı zorlandım. Bunun maddi karşılığı da olmadı. (E/26/3)
- Referans istediler, tecrübe istediler bu da beni zorladı. Yeni mezun bir öğretmenin ne referansı olabilir ki. Tecrübe deseniz tecrübe çalışarak olur hiç çalışmamış bir öğretmeni iyi bir okul zaten almıyor üçüncü sınıf bir okul ise olsa bile ara eleman olarak düşük fiyata çalıştırıyor. (K/24/2)
- İş yerlerinden tecrübe referans istediler bunlar olmadığı için olumsuz dönüt aldım. (E/23/1)
- Tecrübe şartı aradılar, referans aradılar. Bunlar olmadığı için kendimi yalnız hissettim güçsüz hissettim. (K/23/1)
- Daha önce deneyimim olmadığı için heyecan sorunu yaşadım. Ders anlatmaya çağırdılar orda çok heyecanlandım. Öğrencilere anlatmak kolaydı belki ama işe alınma stresi işin içine girince çok heyecanlandım. (E/26/3)

Öğretmen adaylarından 4 kişi maddi sıkıntıların dışında “manevi ve psikolojik” olarak sıkıntı yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Bu sıkıntıların başında öğretmen adaylarında “işe alınmıyorum, acaba yetersiz miyim?” gibi sorgulamalar başlamış, “yetersizlik hissi”, “iş bulamama korkusu”, “ümitsizlik”, “gelecek kaygısı” gibi aslında derin incelenmesi gereken psikolojik bulgular yer almaktadır.

Bu duygular, aslında bir iki başvuru sonucu oluşmamış süregelen iki üç yıllık işsizlik ve öğretmen adaylarının iş başvurusu için mülakata gittikleri iş yerlerinden geri dönmeleri bu duyguları hissetmelerine neden olmuştur.

Öğretmen adaylarının bu görüşmelerdeki ifade tarzlarından şu anlaşılmaktadır: İş arama sürecinde çok mücadele etmekten yıldıkları, bunun bir anlam ifade etmediği ve iş bulmak için çabalamanın gereksiz olduğu fikri ağır basmaya başlamıştır. Bu duygular

öğretmen adaylarını yıpratmakta ve zaman zaman çaresiz bırakmaktadır. Bu yüzden öğretmen adayları seçtikleri mesleği sorgulamaya başlamışlardır.

- Maddiyattan çok manevi sıkıntılar yaşadım. Ailem beni okutmak için onca maddi sıkıntılara katlandı. Ben de kaç sene okumak için emek verdim. Bu süreç içerisinde bunalıma girmiştım. Çünkü insan ister istemez hayalini gerçekleştirmek istiyor. Benim hayalim öğretmen olmaktı. Özellikle devlet okullarında çalışmak ve ülkeme faydalı öğretici yetkin bir öğretmen olmaktı. Bu taraftan bakınca idealist bir öğretmen gibi görünebilir söylediklerim ama bence öğretmenlik zaten ideal bir meslek ve idealist duygularla yapılabilir. (E/24/2)
- Bu süreçte yaşadığım iş bulamama korkusu beni psikolojik olarak olumsuz etkiledi. Belirli bir süreden sonra hiçbir iş bulamayacağım izlemimi yarattı. (E/24/2)
- Kabul edilip edilmeme konusunda endişeler yaşadım. Kendimi defalarca sorguladım. Zaman zaman yetersizlik hissi oluştu. Zaman zaman vazgeçme bu mesleğin bana göre olmadığı hissi. (E/24/2)
- Dönmeleri çok uzun zaman aldığı için uzun süre beklediğim oldu. Çaresizce bekledim. MEB'den gelen en ufak bir haber beni mutlu edecekti. Şunu istiyordum. Eğitim fakülteleri fen edebiyat fakülteleri tüm öğretmenler atanana kadar öğrenci almasın. Bu benim kafamdaki en kestirme çözümdü. Binlerce çözüm vardı. Kimsenin benim gibi üzülmesini istemiyordum. (K/24/2)

Katılımcılardan 2 öğretmen adayı işe alınma sürecinde “torpil ve tanıdık” temasını ön plana çıkarmıştır. Öğretmen adaylarından ikisi çevre torpil ve tanıdık olursa işe girmenin kolay olduğu üzerinde durmuşlardır. Bu arada cevapalarda “yandaş isen kazanırsın” ifadesini görüyoruz. Aslında mesleki açıdan öğretmen adayları kendilerini yoklarken çevrelerindeki şahit oldukları olayları da dile getirmişlerdir. Aslında siyasi süreçlerin iş bulmada etkili olduğunu düşünüyorlar. Bunun olmaması gerektiğini ve kendini iyi yetiştiren adayların ön planda olması gerektiği üzerinde durmuşlardır.

- Yandaş isen kazanırsın değilsen yandın. Siyasi süreçlerin iş bulmada etkili olduğunu düşünüyorum. Benim tanıdığım olmadığı için pek şanslı olmadım.

Kişisel olarak mesleğimin tüm becerilerine sahibim. Bölüm birinciliğim var. Yüksek lisans yapıyorum. Dil konusunda kendimi geliştirdim. 7 yıldır eğitim alıyorum. Buna rağmen istediğim başarıları ve yeri iş hayatında elde edemedim.
E/26/3

- Torpilim olmadığı için bir türlü başvurularımdan sonuç alamadım. Çevremden duyuyordum. Bir özel okula ya da dershaneye girmek için tanidik gerektiğini. Yine de kendi mücadelemi verdim. O kadar yere başvuru yapmama rağmen iş görüşmelerine çağırılmadım. Kendi çevrelerinden tanidik aldıklarını düşünüyorum. Çünkü işe girmiş olan konuştuğum arkadaşlarım tanidikları olduğunu söylediler. Hatta bazı ilçelerin belediyeleri takviye kursu açıyor. Onlara da başvurudum. İstediğim dönüşü alamadım. (E/24/2)

Katılımcılardan 2 öğretmen adayı “brans”ından dolayı zorluk yaşadığını belirtmiştir. Beden Eğitimi ve Türk Dili ve Edebiyatı branşından olan iki öğretmen adayından Beden Eğitimi Öğretmeni olan katılımcı aday, branşının önemsenmediğini ve iş bulma konusunda ikinci plana atıldığını bundan mustarip olduğunu dile getirmiş, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümündeki öğretmen adayı ise branşı ile ilgili yayınları takip edememekten, geniş bir yelpazeye sahip olan “edebiyat” konusunda kendini geliştirememekten korktuğunu ve bundan dolayı sıkıntı yaşadığını dile getirmiştir.

- Maddi ve manevi birçok zorluğu göğüs gerdim sosyal aktivitelere bile vakit ayıramaz zamanlar oldu. En önemlisi bir Edebiyat öğretmeni olduğumdan bir tiyatroya gitmek bir sosyal aktiviteyi yapmak yeni çıkan bir kitabı almak gibi ihtiyaç duyduğum halde yapamadığım çok şey oldu. (K/25/3)
- Genellikle branşım nedeniyle çok fazla önemsenilmedi. İnsanların spora gerekli önemi vermemeleri ve onlara sporun başarı için önemli olduğunu anlatmak için uğraştım. Bazı insanların mesleğe verdiği değer ne yazık ki beni ciddi anlamda üzdü. Hem öğretmen olarak atanmamamın sıkıntısı hem de ülkemiz insanların spora bakış açısı beni baya zorladı. Vücudumuz için gerekli olan sporu oturup insanlara anlatmaya çalıştım. İş yerleri de yaptığımız görüşmelerde alanımla ilgili beni pek ciddiye almıyordu. Daha çok fiyat kısmı ile ilgileniyordu. Yani ucuz eleman olsun da işimiz görülsün gibi. (E/25/2)

Katılımcılardan 2 öğretmen adayı “herhangi bir zorluk yaşamadıklarını” dile getirmişlerdir. Çünkü bu öğretmen adayları ailelerinin yanında yaşamakta ve maddi olarak sıkıntı yaşamayan öğretmen adaylarıdır.

- Herhangi bir zorluk yaşamadım. (K/25/2)
- İşe girme gibi bir zorunluluğum yoktu sadece canım sıkılmasın diye çalışmak istiyordum. Olmasaydı da bir şey fark etmezdi. (K/24/2)

Öğretmen adaylarından 2’si işe girme sürecinde kendi eksiklerini tamamlamak için çalışmaya başladıklarını ve “kişisel gelişim” açısından sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. MEB’de öğretmenlik sürecine başlayamayan adaylar, öğretmenlik sürecine özel kurumlarda devam etmek isteyince, aslında eğitim fakültesinde aldıkları eğitimle, özel kurumlarda istenilen öğretmenlik tarzının birbirinden çok farklı olduğunu anlamış ve kişisel olarak kendi gelişimlerine eğilmişlerdir.

- Kişisel olarak kendimi daha çok geliştirmem gerektiğini düşündüm. Öğretmenliğin çok zor bir iş olduğunu anladım. Hem iş bulma sürecinde hem çalışma sürecinde oldukça yıpratıcı bir sürecin beni beklediğini fark ettim. Devlete atanamayınca işler çok zor oldu. Özel kurumların bunu kullandığını fark ettim. (K/25/2)
- Kişisel olarak bazen kurumların aradığı nitelikleri barındırmıyor olabiliriz. (K/24/2)

Öğretmen adaylarından 1 kişi işe girme sürecinde “cinsiyet ayrımcılığı” olduğunu dile getirmiştir. Özel okullarda işe başvuru sürecinde erkek öğretmen adaylarının daha çok tercih edildiğini dile getirmiştir. Bayan öğretmenlerin evlilik çocuk gibi sıkıntılarından ötürü tercihen ikinci sırada bekletildiğini dile getirmiştir. Özellikle evli bayan öğretmenlere mülakat esnasında çocuk düşünüyor musunuz? Kaç çocuğunuz var? gibi sorular yöneltilmiş, bu sorular öğretmen adayının kendini bu konuda kötü hissetmesine neden olmuştur. Bu görüşmelerden sonra çocuk yapmayı bu yüzden ertelediklerini ve kariyerlerini ilk planda tutmak için savaştıklarını ifade

etmişlerdir. Bekar bayan öğretmenlere de evlilik ile ilgili düşünceleri sorulmuştur. Bu açıdan bakıldığında aslında özel okulların ve özel eğitim kurumlarının bir işletme gibi hareket ettiğini ticari kaygılarının çok fazla olduğunu söyleyebiliriz.

- İş görüşmeleri esnasında cinsiyet ayrımcılığı yaşadım. Görüştüğüm firmalar erkek personel alımına daha sıcak baktılar ve bu görüşlerini de benimle paylaştılar. En önemlisi iş tecrübem olmadığı için sorulan soruları yeterli bilgiyle cevaplayamadım. (B/25/3)

Katılımcılardan 1 öğretmen adayı KPSS çalışma sürecine devam etmiş bu yüzden yakınlarda iş aramış “zaman ve yakınlık” konusunda zorluk yaşamıştır. KPSS sürecini oldukça zor olduğunu fakında olan bu katılımcı, kendini KPSS sürecinden uzaklaştırmamak için iş arama sürecinde yakınlık konusunu ilk planda tutmuştur.

- Evime yakın özel okulların azlığı seçeneklerimi daraltırken dershanemin uzaklığı KPSS çalışmamı zorlaştırdı. K/24/2

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil olan öğretmen adaylarına: “Bu süreçte ne gibi mesleki zorluklar yaşadınız? Bu süreç sizin mesleki kimlik (öğretmen olarak kendi kimliğinize, nitelik ve yeterliğinize ilişkin) algınız üzerinde ne gibi etkiler yaptı? ” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenler adaylarının verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 3’te gösterilmiştir:



Şekil 3. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının yaşadıkları mesleki zorluklar

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarından iş arama sürecinde yaşadıkları mesleki zorlukları anlatmaları istenmiştir. 20 öğretmen adayından 10’u bu soruyu cevaplarırken “mesleki yetersizlik algısını hissettiklerini” dile getirmişlerdir.

Özel kurumlarda çalışmaya başlayınca ya da mülakatlarda özel kurumların öğretmenlerden beklentilerini duyunca öğretmen adayları mesleki olarak kendini geliştirmeleri gerektiğine inanmış, bu alanda özel çaba harcamışlardır.

- Sadece staj yaptığım için beni yetersiz görmekteler, deneyim aramaktalar. Mesleki olarak kendimi yetersiz hissettim. Öğretmenlik hayal gibi geldi. Bu bölümü neden okuduğumu sorguladım. Hiç iş bulamayacağımı düşündüm. Özgüvenim giderek azaldı.(K/25/3)
- Öğretmen olarak kendi kimliğimi bekleme süresi olumsuz etkiledi. Daha nitelikli bir öğretmen olabilme konusunda kendimi nasıl geliştireceğim konusunda araştırmalar yaptım. Çeşitli kurslara yazıldım. Branşım ile ilgili seminerlere katıldım. Çevre edinmek için çeşitli yollar denedim. (E/24/2)

Öğretmenlik mesleğinin özel okullarda görev tanımının dışına çıktığı “öğreticilik” kavramının ikinci planda olduğu gerçeği, öğretmen adaylarını şaşırtmış ve bu konuda öğretmen adayları bocalamış, kişisel gelişim açısından büyük çaba ve mesai harcamışlardır. Özel kurumların ticari kaygılarını dile getirmişlerdir. Öğretmenlik mesleği dışında birçok özellik özel okullarda öğretmenlerden beklenmektedir. Ders anlatma, öğrencinin dersi iyi anlaması ve öğrenmesi dışında velilerle başarılı iletişim, aktif duruş sergileme, günlük veli arama bilgilendirme, raporlama, ücretsiz reklam için yapılan ek sınavlar ve etütler, öğretmen için oldukça yorucu ve amacı dışında istenen bir uygulamalardır. Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin görev tanımının dışında kalmaktadır.

- Mesleki olarak yeni öğretmen olduğumdan ve özel sektörde iş sürekliliği için kendimi geliştirmek adına çok soru çözmem gerekti. Sürekli soru çözdüm. Aslında bu eğitim fakültelerinde bize verilen eğitimin tam tersiydi. Kendimi yeniden üniversite sınavlarına hazırlanıyor gibi hissettim. Ben rehber olmayı beklerken sınava hazırlanan öğrencilerimle test arkadaşı oldum. Bu soruları ne kadar hızlı ve iyi yaparsan o kadar iyi öğretmensin moduna girdim. Kendimi mesleki olarak yetersiz bulduğum anlar çok oldu. Sistemin içine dahil olurken yaşadığım zorluklar genel olarak bunlar. (E/26/3)

Uzun ve yorucu iş bulma serüveninde yapılan iş görüşmeleri ve özel kurumlarda bakılan nitelikler açısından öğretmen adayları ya da geçici bir süre özel kurumlarda,

özel okullarda çalışan öğretmenler kendi alanlarını sorgulamıştır. Öğretmenlik mesleğinin kötü gidişatını birebir yaşamışlardır.

- Olumsuz sonuçlar gelince meslek bilgim mi yok diye sorguladım. İletişim tarzımı sınıf yönetimimi ve öğretmenlikle ilgili birçok şeyi sorguladım. Bazen çağrılmayınca bu işi tamamen unutup yeni bir bölümü okumam gerektiğini hissettim. Ama ailem buna karşı çıktı.5 senelik emek sonunda bunun bir şekilde olacağını ve yeni bir masraf ve zaman kaybına girmemem gerektiğini söylediler.
- Ben, şu anda farklı bir alanda üniversite okumaya başladım. Açık öğretimde branşım dışında bir bölümü lojistiği okuyorum. (E/24/2)
- İnsanın çalışamaması, iş bulamaması ve okuduğu mesleğini icra edememesi kötü etkiler oluşturdu. 4 yıl eğitim aldığım halde herhangi bir alanda mesleğimi icra edemeyeceğim korkusu yetersizlik hissine neden oldu. (E/24/2)
- İş bulmakta sıkıntı çektiğimde kendimi yetersiz hissettim. Hiç iş bulamayacağımı düşündüm. Konuşmamdan giyimime saçıma kadar her şeyimi baştan aşağı yeniledim. (K/23/1)
- Kendimi yetersiz hissettiğim zamanlar oldu. İşe yaramadığımı düşündüm. Yanlış mesleği ve bölümü seçtiğimi düşündüm. (K/25/2)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi eğitim fakültelerine çeşitli hayallerle gelen öğretmen adayları, iş arama bulma sürecinde çeşitli sıkıntılar yaşamış, bu sıkıntılar yüzünden öğretmenlik mesleğini sorgulamaya başlamışlardır. Aslında KPSS sitemini bilmelerine rağmen bu alanı seçen öğretmen adayları için bu kadar zor ve çetrefilli olduğunun farkında değillerdir. Bu zorlukları yaşayınca iş bulamama sıkıntısı ve eğitim sektöründeki özel kurumların öğretmene bakış açıları öğretmen adaylarının kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmuş, bu da psikolojik olarak yıpranmalarına neden olmuştur.

- Mesleğimi yapamadığım için kendimi yetersiz ve bir şey elde edememiş hissettim. Ülkemizdeki öğretmenlik mesleğine bakış açısının ne kadar acı olduğunu gördüm. Yetersiz iş imkanları maddi sıkıntılarla boğuşma kendini

zorla kabul ettirme gibi iş kaygıları kendimi mesleğimle ilgili yetiştirmekten alıkoydu. (E/26/3)

- Öğretmenlik mesleği ile ilgili sorgulamalarım oldu. Mesleğimi uygulama alanının yeterli olmadığını hissettim. (K/24/2)
- Eğitim fakültesi mezun olduğum için bana öncelik verilmesini bekledim ancak öncelik farklı kriterlere göre belirlendiği için istediğim gibi olmadı bunun sonucu olarak mezun olduğum bölümün çok daha önemli olmadığını anladım. Eğitim fakültesini bitirmenin de yeterli olmadığını anladım. Sonuçta bu üniversiteler öğretmen yetiştirmek için açılmış olsa bile zamanla kapitalizmin çarklarına uygun hareket edildiğini ve insanların hayatının ve düşüncelerinin emeklerinin zamanlarının önemsenmediğini gördüm. Bu mücadelede kendimi yalnız ve tek hissettim. Çünkü çok sevdiğim mesleğimi icra edemiyordum. Bu sistemi de düzeltemiyordum. Artık öğrenilmiş çaresizliği yaşıyordum. (K/24/2)

Katılımcılardan 6 öğretmen adayı bu süreçte KPSS yoluyla atanamadıkları için özel okullara veya dershanelere yönelmişlerdir. Bu konuda yaşadıkları zorluklar 6 kişi tarafından “özel kurumların çalışma şartlarının zorluğu” teması altında birleşmiştir. Öğretmen adayları, özel kurumların çalışma saatlerinin fazlalığı, öğreticilik ve öğretmenlikten çok ticari kaygı taşıdıkları ve bireysel açıdan çalışanın kendini öğretmen gibi hissedemediği ve iş güvencesinin olmadığı kurumlar olduğunu dile getirmişlerdir.

KPSS’den ümidini kesen öğretmen adaylarının şu anda tek istediği şey, devlet öğretmenini yetiştirip iş sağlayamıyorsa, özel kurumları çoğaltmak için destek veriyorsa, devlet öğretmenlerinden mesai ve çalışma şartları bakımından oldukça yoğun olan özel okul öğretmenlerinin de istihdam şartları, iş güvencesi, mesai saatleri, ücretler gibi çeşitli yönlerden hak elde etmeleri gerektiğidir. Özel okul yöneticilerinin ve özel eğitim kurumlarının öğretmenlerin bu sıkıntılı durumundan faydalanıp, ne de olsa çalışmak zorunda deneyim kazanmak zorunda gibi düşünüp öğretmeni insani şartların dışına itmesi, özlük haklarının olmayışı bu alandaki sıkıntının temel nedenidir.

- Hafta sonu çalışmak ve sık yapılan veli çalışmaları portfolyo çalışmaları zihnen ve bedenen çok yorulmama neden oldu. (K/25/2)

- Özel okullarda uzun çalışma saatleri yorucuydu. Bunun karşılığını da alamayınca mesleğimi sorguladım. (E/23/1)
- Özel okullarda fazla çalışma mesailerini yorucuydu. Ayrıca nitelik bakımından öğretmen olmadığımı hissettim. Sanki özel kurumda çalışan bir eleman gibi verilen tüm işleri (öğretmenlik dışında da) size yapmak zorunda bırakılıyorsunuz. Eğitim ya da çocuğun gelişimi dışında çoğu şey ön planda oluyor. Veli kaçırma kaygısı, daha doğrusu müşteri kaygısı memnuniyetsiz anlar, dönütlerin velilere sık sık yapılması, öğrenciyi kendini sevdirmeye kaygısı bunlar eğitimin dışındaki şeyler bence. Mesleki açıdan zorlandım. (K/24/2)
- Çok yıprandım çok. İş bulma sürecinde mesleğimde yeterli olduğumu bildiğim halde gereksizce yapılan mülakatlar, örnek ders anlatma stresleri, umuduma her defasında ket vurdu. Yoruldum ve iyi olanın seçildiğini düşünmüyorum. Özel kurumlar ticarethane. Bizler ise onların kullandığı söz hakkı olmayan öğretmenliğimizi bile özgürce yapamayan kobaylarız. (E/26/3)
- Kurumlar bazen aileler ile araya katı bir mesafe ya da doğru olmayan davranışlar barındırmamızı istiyor bundan dolayı olumsuz bir algı oluşturuyor. Mesela ailemden biri rahatsızlandığı zaman bile izin almak sıkıntı oluyor. (K/24/2)
- Her okulun farklı ücretlendirmeler yapması ve ders saatlerindeki farklılık birbirinden farklı öğretmen tipiymiş gibi hissetmeme yol açtı öğretmenlik üzerinde ortak bir algı yok. Ticari bir hava hissettim. Aslında ideal ve çok tercih edilen öğretmenlik mesleğinin son 10 -15 yılda yerlerde süründüğünü ve öğretmenlere bakış açısının ve saygının kalmadığını hissettim. (K/24/2)

Araştırmaya katılan bir öğretmen adayının iş bulma sürecinde mesleki açıdan seçtiği “bransından ötürü” sıkıntı yaşadığını dile getirmiştir.

- Ülkemizde sporun söylendiği kadar önemli olduğu bilincine varılmadığını gördüm. Birçok lise ve ortaokullarda beden eğitimi dersini işlemediklerini ifade ettiler. Bazı yerler ise birçok nitelik aradığını ama istediklerinin bir bireyde çok zor bulunacağını verdikleri işi iki kişiden az yapılmayacağını gördüm. Almadığım uzmanlık ve antrenörlükler için pişmanlık duydum. Kendimi

alanımla ilgili daha çok geliştirmem gerektiğini biraz fark yaratmam gerektiğini anladım. (E/25/2)

Öğretmen adaylarından biri öğretmenlik mesleğinde iş bulabilmek için “kendini geliştirmeye” yolunu seçmiştir. Çok zorlanmasına rağmen hedefine ulaşmak için mücadele etmeye devam etmektedir. İş bulamadığı için ve diğer adaylara bu şekilde fark atabileceğini düşünen bu öğretmen adayı, kendince geçici bir çözüm üretmiştir.

- Yılmadan iş aramaya devam ettim. Mesleğimi çok seviyorum. Daha iyisi olabilmek için çeşitli kurslara gittim. Eğer bu bir yarışta yarışın içinde olmak ve geri kalmamak için mücadele etmek zorundaydım. Ailemle yaşadığım için maddi olarak sorunum olmadığından çeşitli kurs ve seminerlere yazılma fırsatım oldu. Bu arada yüksek lisansa başlamak istedim. . (E/24/2)

Katılımcılardan bir öğretmen mesleği ile ilgili yeni duygular keşfettiğini ve zorlukları görmediğini dile getirmiştir. Herhangi bir zorluk yaşamamıştır.

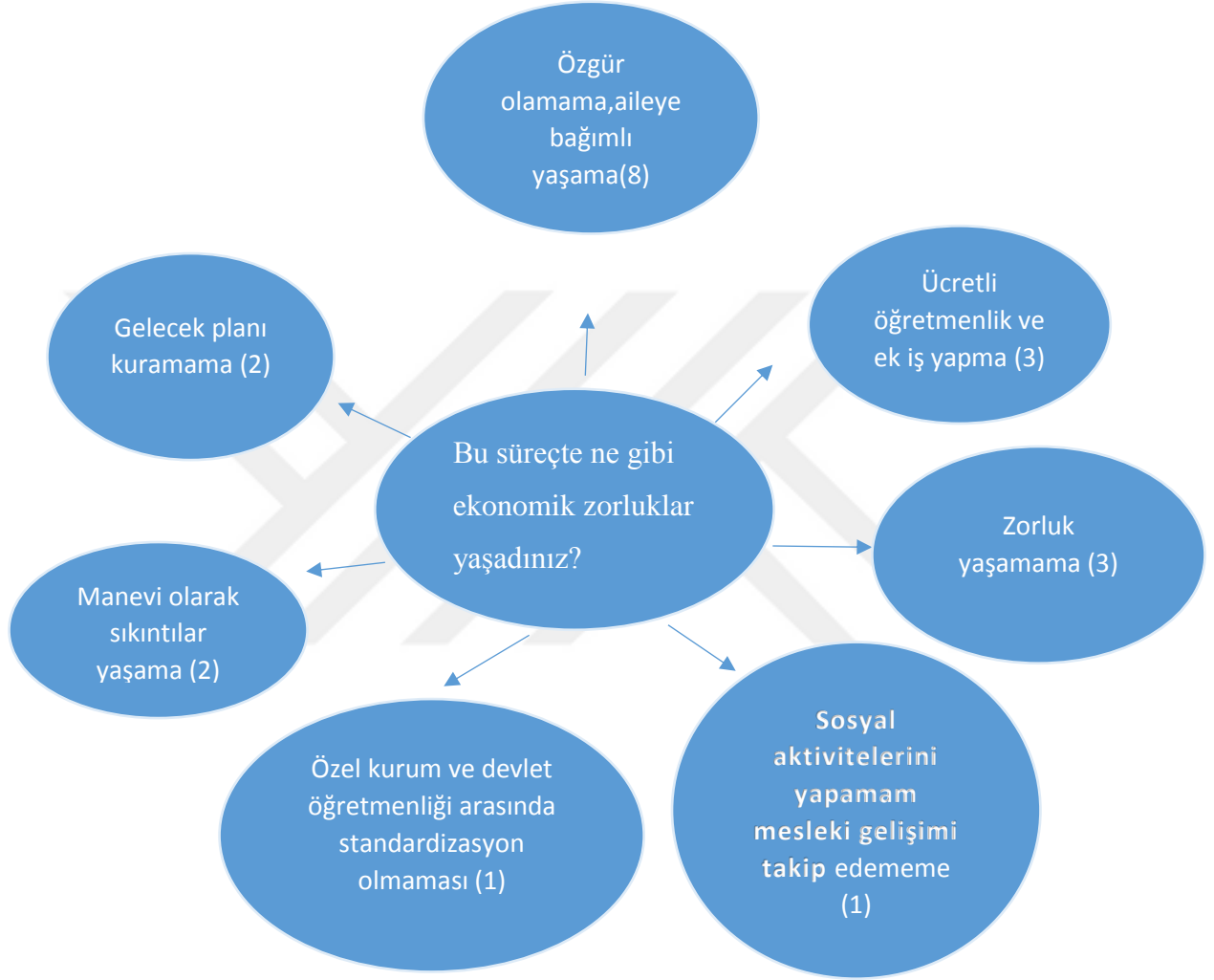
- Öğretmenlik mesleği hayata bakış açımı değiştirdi, çocuk gelişimi, onlara nasıl yaklaşmamız gerektiği konusunda deneyimlere sahip oldum, her çocuk özeldir, ben de bu yaklaşımla öğrencilerime kılavuz olmaya çalışıyorum. (K/25/3)

Katılımcılardan bir öğretmen adayı iş bulmakta zorlandığı için kendi mesleğinin dışına çıkmış “farklı bir alanda” çalışmaya karar vermiştir. Kendi branşında atama yapılmadığı için ya da çok fazla mezun öğretmen adayı olduğu halde kamu görevine atanacak sayının çok az olduğu öğretmenlik branşları vardır. Bu öğretmen adayları eğitim sektöründe alanları ile ilgili sıkıntı yaşadığı için farklı iş kollarına yönelmek zorunda kalmışlardır.

- İlk iş deneyimde ağır kimyasallarla çalıştığım için sağlık problemleriyle uğraştım. Daha sonra genç ve tecrübesiz olduğum için kendimi yetersiz hissettim. Öğretmenlik yapabilseydim daha iyiydi. (E/25/3)

3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarına: “Bu süreçte ne gibi ekonomik zorluklar yaşadınız?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenler adaylarının verdikleri cevaplar analiz edilerek şekil 4’te gösterilmiştir:



Şekil 4. İş bulma sürecinde öğretmen adaylarının yaşadıkları ekonomik zorluklar

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarına ekonomik açıdan hangi zorlukları yaşadıklarını ve bu zorlukların onların yaşamını nasıl etkilediği sorulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 8 öğretmen aday, maddi olarak çok zorlandıklarını ve yaşamlarında bu yüzden “aileye bağımlı olma, özgür olamama” teması ortaya çıkmış ve bu sıkıntıların hayatlarını olumsuz etkilediklerini dile getirmişlerdir. Yetişkin bir birey olarak kendilerini kanıtlamaları için uğraştıklarını fakat ekonomik açıdan işe

atanma konusunda sıkıntılar olduğundan parasal sıkıntılar yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

- Aileye bağımlı yaşamak zorunda kaldım. Yetişkin bir insan olarak aileme bağlı yaşamak istemiyordum. Maddi olarak kendi ihtiyaçlarımı karşılayamadığım için aileme birlikte yaşamak zorunda kaldım. Ayrıca ekonomik yeterliliğim olmadığından çeşitli kurslara mesleki ve sosyal aktivitelere katılamadım. (K/25/3)
- Öğretmenliğim ilk yıllarında az maaşa çok iş yaptığımızdan dolayı ailemden maddi destek aldım. Bu yüzden sosyal ekonomik olarak çöküntüye uğradım. Beklentilerimin altında bir maaşa anlaşmak zorunda kalmıştım ve ekonomik olarak bazen cebimde öğlen yemeği için para olmuyordu. Evden akşamdan yaptığım sandviçleri yanıma alıyordum. Öğlen arası onları yiyordum. Ayrıca kendimi boşuna çalışıyor gibi hissediyordum. (E/26/3)
- Kâğıt pahalı olduğu için bu cv'lerin çıkarılması için maliyet gerektirdi. Bu cv'leri okullara bırakmak ise yol parası gibi zorluklara neden oldu. Para kazanmadan sürekli cepten harcamak beni üzdü. Çünkü ailemden para istemiyordum. (E/25/2)
- Hem maddi hem manevi olarak sarsıldım. Gelir giderden düşük olduğu için yıpranıyor insan. Başvuru yapılan tüm okullarda tecrübe istendiği için hepsinden olumsuz cevapla döndüm. (K/24/2)
- İş bulmadığım dönemde tamamen aileme bağlı kaldım çalıştığım dönemde ise gelen parayla dershaneye gittim kişisel ihtiyaçlarımı karşıladım bu ekonomimi oldukça daralttı. (K/24/2)
- Gelir miktarım düşük olduğu için geçim sıkıntısı yaşadım. (E/23/1)
- Yeni mezun olduğum için ve iş tecrübem olmadığı için düşük maaşlar teklif ettiler. Tek başıma yaşamak istiyordum fakat bütçem el vermedi. (K/23/1)
- Aldığım maaşlar İstanbul'da yaşadığım için yeterli gelmiyordu. Yol ve yemek masraflarını işverenlerin karşılamaması beni zorlamıştı. (B/25/3)

Araştırmaya katılan aday öğretmenlerden 3'ü ekonomik açıdan zorluk yaşadıklarından “farklı alanlardaki işlere yönelmeyi veya ek iş yapmayı” tercih etmişlerdir. Ücretli öğretmenlik yolunu seçmiş fakat ücret yeterli olmadığından ek işler

yapan öğretmenler olmuş bu sektörde hiç iş bulamayan adaylar ise farklı iş kollarına yönelmiştir. Dolayısıyla yetişkin bir insanın yapabileceği yolları denemişlerdir.

- Ekonomik olarak MEB destekli ücretli öğretmenlik alanlarına başvurup ekonomik desteği ordan karşılamaya çalıştım. Tabi bu yeterli bir miktar değil ayrıca kalıcı bir iş değil ama işsiz kalmak istemediğimden ufak da olsa maddi problemlerimi çözmek için böyle bir şey yaptım. Ailemden para almadığımdan bu para yeterli gelmiyordu. Birkaç özel ders verdim uygun fiyata. İnternette kullanmadığım eşyaları sattım. (E/24/2)
- Pek bir ekonomik zorluk yaşamadım. Çeşitli alanlarda çalışarak gelir kazandım. Harçlığımı öğretmenlik dışında birkaç yerde çalışarak kazandım. Çok büyük paralar değildi ama bana yetiyordu. Kira sıkıntısı ve diğer masraflarım olmadığından kendi geçimim için az da olsa bu paralar yetiyordu. Bir markette kasiyerlik yaptım. Bir cafede çalıştım. Bu işleri severek yapmadım ama hedefime ulaşmak için bu şarttı. Keşke ülkemizdeki şartlar daha iyi olsaydı da biz eğitim fakültesi mezunları bu duruma düşmeseydik. Enerjimizi genç nesli yetiştirmek ve onlara faydalı olmak için harcasaydık. (E/24/2)
- Ücretli öğretmenliğin maaşı çok düşük ortalama yaşam standardında yaşamaya bile uygun değil aynı işi yaptığımız diğer kişiler bizim üç katımız alırken biz çok düşük maaş alıyoruz bu düşük ücretli maaşı bile alamadığım dönemde yani iş bulamayınca çok zorlandım. Şimdi artık ücretli öğretmenlik de tanıdıklar vasıtasıyla bulunuyor. Tanıdık müdür, şube müdürü vs olmayınca o kadar başvuru arasından seni seçmiyorlar. Asgari ücretin altında yarım sigortayla çalışılan ve hiçbir hakkının olmadığı ücretli öğretmenlik bile artık hayal. Ekonomik sıkıntılarım için yeni mesleklere kucak açacağım. Enerjimin tükendiğini hissediyorum. (K/24/2)

Katılımcılardan 3 öğretmen adayı “ekonomik zorluk yaşamadıklarını” dile getirmişlerdir. 3 öğretmen adayı aileleriyle birlikte yaşadıklarını ve bu açıdan zorlanmadıklarını ifade etmişlerdir.

- Bu konuda yaşamadım. Ailemle birlikteydim. (K/24/2)
- Ekonomik bir zorluk yaşamadım. (K/24/2)

- Branşımdan dolayı ekonomik zorluk yaşamadım. İş bulabildim. (K/25/2)

Katılımcılardan 2 öğretmen adayı ekonomik sıkıntılardan ötürü “gelecek planı yapamadıklarını” dile getirmişlerdir. Evlenme, birikim yapma, kariyer yapma gibi planları olan adaylar bu planlarını ertelemek zorunda kalmışlardır. Dolayısıyla hayata umutlu bakamamaktadır. Öğretmenin hayatında olması gereken düzen öğretmen adaylarının hayatında olamamıştır.

- Düzenli ve rahat bir hayat yaşayamadım. Plan yapamadım. Birikim yapamadım. Gelecek hayatımla ilgili yatırımlar yapamadım. Sosyal aktivitelerimden geri kaldım. Evliliği erteledim. (E/26/3)
- Ekonomik zorluklar bitmez. Ülkemizde öğretmen maaşları çok düşük hele benim gibi özel kurumdaysanız hiçbir hakkınız ve ek geliriniz yok. Bu yüzden evlenmekten bile korkuyorum. (E/26/3)

Katılımcılardan 2 öğretmen adayı yaşadıkları maddi sıkıntının “manevi sıkıntı” yarattığını dile getirmiştir. Aileye yük olma, beklentileri karşılayamama, yetersizlik hissi mesleklerini sorgulamalarına neden olmuş ve kendilerince çözüm üretmeye çalışmışlardır. Bu çözümler ek iş bulma, hatta yeni sektörlere yönelmeye kadar varmıştır.

- Ekonomik olarak pek zorluk yaşamadım. Ama aileye bağlı olmak bir süre sonra gocunmalar oluşturuyor. Herkes ailede seninle gurur duymak istiyor. Akrabalar çevre sorunca ailem evet çocuğum öğretmen oldu çalışıyor demek istiyor ama maalesef bunları yaşatamadığım için ağırıma gidiyor. Beklentileri karşılayamadığım gibi maddi olarak da eksik hissettim. (K/25/2)
- Yeri geldiği zaman ailemlle yaşadım kendi temel ihtiyaçlarımı ailem karşılamak zorunda kaldı, ihtiyaçlarımı karşılayamadım. Bu beni çok yıprattı. Yetişkin bir insan olarak kendi ayaklarımın üzerinde duramamak ve her gittiğim kapıdan boş dönmek beni iyice zorladı. Manevi olarak çok sıkıldığım halde ailemden para almak zorunda kalıyordum. (E/24/2)

Araştırmaya katılan 1 öğretmen adayı “özel okullarla devlet okulları ekonomik ve mesai şartları eşit değil” şeklinde cevap vermiş yeni mezun öğretmenler için çok düşük ücrete çalıştıklarından ekonomik zorluk yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Öğretmen adayı, ayrıca özel okullarda daha fazla çalışılmasına rağmen öğretmenlerin özlük haklarının olmadığını, öğretmen ünvanını alan her bireyin, devlet ya da özel kurum fark etmeden mesleğini eşit şartlarda yerine getirmesi gerektiğini dile getirmiştir. Özel okul öğretmenlerinin de devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerle eşit hakları olması gerektiği dile getirilmiştir.

- İki yıl iş bulamadım. Ekonomik olarak çok sıkıntı oldu. Kendi paramı kazanamadım. Çok zengin bir ailenin çocuğu değilim. Çok mücadeleciyim. Ona rağmen para kazanamadım. Mesleğimizin özel sektördeki piyasası çok kötü. Düzenli bir iş garantisi yok. Asgari ücretin altında veya kaç yıllık öğretmen olursan ol devlet öğretmenin altında maaş alıyorsun. Özel okullar bu boşluğu iyi kullanıyor. Benim bir akrabam var 10yıldır özel okulda çalışıyor. Devlette çalışan öğretmenin iki katı mesai yaptığı halde devlet öğretmenin haklarından faydalanamıyor. Mesela yeşil pasaportu yok ek ders ücreti yok. Sabah 8 akşam 6 çalıştığı halde hala 3 bin civarında komik bir rakam alıyor. İstanbul'daki hayat şartlarını düşünürsek tüm hayatı okulda geçmesine rağmen ancak kirasını ve yol yemek masraflarını karşılayabiliyor. Geleceğe ait hiçbir birikimi olamıyor. Bunları düşününce ben de mesleğimi tekrar tekrar sorguluyorum. (K/25/3)

Katılımcılardan 1 öğretmen adayı ekonomik sıkıntı yaşadığından kişisel ihtiyaçlarını karşılayamama, sosyal aktivitede bulunamama” gibi durumları dile getirmiştir.

- Çalışmamanın verdiği maddi olumsuzluklar, temel gereksinimlerin dışında hobi vs olayların yapılmamasına veya nispeten yapılmasının bende tam olarak haz duygusunun karşılanamamasına bu da insan ilişkilerinde olumsuzluk göstermeme neden oldu. (E/24/2)

BÖLÜM 4. SONUÇ: TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇ

Bu araştırmada yeni mezun öğretmenlerin iş arama ve atama sürecinde yaşadıkları kişisel, ekonomik, mesleki tecrübeler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarından hareketle bazı sonuçlara varılmış. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

Yeni mezun öğretmenler, iş arama sürecinde oldukça fazla zorluklar yaşamaktadır. Bu onları psikolojik olarak yıpratmakta, mesleklerini sorgular hale getirmektedir. Öğretmen adayları, özel kurumların çalışma saatlerinin fazlalığı, öğreticilik ve öğretmenlikten çok ticari kaygı taşıdıkları ve bireysel açıdan çalışanın kendini öğretmen gibi hissedemediği ve iş güvencesinin olmadığı kurumlar olduğunu dile getirmişlerdir.

Öğretmen adayları mezun olduktan sonra yüksek bir enerji ile iş arama ya da atanma süreci için elinden geleni yapmakta fakat genellikle bu çaba boşa çıkmaktadır. Bazı öğretmen adayları, iş bulamama durumunu tanıdık çevre torpil düzeyine bağlamakta, atanamama durumunu ise mezun sayısının çok fazla ve alımın çok az olmasından ötürü zorlu ve çetrefilli sınavlara bağlamaktadır.

Yüz yüze yapılan görüşmelerde öğretmen adaylarının mutsuz oldukları anlaşılmakta ayrıca sorulara cevap verirken bile tedirgin oldukları görülmektedir. Nitekim bazı soruların detayına inmek istenildiğinde mesela “nasıl bir torpil olduğunu düşünüyorsunuz” gibi bu sorulara genellikle mimiklerle cevap vermekte “geçelim” tarzında cevap vermektedirler.

Yüz yüze yapılan bu görüşmelerde bazı öğretmen adayları, görüntü alınmasına izin vermemiş, bazıları yüzünün görünmesini istememiş, bazıları ses kaydına bile izin vermemiştir. Bunun herhangi bir yerde kullanılmayacağı ve isme bile gerek olmadığı söylendiği halde bazı adaylar açıklamalarında “siyasi yönü olabilir, biz geleceğimizle ilgili sıkıntı yaşamak istemiyoruz, aksaklıkları zaten yöneticiler biliyor” şeklinde cevap vermişlerdir.

Bazı öğretmen adayları maddi sorunlarını çözmek için öğretmenlik mesleği ile ilgili işlerden cevap beklemeyi bırakmış başka iş alanlarına yönelmiştir. Araştırmada yer alan bir öğretmen adayı Kimya Öğretmeni olmasına rağmen KPSS’de istediği sonuca ulaşamamış, özel sektörde öğretmenlikle ilgili bir kısır döngünün olduğunu ve asgari ücretin aşağısında maaşlar alındığını iş görüşmeleri sonucunda tesbit etmiş, hal böyle olunca kimyasal içerikli maddelerle ilgili incelemeleri yapmak üzere bir fabrikada çalışmaya başlamıştır.

İdealist olan bazı adaylar, öğretmenliği çok istediklerini bunun için düşük ücretlere razı olduklarını dile getirmiş, KPSS mücadelesini tekrarlama yolunu seçmiş 3 senedir kazanamamasına rağmen bu sınava girmeyi tercih etmiştir.

Bazı adayların ise çevresi ve tanıdığı olmadığı için işsiz kaldığı ve KPSS yönünde çaba sarfettiği ve dershaneye geldiği görülmüştür. Öğretmen adaylarının genel rahatsızlığı şudur: Ekonomik olarak; aileye bağımlı olmak ve bunun çok kötü bir ruhsal sıkıntı yaratması, kişisel olarak; yetersizlik hissi ve başarılı olamama korkusu, güvensizlik, gelecek korkusu, mesleki olarak ise; eğitim fakültelerinden mezun olmalarına rağmen eğitimlerinin iş hayatının gereklerine pek uymadığı özel sektör ve devlet öğretmenliği arasında uçurum olduğunu anlamalarıdır.

Mezun olan bu genç öğretmen adayları zaman zaman kendi isteklerini (tiyatro, sinema vs), kişisel gelişimlerini (çeşitli kurs ve seminerler, eğitimler), geleceğe dair planlarını (evlilik, yüksek lisans, yeni proje üretme vs) ertelemek zorunda kalmışlardır.

Öğretmen adayları uzun ve yorucu iş bulma serüveninde yapılan iş görüşmeleri ve özel kurumlarda bakılan nitelikler açısından öğretmen adayları ve geçici bir süre özel kurumlarda, özel okullarda çalışan öğretmenler kendi alanlarını sorgulamıştır. Öğretmenlik mesleğinin özel kurumlara fakültelerdeki gibi olmadığı “öğreticilik” kavramının ikinci planda olduğu gerçeği, öğretmen adaylarını şaşırtmış ve bu konuda öğretmen adayları bocalamış, kişisel gelişim açısından büyük çaba ve mesai harcamışlardır.

Bazı öğretmen adayları iş arama sürecinde “cinsiyet” faktörünün de etkili olduğunu dile getirmiştir. Bu alanda görüşme yapılan katılımcı bayan öğretmen adayı, özel okullarda iş görüşmelerine gittiğinde mülakat esnasında okul yöneticilerinin

kendisine Şu soruları y6nelttiğini dile getirmiştir: “ Evli misisniz?, Ne zaman evlenmeyi d6Őun6yorsunuz?, Kariyer hedefiniz nedir,” Bayan 6đretmen adayı evli ise “6ocuğunuz var mı?, 6ocuk d6Őun6yor musunuz?” Şeklinde sorular sorularak aslında psikolojik baskı yapıldığını ya da bu sorulara kurumun istediği cevaplar verilmezse izin konusunda erkek 6đretmen adayı daha sorunsuz olacağı i6in erkek 6đretmen tercih edildiğini dile getirmiştir.

6zel sekt6rde iş bulamayan bunu birkaç sene 6st 6ste yaşayan 6đretmen adayları, 6niverisitede yeni bir b6l6m okuma yolunu se6miŐlerdir. Bu da zaman ve maliyet a6ısından 6đretmen adayı a6ısından karlı olmasa da i6ine d6Őt6đ6 6aresizlik onu bu yola itmiŐtir.

4.2. 6NERİLER

AraŐtırmadan elde edilen veriler sonucunda bazı 6neriler geliŐtirilmiŐtir. Bu 6nerileri Şu Şekilde sıralayabiliriz:

6đretmenlerin mezun olduktan sonra işsiz kalmaması ekonomik, kişisel ve mesleki alanda kendilerini yetersiz hissetmemesi i6in 6lke genelinde 6đretmen yetiştiren t6m fak6ltelerin liseden sonra 6đrenci alımında sayısı ihtiya6a g6re belirlenmesi gerekmektedir.

Var olan 6đretmen fazlalığı, kadroların yetersiz olması dolayısıyla mezun olan yeni 6đretmenler 6zel sekt6re y6nelmek istemektedir. Fakat 6zel okulların ve dershanelerin 6alıŐma Şartları mesai saatleri ve maaşları devlet 6đretmenlerine g6re olduk6a k6t6d6r. Ek dersleri ya da ek hi6bir maaşları yoktur. Bu y6zden 6đretmenler mecbur kaldıkları i6in buralarda 6alıŐmak istemektedir.6zel kurumlarda ucuz insan g6c6nden yararlanan ticarethaneler gibi davranmaktadır. Hal b6yle olunca, devletin 6đretmenlik mesleğine ve yeterliliğine sahip olan t6m kiŐilere eşit davranmak adına 6zel okul ve dersahanedeki 6đretmenlerin eŐitliđini sağlamak i6in yasal d6zenlemeler yapılması gerekmektedir.

6đretmenlik mesleği KPSS ve m6lakatla 6l6lemeyecek kadar karmaŐıktır. 6đretmenlerin mezun olduktan sonra en dinamik olan yıllarında işsiz kalmamaları i6in istihdam alanları yaratılabilir. 6lkenin 6đretmen ihtiya6ı kadar eğitim fak6ltelerine 6đrenci alınmalıdır. 6zel okulda 6alıŐan 6đretmenlere de devlet yasal d6zenlemeler

sağlamalı (maaş, emeklilik, ek ders, mesai saatleri v.s) ve orada çalışan öğretmenler çeşitli mağdur edilmemelidir.

Yeni mezun öğretmenlerin enerjilerini boşa sarf etmemeleri için iş alanları genişletilmelidir. Genç verimli öğretmen adaylarına bu süreçte psikolojik destek verilebilir. Ayrıca ssk desteği sağlanabilir. Devletin işsizlik ödeneğinden iş bulana kadar yararlanmaları sağlanabilir.

Özel kurumlarda çalışmak isteyen çoğu öğretmenin şikayet ettiği tanınmış çevre torpil durumu olmamalı, buradaki genel kuralları da devletin koyması gerekmektedir.

Öğretmen sorunların çözümü için, öğretmenlerin yurt içinde istihdamları konusunda sağlıklı bir insan gücü planlaması yapılmalı, gelecekte hangi niteliklerde ve sayıda öğretmene ihtiyaç duyulacağı ve bunların nasıl karşılanacağı önceden belirlenmelidir. Öğretmen atamalarında bölgeler arası dengesizlikler önlenmeli, öğretmen adayların kendi yaşadıkları bölgelerde öğretmenlik yapmaları için fırsatlar sağlanmalıdır. Aynı şekilde Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bu bölgenin özelliklerini ve yapısını daha iyi bilen orada yaşayan kişilerin öğretmen olarak istihdam edilmelerine olanak sağlanmalıdır.

Bu araştırmada katılımcılar, yaşadıkları deneyimleri anlatırken mesleki yetersizlik, korku, çaresizlik gibi duyguları dile getirmişlerdir. Yeni araştırmacılar, bu alanda çalışabilirler.

Bu çalışma nitel değerlendirme yöntemiyle çalışılmış olup 20 öğretmen adayıyla sınırlıdır. Araştırmacılar, veri toplarken bu konuda ya da benzer konularda daha geniş bir katılımcı kitlesi ile çalışabilirler.

Atanamama, öğretmen işsizliği, iş bulma sürecinde öğretmenlerin yaşadığı çeşitli psikolojik duygular (çaresizlik, umutsuzluk, bitkinlik, mesleki yetersizlik) ve öğretmenin sosyal ve toplumsal alanda yaşadığı sıkıntılar ile ilgili yeni bir çalışma oluşturulabilir.

Araştırmacılar, çalışırken boşluğunu hissettiğim eğitim, psikoloji, sosyoloji kavramlarının kesiştiği, öğretmenliğin bu yönünü öne çıkaran bir çalışma oluşturabilirler.

EK'LER

GÖRÜŞME FORMU

Sayın Katılımcı, K/25/3

Aşağıdaki sorular “Yeni Mezun Öğretmenlerin İş Bulma Tecrübelerinin Kişisel Mesleki ve Ekonomik Açıdan İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezini için oluşturulan araştırma sorularını içermektedir. Elde edilecek bilgiler, tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, çalışmada isim belirtmek zorunda değilsiniz. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

Canan Şimşek

Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni

1. İş arama bulma sürecinde nasıl bir yol izliyorsunuz ya da izlediniz?
2. Bu süreçte ne gibi kişisel zorluklar yaşadınız?
3. Bu süreçte ne gibi mesleki zorluklar yaşadınız? Bu süreç sizin mesleki kimlik (öğretmen olarak kendi kimliğinize, nitelik ve yeterliğinize ilişkin) algınız üzerinde ne gibi etkiler yaptı?
4. Bu süreçte ne gibi ekonomik zorluklar yaşadınız?

YAŞ:

CİNSİYET:

MEZUNİYET YILI:

Not: Objektifliği sağlamak amacıyla görüşme öncesi katılımcılardan izin alınmış, izin veren katılımcılardan ses kaydı ve görüntü kaydı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Ö. *Eğitimde Yaratıcı Drama*, Pegem Akademi, 2013.
- Arslan, M.M. ve Erarslan, L. (b.t.) *Öğretmenlik mesleğine girişte Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS yönteminin değerlendirilmesi.)* 01 Şubat 2008, <http://www.ogretmenlik.com/makale6.htm>.
- Ataunal, A. (2003). *Eğitimde sorunlar, niçin ve nasıl bir öğretmen*. Ankara: Milli Eğitim Vakfı Yayınları.
- Atay, E. ve Sönmez, S. (2013). Öğretmen adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'ye ilişkin görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı (1), 1-13.
- Bacanak, A. (2013). *Veri analizi ve sunumu M.Bütün, S. Demir Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Deseni*. Ankara 3. Baskıdan çeviri: Siyasal Kitabevi.
- Başaran, İ. E, 1993. *Eğitim Psikolojisi (Modern Eğitimin Psikolojik Temelleri)*, Ankara.
- Başterzi, S. *İşsizlik Sigortası*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996.
- Bekiroğlu, C, 2004. *Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans Bankacılık Yüksek Lisans Programı*, İstanbul 2010.
- Berger, P. L. (Ed) (1961). *Some general observation on the problem of work. The Human Shape of Work*. P. Berger. New York: Macmillan.
- Bircan, İ. (2003). Eğitimde Yeni Yönelimler. *Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas
- Bulut, H. ve Doğan, Ç. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarının incelenmesi, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 13-27.
- Bozdağlıoğlu, E.Y., Türkiye'ye Gelen Doğrudan Yabancı Yatırımların Türkiye'nin İhracaat Performansına Etkilerinin Var Yöntemi İle Tahmini, *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi* c.13, sayı 3.
- Castetter, B.W.(1986). *Administering School Personal*, New-York.
- Celep, C. (2004). *Meslek Olarak Öğretmenlik*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Çeliköz, N. (2003). *Bir meslek olarak öğretmenlik ve etiği*. M. Çağatay Özdemir (Ed.). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara.

- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research desing : Coosing among five approeches*, 2nd Ed. Thousand Oaks CA Sage Publishers.
- Demir, Ö. T. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Desenleri 3. baskıdan çeviri s.145-178*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Devlet Memurları Kanunu (2006).
- Dirimtekin, H., (1981). *Makro İktisat*. Bizim Kitabevi, Eskişehir,
- Doğan, C. M. (2003). *Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğinin Sorunları ve Öğretmen Adaylarının Mesleğine İlişkin Görüşleri*. İstanbul : Burak Yayınları.
- Eraslan, L. (2004). Öğretmenlik Mesleğine Girişte Kamu Personeli Seçme Sınavı (Kpss), *Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 200.
- Ergün, M. (2005). İlköğretim okulları öğretmen adaylarının KPSS'deki başarı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Kastamonu ili örneği), *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13 (2), 311-326.
- Erdut, Z. (1991). Avrupa Topluluğu'nda İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikası. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3 (1). İş
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş* (A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu, Çev.) (2. bs.). Ankara: Anı Yayıncılık. [Orijinal baskı 2011].
- Goldsmith, A. H.; Veum J. R. (1996). *The Psychological Impact of Unemployment and Joblessness*. *Journal of Socioeconomics*. 25 (3)., s: 333-358.
- Gök, M., (2004). *İşgücü Piyasası ve Kobiler*. Roma Yayınları No: 12, 1. Baskı, Eylül, Ankara,
- Ilıkan, A. H. (2007). *Öğretmenlerin mesleki ve kişisel yeterliliklerinin eğitim üzerine etkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2013). Öğretmen atamalarında esas alınan merkezi sınavın (KPSS) öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi, *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6 (1), 102-119.
- Karagözoğlu, G. *"Atatürk Devriminin Yerleşmesinde ve Gerçekleşmesinde Eğitimin Rolü ve Yeri"* Tatürk ve Eğitim, Türk Eğitim Derneği Yayınları,1982
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin.
- Kumaş, H., & Fidan, F. (2005). *Akademisyen ve tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakışları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kumaş, H. (2001). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri Yüksek Lisans tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal

Bilimler Fakültesi.

Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Koray, M., (2000). *Sosyal Politika*. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 314 s.

Köstekli, Ş.İ. (1999). *Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.

Lordoğlu K. ve Özkaplan N., (2003). *Çalışma İktisadı*. Der Yayınları No: 358, İstanbul, 461 s.

Marshall, C. ve Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. New York: Sage.

MEB, (2008). *Öğretmen Yeterlikleri: Öğretmenlik Mesleği Genel ve Özel Alan Yeterlikleri*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Odabaş, S.(2010).*Öğretmen Adaylarının KPSS Sınavına İlişkin Görüşleri (Ankara Örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Okçu, V. ve Çelik, H. C. (2011). Öğretmen adaylarının KPSS’ye ilişkin görüşlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına etkisi, *The International Journal of Research in Teacher Education*, 2 (1), 30-54.

ÖSYM (2007). *Kamu Personel Seçme Sınavı (2007-Kpss) Lisans Düzeyi (A Grubu ve Öğretmenlik) Kılavuzu*. Ankara: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

Özgülven, A., (1997). *İktisat Bilimine Giriş*, Filiz Kitabevi, Göz.geç.gen. 7. Baskı, İstanbul.

Özsevgeç, L.C., Senaryo Tabanlı Öğrenme Yaklaşımının Öğrencilerin Katılım Konusundaki Yanılgılarının Giderilmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,

Sağlam, M. ve D. Kürüm. (2005). Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde öğretmen eğitiminde yapısal düzenlemeler ve öğretmen adaylarının seçimi, *Milli Eğitim*. 33, 167: ss.53-70

Sezgin, F. ve Duran, E. (2011). Kamu Personeli Seçme Sınavı’nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi (TSA)*, 15 (3), 9-22.

Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk*,

- Text and Interaction*. London: SAGE Publication. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şahin, N.(2007). *Personel Güçlendirmenin İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*.(Doktora Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tekışık, H. H. (1996). Öğretmen Okulu'nun açılışının 146. yılında: Türk Eğitim Sistemi'nde Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları. *Yeni Türkiye Dergisi*, 390-396.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey A.Ş.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 543559.
- <http://www.turkegitimsen.org.tr/modules.php?name=News&file=article&sid=923>
(30.05.2009)
- Tösten, R. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) 'ye yönelik görüşlerinin belirlenmesi: Kars ili örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kars: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- <http://www.meb.personel.com>
- Uçman,H.(2006).*Meb'in Öğretmen İstihdam Biçimleri*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Unay, C., (1996). *Makro Ekonomi*. Ekin Kitabevi, 6. Baskı, Bursa, 268 s.
- Özer,E.(2008). *Kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi).Marmara Üniversitesi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, 5. Baskı. Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. (2011). *Qualitative Research From Start to Finish*. The Guilford Press New York, London.
- Zaim, S., (1997). *Çalışma Ekonomisi*. Filiz Kitabevi, Gen. 10. Baskı, İstanbul, 576 s.