

YASAL BELGELER TEMELİNDE TÜRKİYE’DEKİ ÖĞRETMEN ATAMA UYGULAMALARININ SİSTEMSEL ANALİZİ

Prof. Dr. Erdal TOPRAKÇI¹, Uzm. Hasan Cüneyt BOZKURT²

¹ Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, erdaltoprakci@gmail.com

0000-0001-9552-9094

² Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, hasancuneyt_bozkurt@hotmail.com

0000-0002-0620-5053

ÖZET

Araştırmanın amacı, Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarını sistem kuramı bağlamında analiz ederek mevcut sorunları belirlemek ve sistemin yeniden yapılandırılması için öneriler sunmaktır. Nitel desende doküman analizi yöntemiyle yürütülen bu çalışmada, öğretmen atama uygulamaları; girdi, süreç, çıktı, dönüt ve çevre bileşenleri açısından sistematik biçimde incelenmiştir. Bulgular, en yoğun sorunun süreç bileşeninde yaşandığını göstermektedir. Merkezi sınavla yapılan seçme işlemlerinin yeterli kontenjanla desteklenmemesi, yıllarca süren bekleme süreleri, mülakat uygulamalarında yaşanan liyakat sorunları ve plansız atama takvimleri, sistemin güvenilirliğini ve işlevselliğini zedelemektedir. Bu bağlamda öneriler; mülakat uygulamalarının geri dönüşsüz bir şekilde kaldırılması, yeni sınavların yeterli ve mesleki becerileri daha fazla kapsayacak şekilde reforme edilmesi, öngörülebilir ve sabit atama takvimlerinin oluşturulması yönündedir. Ayrıca yapılan incelemeler, Türkiye’deki öğretmen arz fazlasının sistemselsel planlama eksikliğinden kaynaklandığını ortaya koymakta; çevresel ve yapısal unsurlarla uyumlu bütüncül bir yeniden tasarımı gerekli kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen atama uygulamaları, sistem kuramı, öğretmen yetiştirme uygulamaları, arz-talep dengesizliği

A SYSTEMIC ANALYSIS OF TEACHER APPOINTMENT PRACTICES IN TURKEY BASED ON LEGAL DOCUMENTS

The aim of this study is to analyze teacher appointment practices in Turkey within the framework of systems theory, identify current problems, and offer recommendations for the restructuring of the system. Conducted using a qualitative research design and the document analysis method, this study systematically examines teacher appointment practices in terms of input, process, output, feedback, and environmental components. Findings indicate that the most significant problems occur within the process component. Issues such as the lack of sufficient placement quotas despite centralized selection exams, prolonged waiting periods lasting for years, merit-related concerns in interview procedures, and disorganized appointment calendars undermine the system’s reliability and functionality. In this context,

Atıf

Toprakçı, E. ve Bozkurt, H. C. (2025). *Yasal belgeler temelinde Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarının sistemselsel analizi*, Abant 5th International Conference on Current Academic Studies July 18 – 20, 2025- Bolu Conference Book ISBN: 978-625-5694-00-3, ss. 560-574, Bildiri Kitabı: https://www.abantkongresi.org/_files/ugd/797a84_f3a9e52f61744904949f5ed6d7640478.pdf Bizim Bildiri: <https://www.erdaltoprakci.com.tr/wp-content/uploads/2025/09/toprakci-bozkurt2025.pdf>

the recommendations include the permanent elimination of interview practices, reforming new examinations to better assess professional competencies and qualifications, and establishing predictable and fixed appointment schedules. Moreover, the analysis reveals that the teacher surplus in Turkey stems from systemic planning deficiencies, necessitating a holistic redesign aligned with environmental and structural factors.

Keywords: Teacher appointment practices, systems theory, teacher training practices, supply-demand imbalance

GİRİŞ

Eğitim sistemi, toplumun beklentileriyle şekillenen ve okullar aracılığıyla somutlaşan dinamik bir yapıdır. Bu yapının temel aktörü öğretmendir. Öğretmenin niteliği, okulun kalitesini; okulun kalitesi ise öğrencinin öğrenme düzeyini belirleyerek, eğitimin genel başarısını etkiler. Bu nedenle, öğretmen yetiştirme ve atama süreçleri eğitim sisteminin omurgasını oluşturur. Türkiye’de öğretmenlikle ilgili sorunlar sadece mesleki uygulamalara değil, aynı zamanda bu sürece dahil olan planlama, yetiştirme ve atama politikalarına dayanmaktadır. Nitelikli öğretmenlerin seçimi ve kamuya yerleştirilmesi, eğitim hizmetlerinin verimliliği ve eşitliği açısından kritik öneme sahiptir.

Bugün geline nokta, Türkiye’de öğretmenlik için mezun olan aday sayısı ile istihdam edilen öğretmen sayısı arasında ciddi bir dengesizlik bulunmaktadır. Her yıl binlerce öğretmen adayı mezun olurken, kamuya atanan öğretmen sayısı sınırlı kalmakta; bu da öğretmen adaylarının birikmesine, sistemde “yığılma”ya yol açmaktadır. Öğretmen kontenjanlarının dağılımında ise bazı branşlarda açık devam ederken, bazı alanlarda yoğun arz fazlası yaşanmaktadır. Bu durum, hem bireylerin kariyer planlamasını olumsuz etkilemekte hem de eğitim kurumlarının ihtiyaçlarını karşılamada istikrarsızlıklara neden olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı’nın öğretmen atama uygulamaları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (2015) ve Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022) gibi yasal belgeler çerçevesinde yürütülmektedir. Son yıllarda hayata geçirilen Millî Eğitim Akademisi gibi yapılarla öğretmenliğe hazırlık sürecinin yeniden yapılandırılması amaçlanmaktadır. Ancak bu düzenlemelere rağmen, öğretmen arz-talep dengesinin sağlanamadığı, atama süreçlerinde hem sayısal hem de niteliksel sorunların devam ettiği gözlenmektedir. Bu sorunların çözümü için öğretmen atama uygulamalarının sadece bir insan kaynakları yönetimi faaliyeti olarak değil, çok bileşenli ve çevresiyle etkileşim içinde olan bir yapı olarak ele alınması gerekir. Eğitim kurumlarının farklı coğrafi ve sosyoekonomik koşulları, kamusal bütçe kısıtları, siyasi kararlar ve toplumun öğretmenlik mesleğine dair algısı bu süreci doğrudan etkilemektedir. Türkiye’de öğretmen atama uygulamalarının bu çok boyutlu yapı içinde bütünsel bir yaklaşımla analiz edilmesi, mevcut sorunların nedenlerini daha iyi anlamaya ve çözüm tasarımları geliştirmeye olanak sağlayacaktır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, Türkiye’de öğretmen atama uygulamalarını sistemsel bir bakış açısıyla analiz etmek ve çözüm odaklı bir değerlendirme sunmaktır.

YÖNTEM

Bu araştırmada sistem analizi yoluyla öğretmen atamasının sistemselliğinin incelenerek bir tasarım önerisi yapılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda analizi gerçekleştirmek için yasal

belgeler temelinde doküman incelemesi yapılmıştır. Doküman incelemesi, önceden yayımlanmış belgeler, resmi belgeler, raporlar, istatistiksel veriler ve akademik yayınların sistematik biçimde incelenmesi yoluyla gerçekleştirilen bir veri toplama tekniğidir. Çalışmada, Türkiye’deki öğretmen atama uygulamasının sistem özelliği gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek amacıyla bu yönteme başvurulmuştur. Araştırma kapsamında incelenen temel dokümanlar arasında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2022 tarihli Öğretmenlik Meslek Kanunu, MEB tarafından yayımlanan istatistikî veriler, YÖK mezun sayıları, ulusal basın haberleri ve ilgili akademik çalışmalar yer almaktadır. Bu dokümanlar sistem kuramı için gerekli olan veri araçlarını oluşturmaktadırlar ve sistem analizi kavramsalında sınıflandırılarak işlenmişlerdir. Toprakçı’nın (2025) Türk Eğitim Sisteminin Analizi dersi notları kapsamında analiz süreci beş aşamada gerçekleştirilmiştir. Sistemin her bir ana bileşeni temelinde; mevcut öğretmen atama uygulamalarının sorunları (örneğin öğretmen adayı birikmesi) sistemin içinde bulunduğu yasal temel (örneğin öğretmen atama yönetmeliği vs.), sistemin bileşenlerinin iç-dış ilişkisel davranışları [örneğin girdinin (öğretmen birikmesinin) işlemi (örneğin sınavın niteliğini) etkilemesi] ortaya konmuş, yine her bir bileşen bazında tasarım/öneri geliştirilmiştir. Bu temelde atama uygulaması, sistem kuramı kapsamında beş temel bileşene ayrılarak analiz edilmiştir: girdi (öğretmen adayları), süreç (seçme ve yerleştirme mekanizması), çıktı (atanan öğretmenler ve eğitim kurumları), dönüt (izleme ve değerlendirme süreçleri) ve çevre (yasal, ekonomik ve toplumsal etmenler). Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, karmaşık ve çok aktörlü bir yapıya sahip olan öğretmen atama uygulamasının yalnızca yapısal değil, aynı zamanda işlevsel ve çevresel ilişkiler bağlamında da derinlemesine incelenmesini sağlamaktır.

BULGULAR ve YORUM

Sistem kuramına göre bir sistem, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere yapılandırılmış, kendi içinde işlevsel bir bütün oluşturan ve çevresiyle etkileşim içinde bulunan bileşenlerden meydana gelir (Katz & Kahn, 1977; Kast & Rosenzweig, 1972). Öğretmen atama uygulaması da bu kuramsal çerçevede; girdiler, süreç birimleri, çıktılar, dönüt mekanizmaları ve çevresel unsurlar olmak üzere beş temel bileşenden oluşur. Her bir bileşen, sistemin işleyişine özgü görevler üstlenirken, diğer bileşenlerle sürekli bir etkileşim içindedir. Araştırmanın bulgularında Türkiye’deki öğretmen atama uygulamaları, sistem kuramının beş temel bileşeni çerçevesinde ve dört boyutta incelenmiştir. Girdi, süreç, çıktı, dönüt ve çevre bileşenlerinin; mevcut sorun, yasal temel, iç-dış etkileşim ve öneri/tasarım boyutlarında gerçekleştirilen analizler yapılmıştır.

Öğretmen atama uygulamalarının temel girdisini, öğretmen olarak atanmak üzere eğitim sistemine dâhil olan adaylar oluşturur. Bu bireyler, genellikle eğitim fakültelerinden mezun olarak ya da pedagojik formasyon programlarını tamamlayarak sisteme giriş sağlar. Öğretmen adaylarının amacı, kamuya atanarak mesleklerini icra etmektir. Adayların davranışları; AGS’ye girme, tercihte bulunma, mülakatlara katılma gibi süreçleri kapsar. Girdi bileşeni yalnızca sistemin başlangıç noktası değil, aynı zamanda çıktının niteliğini doğrudan etkileyen bir unsurdur. Çünkü öğretmen adaylarının akademik yeterlikleri, motivasyon düzeyleri ve sayısal yoğunlukları, sistemin genel verimliliğini belirler (İpek, 2015; Aydın, 2014). Ayrıca bu adaylar, sınav ve yerleştirme süreciyle doğrudan etkileşim hâlinindedir.

Çizelge 1

Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarının sistem kuramındaki girdi bileşenine göre analizi

BOYUTLAR	AÇIKLAMALAR
Mevcut Sorun	Türkiye’deki eğitim fakültelerinden ve pedagojik formasyon programlarından mezun olan öğretmen adaylarının sayısı, Millî Eğitim Bakanlığı’nın kamu istihdam kapasitesini aşmaktadır. Her yıl on binlerce mezun sisteme dâhil olurken, atama bekleyen aday sayısı 1 milyonu aşmıştır. Adayların pedagojik yeterliklerinde de farklılıklar gözlenmekte, mezunlar uygulamaya dönük yeterliklerden yoksun şekilde sisteme katılmaktadır.
Yasal Temel	2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu: YÖK’ün eğitim fakültelerine kontenjan verme yetkisi bulunmaktadır, ancak bu kontenjanlar MEB’in öğretmen ihtiyacıyla uyumlu planlanmamaktadır. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu: Mezuniyet sonrası öğretmenlik sürecini yeniden yapılandırmakta, ancak bu yapı mezun fazlası sorununa çözüm üretmemektedir.
İç ve Dış Etki	- İç: Yükseköğretim sisteminden gelen öğretmen aday sayısı, atama sürecini (KPSS, mülakat, yerleştirme) zorlamakta; sistemde ciddi bir yığılma oluşmaktadır. Adayların niteliği süreç bileşenini doğrudan etkilemektedir. - Dış: YÖK, vakıf üniversiteleri, özel formasyon programları, özel okullar, bazı STK ve vakıflar (özellikle eğitimle ilgili olanlar) bu bileşenle dışsal olarak etkileşim hâlinindedir. Ayrıca, mezunlar kamu dışı istihdama (özel öğretim kurumları, dershaneler, kurslar vb.) yönelmektedir.
Öneri / Tasarım	- Eğitim fakülteleri kontenjanları MEB’in uzun vadeli öğretmen projeksiyonları ile uyumlu hâle getirilmelidir. - Formasyon programları sadece ihtiyaç duyulan alanlara açılmalı, kalite güvencesine bağlanmalı ve denetlenmelidir. - Mezunların izlenebilmesi için ulusal düzeyde “Aday Öğretmen Bilgi Sistemi” kurulmalı, bu havuz üzerinden planlama yapılmalıdır. - Eğitim fakültelerindeki programlar uygulama ağırlıklı yeniden yapılandırılmalı; mezunların mesleğe hazırlığı güçlendirilmelidir.

Çizelge 1’de görüldüğü üzere, girdi bileşeni, sisteme giren kaynakları ve ham maddeleri ifade eder. Türkiye’deki öğretmen atama uygulaması için girdi; eğitim fakültelerinden ve pedagojik formasyon programlarından mezun olan öğretmen adayları, bu adayların niteliği ile MEB’in istihdam kapasitesi gibi unsurları kapsamaktadır. Bu noktada en dikkat çekici sorun, öğretmen arz fazlasıdır. Şöyle ki Türkiye genelinde kamu ve vakıf üniversiteleri bünyesinde yaklaşık 95 eğitim fakültesi bulunmaktadır ve bu fakültelerde öğrenim gören öğrenci sayısı 200.000’e yaklaşmaktadır. 2022-2023 eğitim-öğretim yılı itibarıyla Türkiye’deki tüm üniversitelerde toplam öğrenci sayısı 6.939.511’dir. Bunların 3.754.095’i lisans düzeyinde eğitim almaktadır (YÖK, 2023). Tıp ve hukuk gibi istihdam garantisi yüksek programlar dışarıda bırakıldığında, mezuniyet sonrasında kamuda iş bulma ümidi taşıyan öğrenci sayısı üç milyon civarındadır. Bu kitlenin sadece son sınıf düzeyindeki öğrencileri yaklaşık 750.000 kişiye denk gelmektedir. Ayrıca geçmiş yıllarda mezun olmuş, atama bekleyen eğitim fakültesi mezunları ve pedagojik formasyon almış bireyler de dikkate alındığında, tablo daha da

büyümektedir. Nitekim 2024 KPSS Eğitim Bilimleri oturumuna başvuran aday sayısının 526.947 olması, sistem dışına çıkmamış ve hâlâ umut besleyen öğretmen adaylarının büyüklüğünü gözler önüne sermektedir. Bu sayıya, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında 39.955'i eğitim fakültelerinden, 823'ü eğitim bilimleri fakültelerinden olmak üzere toplam 40.778 mezun öğretmen sayısı (YÖK, 2023) eklendiğinde, öğretmen olarak atanmayı bekleyen toplam aday sayısının yaklaşık 1.230.000'e ulaştığı tahmin edilmektedir. Öte yandan, Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen ihtiyacına ilişkin branşlara göre ayrıntılı veriler yayımlamamakta; merkezi KPSS'nin yanı sıra adayları ayrıca sözlü sınavlara tabi tutmaktadır. Sözlü sınavın objektifliği ve uygulama şekli hakkında süregelen tartışmaların yanı sıra, bu denli yüksek sayıda adayın nasıl sözlü mülakata alınacağı da ayrı bir sorun alanı olarak dikkat çekmektedir (Toprakçı, 2023).

Girdilerin işlenerek çıktıya dönüştürüldüğü bileşen olan süreç/işlem bileşeni, öğretmen atama uygulamalarının kalbinde yer alır. Bu bileşen; eski haliyle KPSS, alan sınavı, mülakat ve tercih işlemlerinden, yeni haliyle AGS (Akademi Giriş Sınavı), ÖABT (Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi), 14 ay süren öğretmen mesleki gelişim programı ve tercih işlemlerinden oluşmaktadır. Amacı, öğretmen adaylarını nesnel, adil ve ölçülebilir kriterlerle değerlendirerek uygun kadrolara yerleştirmektir. Davranışı; sınav verilerinin toplanması, tercih bilgilerinin işlenmesi ve kontenjanlara göre merkezi algoritmayla atamaların gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu süreç, hem adaylardan gelen verileri hem de Millî Eğitim Bakanlığı'nın kadro planlamasını dikkate alarak çıktıyı üretir (Karip, 2014). Aynı zamanda süreç sonunda elde edilen sınav ve yerleştirme verileri, dönüt mekanizmasına veri sağlar. Böylece sistem, eksikliklerini analiz edip gerektiğinde sınav formatını yeniden yapılandırabilir (Tecim, 2004).

Çizelge 2

Türkiye'deki öğretmen atama uygulamalarının sistem kuramındaki süreç bileşenine göre analizi

BOYUTLAR	AÇIKLAMALAR
Mevcut Sorun	Öğretmen atama süreci, arz-talep dengesizliği nedeniyle uzun bekleme sürelerine ve düşük kontenjanlara sahiptir. 2025 Temmuz'una kadar mülakatlar ve dolayısıyla mülakatlarda yaşanan liyakat sorunları devam etmiştir. KPSS ile elde edilen başarı sıralamaları mülakatlarla geçersiz hâle gelebilmiş, atama takvimi ise belirsiz ve istikrarsız yürütülmüştür. Bu sene ilk defa yapılan Akademi Giriş Sınavı'nda ve 2013'ten beri devam eden Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi'nde başarılı olanlar 14 ay sürecek öğretmen mesleki gelişim programına alınacak olsalar da bu eğitim süresi içerisinde mülakatlarda yaşanan sorunların benzerlerinin gerçekleşme ihtimali bulunmaktadır.
Yasal Temel	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu: Kamuya alım sürecinde yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmasını öngörür; mülakat ve benzeri uygulamalara yasal dayanak sağlar. - MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (2015): Mülakatların kapsamı ve değerlendirme ilkeleri tanımlanmıştır ancak objektif ölçütler net değildir. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu: Adaylık ve akademi sürecini düzenler; atama süreçlerine ilave aşamalar getirmektedir.

BOYUTLAR	AÇIKLAMALAR
İç ve Dış Etki	- İç: Girdi bileşenindeki yığılma, süreci tıkanma noktasına getirmekte; sınav ve mülakat sistemine olan güveni zedelemektedir. - Dış: Siyasi kararlar, kamu bütçesi ve kamuoyu baskısı atama kontenjanlarını, mülakat süreçlerini ve takvimi doğrudan etkilemektedir.
Öneri / Tasarım	- KPSS döneminde yaşanan sorunlar AGS ile başlayan yeni dönemde tekrarlanmamalıdır. - Atama takvimleri yıllık olarak sabitlenmeli ve önceden ilan edilmelidir. - Ücretli öğretmenlik yerine kadrolu ve planlı istihdam tercih edilmelidir.

Çizelge 2’de görüldüğü üzere süreç bileşeni, öğretmen adaylarının istihdam edilmek üzere sisteme alındığı ve atandığı mekanizmaları kapsar. Türkiye’de öğretmen atama süreci merkezi ve rekabete dayalı bir yapıya sahiptir. 2025 Temmuz’una kadar bu süreçte biriken ve sonraki döneme sarkan sorunlar, hem etkinlik hem de adalet boyutlarında gözlemlenmektedir. İlk olarak, atama sürecinin kapasitesi çok sınırlıdır ve yavaş işlemektedir. Öğretmen adaylarının mezun olduktan sonra mesleğe başlayabilmeleri için yıllarca beklemeleri gerekebilmektedir. Son yıllardaki atama sayıları dikkate alındığında, mevcut aday sayısını eritmek için on yıllar gerektiği vurgulanmaktadır. Örneğin Nasuhbeyoğlu’na (2024) göre Tarih öğretmenliği alanında yaklaşık 20 bin aday bulunmakta ve son yılların atama ortalamasıyla atanma süresi 41 yıla çıkmaktadır. Benzer şekilde Türk dili ve edebiyatı öğretmenliği için 25 yıla yakın, pek çok branş için 10 yılı aşan bekleme süreleri söz konusudur. Bu denli uzun bekleme süreleri, sürecin etkin olmadığını ve arz-talep dengesizliğinin atama süreçlerinde çözülemediğini göstermektedir.

İkinci olarak, atama sürecinin liyakat ve adalet ilkelerine uygunluğu tartışmalıdır. Özellikle 2025 Temmuz’una kadar devam eden mülakat aşaması ciddi eleştirilere hedef olmuştur. Öztürk’e (2024) göre 2020’lerin başında mülakat puanlarının açıklanmasıyla birlikte birçok yüksek KPSS puanlı adayın, mülakatta düşük puan verilerek elendiği iddiaları gündeme gelmiştir. Eğitim sendikaları, şeffaf yürütülmeyen mülakat sisteminin objektif olmayan yöntemler barındırdığını ve iktidarın kadrolaşma aracına dönüştüğünü açıklamıştır. Nitekim bazı illerde tüm adaylara KPSS puanlarına denk puanlar verilirken, bazı illerde ise adayların puan sıralamasını altüst edecek şekilde çok farklı mülakat puanları verildiği rapor edilmiştir. Bu durum, atama sürecine güveni zedelemekte ve sisteme dönüt olarak olumsuz bir geri besleme üretmektedir. Örneğin, yüksek puan almasına rağmen atanamayan adaylarda motivasyon kaybı, mesleğe yabancılaşma görülmektedir.

Atama sürecindeki diğer bir sorun, istikrarsız planlama ve geçici çözümlerdir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın düzenli ve öngörülebilir atama takvimine sahip olmaması, hem okullardaki öğretmen ihtiyacının giderilmesinde aksamaya hem de adayların belirsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Örneğin 2023 yılında ilk kez 25 yıldır hiç öğretmen ataması yapılmadan bir eğitim-öğretim yılına başlanmış, Mayıs 2023’ten Ekim 2024’e kadar yaklaşık 18 ay boyunca tek bir kadrolu öğretmen ataması gerçekleştirilmemiştir (Öztürk, 2024; Nasuhbeyoğlu, 2024). Bu arada eğitim sistemi, öğretmen ihtiyacını gidermek için ücretli öğretmenlik gibi geçici yollara başvurmuştur. Ücretli öğretmenler, asgari ücretin yarısına varan düşük bir ücretle ve iş güvencesi olmadan çalıştırılmaktadır. Bu uygulama, sürecin bir parçası

haline gelmiş yapısal bir çözüm eksikliğini göstermektedir. Her yıl on binlerce kadro ihtiyacı olmasına rağmen yeterli atama yapılmamakta, yerine geçici ve düşük ücretli öğretmenlerle sistem idare edilmeye çalışılmaktadır. Sonuç olarak süreç bileşenindeki sorunlar –yetersiz kadro sayıları, uzun bekleme süreleri, mülakat kaynaklı adaletsizlik algısı ve plansız atama takvimleri– Türkiye’nin öğretmen atama mekanizmasını verimsiz ve eleştirilere açık hale getirmektedir.

Son dönemde gündeme gelen öğretmen akademisi modeli ise süreci daha da karmaşılaştırma potansiyeli taşımaktadır. Üniversitelerin eğitim fakültelerinde dört yıl boyunca mesleki yeterlilik kazanan adaylara, mesleğe başlamadan önce bir de öğretmen akademilerinde ek eğitim ve sınav şartı getirilmesi planlanmaktadır. Bu uygulama, hem mevcut atama sürecindeki tıkanıklığı artıracak hem de bekleme süresini daha da uzatacaktır. Halihazırda yıllarca atama bekleyen adaylar için bu tür ek aşamalar yeni bir eleme ve gecikme kaynağı olacaktır. Ayrıca, üniversite eğitiminin üzerine yeniden eğitim verilmesi, yükseköğretim kurumlarının verdiği diplomaların ve pedagojik yeterliliklerin değersizleştirilmesi anlamına gelmekte; bu durum da hem akademik özerklik hem de Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 42. maddesiyle güvence altına alınan “eğitim ve öğrenim hakkı” ile 48. maddede tanımlanan “meslek seçme özgürlüğü” ilkeleriyle çelişmektedir. Anayasa’nın 42. maddesi, herkesin eğitim ve öğrenim hakkına sahip olduğunu, bu hakkın engellenemeyeceğini belirtir. Öğretmen akademileri ile mezunlara ek eğitim ve sınav zorunluluğu getirilmesi, üniversite eğitiminin tamamlamış bireylerin mesleğe girişini geciktirerek veya engelleyerek, bu hakkı dolaylı olarak ihlal edebilir. Anayasa’nın 48. maddesi ise herkesin dilediği alanda çalışma ve meslek seçme özgürlüğüne sahip olduğunu belirtir. Ancak öğretmenlik mesleği için üniversite mezuniyetine ek olarak yeni bir kurumsal sınav ve değerlendirme şartı getirilmesi, bu meslek seçme özgürlüğünü kısıtlayıcı ve keyfi bir hale getirebilir. Çünkü kişi, eğitimini tamamladığı bir mesleği yapabilmek için tekrar seçici bir süzgeçten geçmeye zorlanmaktadır.

Sistemin çıktısını, kamuya atanan öğretmenler ve onların görev yapacağı eğitim kurumları oluşturur. Bu öğretmenlerin göreve başlaması, sistemin etkisinin doğrudan gözlemlenebileceği aşamadır. Çıktı, süreç sonunda elde edilen ürünlerdir (Toprakçı & Atalay, 2024). Buradan hareketle çıktı bileşeninin temel amacının, eğitimin niteliğini yükseltecek şekilde okullara yeterli ve nitelikli öğretmen kazandırmak olduğu söylenebilir. Bu öğretmenlerin mesleki performansı, görevde kalma süresi ve öğrenciler üzerindeki etkisi, sistemin başarısının dolaylı göstergeleridir. Bu bileşen doğrudan yerel eğitim birimleriyle ilişkilidir; çünkü norm kadro uygulamaları, yer değiştirme talepleri ve öğretmen talepleri okullardan gelen geri bildirimlerle şekillenir.

Çizelge 3

Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarının sistem kuramındaki çıktı bileşenine göre analizi

BOYUTLAR	AÇIKLAMA
Mevcut Sorun	Atanan öğretmen sayısı eğitim sisteminin ihtiyacını karşılamaktan uzaktır. Kadrolu öğretmen eksikliği nedeniyle sistem geçici çözümlere (ücretli öğretmenlik) başvurmaktadır. Bu durum, eğitimin kalitesini düşürmekte ve öğrencilerin öğrenme çıktıları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Aynı

BOYUTLAR	AÇIKLAMA
	zamanda yüz binlerce atanamayan öğretmen adayı, sistemin istenmeyen çıktısı olarak meslek dışında kalmakta veya niteliklerinin altında işlerde çalışmaktadır.
Yasal Temel	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu: Kadrolu kamu personeli istihdamına dair genel çerçeveyi çizer; ancak ücretli öğretmenlik gibi uygulamalara net sınırlar koymamaktadır. - MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği: Kadro dağılımı, norm fazlası durumları ve öğretmen ihtiyacına dair düzenlemeler içerir ancak atanamayan mezunlara yönelik bir politika geliştirmez. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu: Atama sonrası süreci tanımlar ancak çıktıların sistem içindeki takibini zorunlu kılmaz.
İç ve Dış Etki	- İç: Girdi ve süreç bileşenindeki yığılma, çıktının yetersiz kalmasına yol açmakta; düşük istihdam kapasitesi sonucu eğitimde süreklilik ve kalite sağlanamamaktadır. - Dış: Kamu bütçesi sınırlamaları, siyasi tercih ve ekonomik koşullar nedeniyle kontenjanlar düşük tutulmakta; özel sektör veya farklı meslek alanlarına yönelen mezunlar sistemden dışlanmaktadır.
Öneri / Tasarım	- Kadrolu öğretmen istihdamı artırılmalı; ücretli öğretmenlik uygulaması kaldırılmalıdır. - Eğitimde kaliteyi yükseltmek ve sistemin çıktısını sürdürülebilir kılmak için öğretmen başına düşen öğrenci sayısı kademeli olarak azaltılmalı; bu doğrultuda planlı kadrolu atama politikası benimsenmelidir.

Çizelge 3’te görüldüğü üzere çıktı bileşeni, sistemden çıkan ürünleri veya sonuçları ifade eder. Öğretmen atama uygulaması bağlamında çıktılar; ataması yapılan kadrolu öğretmen sayısı, eğitim sisteminin öğretmen ihtiyacının ne ölçüde karşılandığı, atanamayan öğretmenlerin durumu ve nihayetinde eğitimin kalitesi üzerindeki etkiler olarak değerlendirilebilir. Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarında çıktı bileşeni, girdi ve süreçteki sorunların doğal bir yansıması olarak sorunludur. Öncelikle, sistemin çıktısı olan atanmış öğretmen sayısı, Türkiye’de öğretmen başına düşen yüksek öğrenci sayılarını düşünürsek ülkenin ihtiyacını karşılamaktan uzaktır. Bu açık ücretli öğretmen uygulamasına ağırlık verilmesine yol açmakta, öğrenciler geçici ücretli öğretmenlerle öğrenim görmek zorunda kalmaktadır. Bu da eğitimde süreklilik ve kalite sorunları doğurmaktadır; öğretmenin sık sık değiştiği veya alanı dışında ders veren öğretmenlerle yürütülen eğitim, öğrenme çıktılarında düşüşe yol açmaktadır.

Çıktı bileşeninin bir diğer boyutu, atanamayan öğretmen kitlesidir. Atama sürecinden başarıyla geçemeyen yüz binlerce aday, sistemin arzu edilmeyen bir çıktısı olarak işsiz kalmaktadır. Atama bekleyen adayların önemli bir bölümü ya başka işlere yönelmekte ya da ücretli/özel öğretmenlik gibi geçici çözümlerle mesleklerini icra etmeye çalışmaktadır. Nitekim her yıl ortalama 45-50 bin yeni mezun sisteme dahil olurken, atama yetersizliği nedeniyle yüz binlerce genç öğretmen ya işsiz kalmakta ya da farklı sektörlere geçmektedir.

Yukarıdaki tabloyu derinleştiren en temel sorunlardan biri de öğretmenlik mesleğinin Türkiye’de hâlâ tam anlamıyla meslekleşme ölçütlerine ulaşamamış olmasıdır. Geleneksel öğretmen yetiştirme modellerinin dışında da nitelikli öğretmen yetiştirmek mümkün olsa da

özellikle farklı lisans alanlarından mezun bireylerin pedagojik formasyon gibi kısa süreli programlarla öğretmenliğe geçişi mesleğin kurumsal niteliği ve toplumsal algısı açısından tartışmalara yol açmaktadır. Meslekleşmiş alanlarda, örneğin doktorlukta, yalnızca tıp fakültesi mezunlarının mesleğe kabulü mümkünken; öğretmenlikte farklı lisans alanlarından gelen bireylerin kısa süreli eğitimlerle öğretmen olarak atanabilmesi olağan hale gelmiştir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin kurumsal kimliğini ve toplumsal saygınlığını zedelemektedir. Toprakçı'nın (2009) da ifade ettiği üzere, öğretmenliğin meslekleşme ölçütleri olan uzmanlık bilgisi, meslek içi denetim, etik kurallar ve kurumsal aidiyet gibi unsurlar yeterince kurumsallaşmamıştır. Bu bağlamda, öğretmenliğin meslekleşmesi ve profesyonelleşmesi sağlanmadan yapılacak her türlü atama politikası, çıktı bileşeninde kalıcı kalite sorunları yaratmaya devam edecektir.

Sistem kuramına göre sürdürülebilir bir sistem, çıktılarıyla ilgili verileri toplayarak kendi işleyişini gözden geçirir ve gerektiğinde yapısal ya da işlevsel değişikliklere gider (Kast & Rosenzweig, 1972). Öğretmen atama uygulamalarında bu işlevi dönüt bileşeni üstlenir. Atanan öğretmenlerin görev süreleri, başarı düzeyleri, tayin istekleri gibi veriler analiz edilerek sistemde ihtiyaç duyulan güncellemeler yapılır. Örneğin, öğretmenlerin belli bölgelerde çalışmak istememeleri nedeniyle hizmet puanı sistemi güncellenmiş ve dezavantajlı bölgeler için teşvikler getirilmiştir (MEB, 2020).

Çizelge 4

Türkiye'deki öğretmen atama uygulamalarının sistem kuramındaki dönüt bileşenine göre analizi

BOYUTLAR	AÇIKLAMALAR
Mevcut Sorun	Atanan ve atanamayan öğretmenlere dair sistematik bir izleme, değerlendirme ve geri bildirim mekanizması bulunmamaktadır. Öğretmenlerin görev performansı, mesleki doyumu ve görev yerinde tutunma oranları düzenli şekilde analiz edilmemekte; atanamayanların sistem dışına çıkış nedenlerine dair kurumsal veri toplanmamaktadır.
Yasal Temel	- MEB Personel Genel Müdürlüğü Yönergeleri: Hizmet puanı uygulamaları ve bölge teşviklerine dair düzenlemeler içermekle birlikte, atanan öğretmenlerin mesleki gelişimi veya sistemsiz geri bildirim süreci net biçimde tanımlanmamıştır. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu: Kariyer basamakları ve mesleki gelişim süreçlerine yer verir ancak dönüt mekanizmasını zorunlu bir bileşen olarak tanımlamaz. - MEB Strateji Belgeleri: Performans değerlendirmeye yer verse de uygulama bütünlüğü ve sürekliliği sağlanamamaktadır.
İç ve Dış Etki	- İç: Çıktıdan elde edilen veriler sürece geri akmamakta, planlamalar geçmiş deneyimlerden bağımsız yürütülmektedir. - Dış: Toplumda öğretmenlik mesleğine yönelik beklentiler, medyadaki algılar ve sendika raporları gibi dış kaynaklı geri bildirimler sisteme entegre edilmemektedir.
Öneri / Tasarım	Yasal temelli bir "Öğretmen Yetiştirme ve Atama İzleme Sistemi" kurulmalıdır. Bu sistem, öğretmen adaylarının eğitim fakültelerine

BOYUTLAR

AÇIKLAMALAR

girişinden atama ve mesleğe adaptasyon sürecine kadar olan tüm aşamaları veri temelli izlemeli ve raporlamalıdır.

- MEB ve YÖK ortaklığıyla, YÖK bünyesinde MEB'in ilgili personelinin yer alacağı bir "Dönüt Birimi" oluşturulmalıdır. Bu birim, öğretmen ihtiyacını belirleyen ve bu verileri kontenjan planlaması için YÖK'e ileten bağlayıcı görev üstlenmelidir.
- MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün mevcut görev tanımı yeniden gözden geçirilmeli ve bu birime dönüt işlevi bağlamında izleme, değerlendirme ve planlama sorumluluğu açıkça verilmelidir.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 7354 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ve 652 Sayılı KHK çerçevesinde bu tür bir izleme mekanizmasının yasal karşılığı oluşturulmalı; kurumlar arası yetki ve görev paylaşımı netleştirilmelidir.
- Her yıl öğretmen istihdamına ilişkin ulusal bir "İzleme Raporu" yayımlanmalı; bu rapor kamuya açık olmalı ve kontenjan belirleme, formasyon açma, alan değişikliği ve bölgesel dağılım gibi kararlara doğrudan veri sağlamalıdır.

Çizelge 4'te görüldüğü üzere, dönüt bileşeni bir sistemin işleyişi sonucunda elde edilen verilerin yeniden girdilere veya süreçlere yansıtılmasını sağlayarak sistemin kendini güncellemesine olanak tanır. Türkiye'deki öğretmen atama uygulamalarında bu işlevsellik eksiktir. Atanan öğretmenlerin görev performansları, mesleki uyum süreçleri ve memnuniyet düzeyleri; atanamayan öğretmenlerin sistem dışına çıkış nedenleri gibi hayati bilgiler düzenli biçimde toplanmamakta, analiz edilmemekte ve politika üretimine yansıtılmamaktadır.

Etkin bir dönüt süreci yalnızca hataları raporlamaz; aynı zamanda sistemin tüm bileşenlerinde yeniden yapılanmayı başlatır. Dönüt mekanizmasının yokluğu, arz-talep dengesizliklerinin sürekli tekrar etmesine, istihdam politikalarının ihtiyaçtan kopuk şekilde şekillenmesine neden olmaktadır. Mevcut yapıda YÖK ile MEB arasında sürdürülebilir bir veri alışverişi ve ortak planlama kültürü bulunmadığı için, kontenjan belirlemeleri, formasyon programları ve branş ihtiyaçları rastlantısal biçimde yürütülmektedir.

Sistemin çevresiyle ilişkisini düzenleme görevini de üstlenen dönüt bileşeni, öğretmen ihtiyacını bölgesel, ekonomik ve sosyokültürel dinamiklerle uyumlu biçimde planlamada kritik rol oynamaktadır. Bu kapsamda sistemin amacı da dönüt yoluyla yeniden tanımlanmalı; yalnızca sayısal kadro hedeflerine değil, öğretmen niteliğine ve eğitim kalitesine odaklanan çok boyutlu bir yaklaşım benimsenmelidir.

Sistemin çevresi, sistemin iç işleyişini etkileyen ancak sistemin doğrudan kontrolü dışında olan unsurları kapsar. Bu bağlamda öğretmen atama uygulamalarının çevresini; kamu bütçesi, demografik değişimler, eğitim politikaları, siyasi kararlar ve toplumun öğretmenlik mesleğine yönelik algısı oluşturur. Örneğin, öğretmen kontenjanlarının sayısı sadece aday sayısına değil, aynı zamanda kamu personel politikalarına, bütçe olanaklarına ve bölgesel ihtiyaçlara da bağlıdır (Aydın, 2014). Sistem bu çevresel koşulları dikkate alarak strateji geliştirmek zorundadır. Sistem kuramı açısından bu, açık sistemlerin çevreyle sürekli etkileşim içinde olma zorunluluğunu yansıtır (Katz & Kahn, 1977).

Çizelge 5

Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarının sistem kuramındaki çevre bileşenine göre analizi

BOYUTLAR	AÇIKLAMALAR
Mevcut Sorun	Türkiye’deki öğretmen atama uygulamaları, kamu bütçesi kısıtları, siyasal tercihler, bölgesel dengesizlikler ve toplumsal beklentiler gibi çevresel faktörlerden doğrudan etkilenmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde öğretmenlerin çalışma oranları düşüktür. Büyük şehirlerde ise norm fazlası öğretmenler birikmektedir. Toplumda öğretmenlik mesleğine yönelik algı da atama sürecinin meşruiyetini etkilemektedir.
Yasal Temel	- Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (5018): Kamu personeli sayıları ve bütçe kısıtları bu yasa ile ilişkilidir. - MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK (652): Öğretmen dağılımı ve görevlendirme süreçleri bu düzenleme kapsamındadır. 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu: Mesleğin statüsüne ilişkin bazı düzenlemeler getirmiştir ancak atama uygulamalarının sorunlarına yönelik yapısal önlemler sunmamaktadır.
İç ve Dış Etki	- İç: Atama sistemi, çevresel kısıtları (bütçe, nüfus dağılımı, siyasi etki) dikkate almadan çalıştığında iç işleyişi sürdürmemekte; kontenjanlar, planlama ve öğretmen dağılımı bu baskılar altında şekillenmektedir. - Dış: Toplumun öğretmenlik mesleğine yüklediği anlam, sendikaların ve medyanın etkisi, ekonomik krizler ve göç gibi faktörler sisteme dışsal baskılar oluşturmaktadır.
Öneri / Tasarım	- Kamu bütçesinde öğretmen istihdamına ayrılan kaynak artırılmalı; eğitim sektörü öncelikli kamu hizmeti olarak yeniden tanımlanmalıdır. - Çevresel faktörlerin baskısını dengelemek ve sistemi dirençli kılmak için öğretmen istihdamı kalkınma politikası perspektifinde ele alınmalıdır.

Çizelge 5’te görüldüğü üzere çevre bileşeni, sistemin içinde bulunduğu dış koşulları, sosyo-ekonomik ve demografik ortamı ifade etmektedir. Öğretmen atama uygulaması, toplumun demografik yapısından ekonomik kaynaklara, kültürel değerlerden siyasi kararlara dek pek çok çevresel faktörden etkilenir. Türkiye, genç ve dinamik nüfus yapısıyla uzun yıllardır öğretmen mesleğine güçlü bir talep barındırmaktadır. Öğretmen yetiştirme süreci tarihsel olarak değerlendirildiğinde, bu sistemin farklı dönemlerde önemli dönüşümler geçirdiği görülmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmen okullarıyla sürdürülen eğitim, 1940’lı yıllarda kırsal alanlar için devrimsel nitelikte Köy Enstitüleri’nin kurulmasıyla derinlik kazanmış, bu kurumlar aracılığıyla hem eğitimin yaygınlaştırılması hem de toplumsal dönüşüm hedeflenmiştir. Ancak 1950’li yıllarda yaşanan siyasi gelişmeler sonucunda bu enstitüler kapatılmış ve sistem yeniden şekillendirilmiştir. 1982 yılına gelindiğinde öğretmen eğitimi üniversitelerin eğitim fakülteleri bünyesine taşınarak lisans düzeyine çıkarılmış ve eğitim, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında yürütülmeye başlanmıştır. Bu tarihsel gelişim çizgisi, öğretmen arzının hızla artmasına neden olmuştur (Toprakçı, 2023).

Her yıl milyonlarca genç üniversite adayı arasından öğretmenlik programları halen en çok tercih edilenler arasındadır (ÖSYM, 2023). Toplumda kamu sektöründe öğretmen olmanın getirdiği iş güvencesi ve statü, özellikle ekonomik belirsizlik dönemlerinde cazibesini korumaktadır. 2000’li yıllarda çok sayıda yeni üniversite ve eğitim fakültesi açılması da yükseköğretime erişimi artırarak daha fazla gencin öğretmenlik eğitimi almasına yol açmıştır. Ne var ki ekonomik kısıtlar, bu gençlerin kamuda istihdamına aynı oranda imkân vermemektedir. Türkiye’de kamu kaynakları ve bütçe, eğitim sektöründeki ihtiyaca rağmen öğretmen atamalarında sınırlı tutulmuştur. Örneğin eski Milli Eğitim Bakanı Ziya Selçuk, yüksek öğretmen maaşlarının bütçeye yük getirdiğini belirterek, mali kaynakların kısıtlı olmasının atama sayılarının artmasını engellediğine işaret etmiştir (Cumhuriyet, 2020). Gerçekten de kamu maliyesindeki öncelikler nedeniyle, her yıl on binlerce öğretmen ihtiyacı olsa dahi atama kontenjanları bunun altında belirlenmiştir. Bu politik tercih, çevresel bir etken olarak öğretmen fazlası sorununun kronikleşmesine katkı sağlamıştır. Ayrıca Türkiye’de bölgesel dengesizlikler de çevre faktörleri arasındadır: Doğu ve Güneydoğu Anadolu’da öğretmenlerin uzun süre çalışma oranları düşüktür, bu bölgelerde sürekli öğretmen açığı varken büyük şehirlerde “norm fazlası” öğretmenler oluşmaktadır (Sayıştay Başkanlığı, 2020). Bu coğrafi dağılım sorunu, atama uygulamalarının çevreden etki eden bir diğer yapısal meseledir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’deki öğretmen atama uygulamalarının sistem özelliği göstermediği anlaşılmaktadır. Sistemin temel bileşenleri olan girdi, süreç, çıktı, dönüt ve çevre unsurlarının her birinde ciddi sorunlar mevcuttur.

Girdi bileşeni, Türkiye’de öğretmen arzının uzun süredir eğitim sisteminin istihdam kapasitesini aştığını açıkça ortaya koymaktadır. Her yıl mezun olan on binlerce öğretmen adayının kamuya atanmadan meslek dışında kalması, eğitimde planlama eksikliği ve iş gücü yönetiminde ciddi aksaklıklar olduğunu göstermektedir. Bu durum yalnızca bireysel düzeyde mesleki hayal kırıklıklarına yol açmakla kalmamakta, aynı zamanda ülke kaynaklarının verimsiz kullanımına neden olarak toplumsal düzeyde bir israf üretmektedir.

Süreç bileşeni ise öğretmen atama mekanizmasının; yetersiz kadro kontenjanları, uzun bekleme süreleri ve nesnellikten uzak sınav uygulamaları nedeniyle işlevselliğini yitirdiğini ortaya koymaktadır. 2025 Temmuz’una kadar yürürlükte olan KPSS’ye dayalı yazılı sınav sisteminin ardından uygulanan mülakatların şeffaf ve adil olmayan yapısı, adayların liyakat temelli değerlendirilmesini engellemiş ve sistemin meşruiyetine olan güveni zedelemiştir.

Çıktı bileşeni açısından değerlendirildiğinde, öğretmen adaylarının istihdam edilememesi, eğitimin niteliği açısından ciddi tehditler doğurmaktadır. Bu uygulama politika yapıcılarının kadrolu öğretmen alımından kaçınmalarına yol açmaktadır. Bu kaçınma, atama uygulamalarının geçici çözümlere -özellikle düşük ücretli ve güvencesiz ücretli öğretmen uygulamalarına- başvurmaya neden olmakta; bu da okullarda eğitim hizmetinin sürekliliğini ve kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda, her yıl artan sayıda atama bekleyen öğretmen adayı, uygulamaların başarısız çıktısını oluşturmaktadır.

Dönüt bileşeni açısından değerlendirildiğinde, Türkiye’de öğretmen atama sisteminin işleyişinde geri bildirim mekanizmasının olmadığı anlaşılmaktadır. Sistem, atanmış ya da atanamayan öğretmenlerin performanslarına, görev sürelerine, motivasyon düzeylerine veya

mesleği bırakma gerekçelerine ilişkin düzenli ve nesnel veri üretmemektedir. Bu eksiklik, öğretmen planlamasında uzun vadeli ve sürdürülebilir politika geliştirilmesini engellemekte; geçmiş uygulamalardan öğrenme sağlanamadığı için sorunların tekrarına neden olmaktadır.

Dönüt bileşeni olmadığı için, hangi alanda, ne düzeyde öğretmen ihtiyacı olduğu tespit edilememekte; arz-talep dengesi veri temelli kurulamadığından hem öğretmen fazlası hem de öğretmen açığı aynı anda yaşanmaktadır. Oysa dönüt mekanizması işleseydi, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) kendi bünyesindeki okullardan, il müdürlüklerinden ve taşra teşkilatından topladığı verilerle hangi branşta kaç öğretmene ihtiyaç duyulduğunu belirleyebilir, bu bilgiyi Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) ileterek eğitim fakültelerinin kontenjan planlamasına yön verebilirdi. Böylece sistemin tüm bileşenleri birbirine entegre biçimde çalışabilir ve planlama temelli istihdam süreci kurulabilirdi.

Çevre bileşeni ise Türkiye'de öğretmenlik mesleğine yönelik yüksek toplumsal talep ile kamu istihdamındaki yapısal daralma arasındaki çelişkiyi gözler önüne sermektedir. Siyasal tercihler, ekonomik kaynak yetersizliği, bölgesel eşitsizlikler ve demografik baskılar; öğretmen atama uygulamalarının dışsal koşullarını şekillendirmekte ve içsel işleyiş üzerinde doğrudan baskı kurmaktadır. Özellikle kamu bütçesinin eğitim sektörüne yeterli kaynak ayırmaması, sorunun kalıcı ve yapısal hale gelmesine neden olmaktadır.

Türkiye'de öğretmen atama uygulamalarındaki sorunlar en çok süreç bileşeninden kaynaklanmaktadır. Bu sonuç, sistem kuramının yapısal bileşenleri olan girdi, süreç, çıktı, dönüt ve çevre etmenlerinin her biri ayrı ayrı analiz edildiğinde, süreç bileşeninin diğer tüm bileşenlerle doğrudan ilişkili olduğu ve sistemin genel işleyişindeki tıkanmaların merkezinde yer aldığı gerçeğine dayanmaktadır. Girdi bileşeninde yer alan öğretmen arz fazlası, aslında sürecin bu yüksek arzı kamusal istihdama dönüştürecek kapasiteye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde çıktı bileşenindeki sorunlar da –yani yüz binlerce atanamayan öğretmen, geçici istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ve eğitimde kalite düşüşü– sürecin yetersizliği ile doğrudan ilişkilidir. Dönüt mekanizmasının zayıflığı da sürece ilişkin veri üretilmemesi ve bu verilerin sisteme geri kazandırılmamasıyla ilgilidir. Dolayısıyla süreç, yalnızca kendi içinde sorunlu değil, aynı zamanda sistemin diğer bileşenlerini de aksatan bir odak noktasıdır. Araştırmada kullanılan doküman analizi yöntemiyle elde edilen veriler, özellikle sürecin işlevselliği, verimliliği ve adaleti açısından ciddi sorunlar barındırdığına işaret etmektedir. Bu sorunlar Türkiye'deki öğretmen atama uygulamalarının sistem özelliği göstermediğini açıkça ortaya koymaktadır. Böyle bir sistemi oluşturmak için yapılması gerekenler ise bulgulardaki çizelgelerin “Öneri/Tasarım” kısımlarında sunulmuştur.

KAYNAKÇA

Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi* (11. baskı). Gazi Kitabevi.

Avrupa Komisyonu / EACEA / Eurydice. (2021). *Avrupa'daki öğretmenler: Kariyer, gelişim ve refah*. Avrupa Birliği Yayın Ofisi.

https://eurydice.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_11/16142836_avrupadaki_ogretmenler.pdf

Avrupa Komisyonu / EACEA / Eurydice. (2023). *Avrupa'da eğitim ve öğretim sistemlerinin izlenmesi için yapısal göstergeler – 2023: Öğretmenlik mesleği*. Avrupa Birliği Yayın

- Ofisi. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1c9c1c3e-68de-11ee-83ff-01aa75ed71a1>
- BBC Türkçe. (2024, Ekim 31). Öğretmen atamaları: Mülakat puanları neden tartışma konusu oldu? <https://www.bbc.com/turkce/articles/cx2ljwp09k1o>
- CSEE-ETUCE. (2023). *Teacher shortage in Sweden*. https://www.csee-etuce.org/images/Reports/Teacher_shortage_NLS-report_22.11.2023.pdf
- Çinkır, Ş., & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi (ENAD)*, 5(3), 9–35. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s1m>
- Cumhuriyet. (2020, Ağustos 29). Bakan Selçuk, öğretmen maaşlarının yük olduğunu iddia etti. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/bakan-selcuk-ogretmen-maaslarinin-yuk-oldugunu-iddia-etti-1762030>
- Demirören Haber Ajansı. (2024, Şubat 7). Türk Eğitim-Sen: 2024 yılında en az 92 bin öğretmen ataması yapılmalıdır. <https://www.dha.com.tr/egitim/turk-egitim-sen-2024-yilinda-en-az-92-bin-ogretmen-atamasi-yapilmalidir-2366798>
- Eğitim Sen. (2024, Nisan 19). Öğretmen atama kontenjanları gerçek ihtiyaçtan uzaktır ve atama bekleyen yüz binlerce öğretmeni hayal kırıklığına uğratmıştır. <https://egitimsen.org.tr/ogretmen-atama-kontenjanlari-gercek-ihityactan-uzaktir-ve-atama-bekleyen-yuz-binlerce-ogretmeni-hayal-kirikligina-ugratmistir/>
- Euronews. (2023, Ağustos 28). At least 24 EU countries struggle with teacher shortages – here’s why. <https://www.euronews.com/my-europe/2023/08/28/at-least-24-eu-countries-struggle-with-teacher-shortages-heres-why>
- Euronews. (2024, Eylül 12). Portugal faces teacher shortage, leaving thousands without educators. <https://www.euronews.com/2024/09/12/portugal-faces-teacher-shortage-leaving-thousands-without-educators>
- İpek, C. (2015). Yönetim teorileri. H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 91–135). Pegem Akademi.
- Kaplan, P. (2024, Ocak 24). İşsiz öğretmenler ordusu: Her yıl 100 bin aday mezun oluyor. *PervinKaplan.com*. <https://www.pervinkaplan.com/detay/issiz-ogretmenler-ordusu-her-yil-100-bin-aday-mezun-oluyor/28219>
- Karip, E. (2014). Yönetim biliminin alanı ve kapsamı. S. Turan (Ed.), *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (s. 1–42). Pegem Akademi.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447–465.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2015). *Öğretmen atama ve yer değiştirme yönetmeliği*. 17 Nisan 2015 tarihli Resmî Gazete (Sayı: 29329).
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2020). *Öğretmenlerin hizmet puanlarının yeniden düzenlenmesine ilişkin karar*. Personel Genel Müdürlüğü.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2024, Mayıs 7). 20 bin öğretmen ataması yapılacak. <https://www.meb.gov.tr/20-bin-ogretmen-atamasi-yapilacak/haber/33636/tr>

- Nasuhbeyoğlu, V. (2024, Ağustos 29). Atanmak için bekleme süresi tam 41 yıl! *Evrensel Gazetesi*. <https://www.evrensel.net/haber/526713/atanmak-icin-bekleme-suresi-tam-41-yil>
- ÖSYM. (2023). 2023-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler. <https://www.osym.gov.tr/TR,25736/2023-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>
- Resmî Gazete. (1965, Temmuz 23). *Devlet Memurları Kanunu* (Kanun No: 657). Sayı: 12056.
- Resmî Gazete. (2015, Nisan 17). *Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. Sayı: 29329.
- Resmî Gazete. (2022, Şubat 14). *Öğretmenlik Meslek Kanunu* (Kanun No: 7354). Sayı: 31751.
- Sayıştay Başkanlığı. (2020). *Millî Eğitim Bakanlığı 2019 yılı Sayıştay denetim raporu*. https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/62643830/files/raporlar/kid/2019/Genel_B%C3%BCt%C3%A7e_Kapsam%C4%B1ndaki_%20Kamu_%C4%B0dareleri/MILLI%20EGITIM%20BAKANLIGI.pdf
- Tecim, V. (2004). Sistem yaklaşımı ve soft sistem düşüncesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 75–100.
- The Times. (2024). Schools face staffing crisis as 1,000 teaching posts remain vacant. <https://www.thetimes.co.uk/article/schools-face-staffing-crisis-as-1000-teaching-posts-remain-vacant-cnd6nrlz3>
- Toprakçı, E. (2009). *Öğretmenlerin suç karnesi: Yargı kararlı gazete haberleri ölçütünde karşılaştırmalı bir analiz*. IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 475–487). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Toprakçı, E. (2023). *Cumhuriyetin 100. yılında öğretmen eğitimi politikaları*. UNESAK/INESCR 2023 Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 67–83). Balıkesir Üniversitesi.
- Toprakçı, E., & Atalay, U. S. (2024). Millî Eğitim Bakanlığı örgüt şemasının sistem kuramı bağlamında incelenmesi. *International Science and Art Research Congress (ISARC)*.
- Toprakçı, E. (2025). *Türk eğitim sisteminin analizi* [Ders notları]. Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- YÖK. (2023). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>



ABANT 5. Uluslararası Güncel Akademik Çalışmalar Kongresi



ABANT 5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SCIENTIFIC RESEARCHES

July 18 - 20, 2025
Abant - Bolu

ISBN: 978-625-5694-00-3
Published By:
Academy Global Conference & Journals



18 - 20 Temmuz 2025
www.abantkongresi.org



*ABANT 5TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON CURRENT SCIENTIFIC RESEARCHES
JULY 18 - 20, 2025
ABANT – BOLU*

Edited By

ASSOC. PROF. DR. RUNGCHACADAPORN

CONFERENCE ORGANIZING BOARD

- Head Of Conference:*** Assoc. Prof. Dr. Mehmet Fırat Baran
Head of Organizing Board: Dr Gültekin Gürçay
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Hülya Çiçek Kanbur
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Dwi SULISWORO
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Dody Hartando
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Raihan Yusoph
Organizing Committee Member: Prof. ZAIN MUSA
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Sameer Jain
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Yaqub Babayev
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Həcər Hüseynova
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Dini Yuniarti
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Elif Akpınar Külekçi
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Ivaylo Staykov
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Nazile Abdullazade
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. DR. Rungchacadaporn –
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Abbas Ghaffari
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Abışov Elşad Şərifxanov
Organizing Committee Member: Assist. Prof. Dr. Mahrux Dövlətzadə
Organizing Committee Member: Assist. Prof. İhwan Ghazali
Organizing Committee Member: Lect. Mehmet Nuri Ödük
Organizing Committee Member: Assist. Prof. Dr. K. R. Padma
Organizing Committee Member: Dr. Öğr. Üyesi Naci Büyükkaracığan
Organizing Committee Member: Dr. Öğr. Üyesi Mehdi Meskini Heydarlou
Organizing Committee Member: Dr. Amaneh Manafidizaji
Organizing Committee Member: Aynur Əliyeva

All rights of this book belong to ACADEMY GLOBAL Publishing House

Without permission can't be duplicate or copied.

Authors of chapters are responsible both ethically and juridically.

Academy Conference–2025 ©

CONFERENCE ID

ABANT 5TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON CURRENT SCIENTIFIC RESEARCHES

DATE – PLACE

JULY 18 - 20, 2025

ABANT – BOLU

ORGANIZATION

ACADEMY GLOBAL CONFERENCES & JOURNALS

EVALUATION PROCESS

All applications have undergone a double-blind peer review process.

PARTICIPATING COUNTRIES

Turkey – Iran- Indonesia- Iraq- Sudan- Saudi Arabia- Romania- Egypt- India- Lebanon- Egypt- South Korea- China- Czech Republic- Tunisia- Thailand- Ireland- Nigeria- Pakistan- Morocco – Algeria- Ethiopia- Poland- Bulgaria- Kazakhstan- Jordan- Georgia- Slovakia- Nepal- Russia- Italy- Portugal- Albania- Serbia- Kosovo- **Vietnam** – Bangladesh- Greece- Argentina-

PERCENTAGE OF PARTICIPATION

In the conference 116 papers have been presented By participants from Turkey and 156 papers from other countries

Members of the organizing committees of the conference perform their duties with an "official assignment letter"

LANGUAGES

Turkish, English, Russian, Persian, Arabic

Issued: 25.08.2025

ISBN: 978-625-5694-00-3

Scientific & Review Committee

Prof. Dr. Ali BİLGİLİ – Türkiye
Prof. Dr. Naile BİLGİLİ – Türkiye
Prof. Dr. Başak HANEDAN – Türkiye
Prof. Dr. Hülya Çiçek KANBUR – Türkiye
Prof. Dr. Emine KOCA – Türkiye
Prof. Dr. Fatma KOÇ – Türkiye
Prof. Dr. Hajar HUSEYNOVA – Azerbaijan
Prof. Dr. Dwi SULISWORO – Indonesia
Prof. Dr. Natalia LATYGINA – Ukraina
Prof. Dr. Yunir ABDRAHIMOV – Russia
Prof. Muntazir MEHDI – Pakistan
Prof. Dr. Raihan YUSOPH – Philippines
Prof. Dr. Akbar VALADBİGİ – Iran
Prof. Dr. F. Oben ÜRÜ – Türkiye
Prof. Dr. T.Venkat Narayana RAO – India
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ – Türkiye
Prof. Dr. Mustafa BAYRAM – Türkiye
Prof. Dr. Saim Zeki BOSTAN – Türkiye
Prof. Dr. Hyeonjin LEE – China
Assoc. Prof. Dr. Abdulsemet AYDIN – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mehmet Fırat BARAN - Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Dilorom HAMROEVA - Uzbekistan
Assoc. Prof. Dr. Abbas GHAFARI – Iran
Assoc. Prof. Dr. Yeliz ÇAKIR SAHİLLİ - Türkiye
Assoc. Prof. Ivaylo STAYKOV - Bulgaria
Assoc. Prof. Dr. Dini Yuniarti – Indonesia
Assoc. Prof. Dr. Ümit AYATA – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Okan SARIGÖZ – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Eda BOZKURT – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Ahmet TOPAL – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir Kırbaş – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mesut Bulut – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Fahriye Emgili – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Sandeep GUPTA – India
Assoc. Prof. Dr. Veysel PARLAK – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mahmut İSLAMOĞLU – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Nazile ABDULLAZADE – Azerbaijan
Assoc. Prof. Dr. Aysel ARSLAN – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Bekir GÜRBULAK – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Erkan EFİLTİ - Kirgizistan
Assist. Prof. Dr. Göksel ULAY – Türkiye
Assist. Prof. K. R. PADMA – India
Assist. Prof. Dr. Omid AFGHAN - Afghanistan
Assist. Prof. Dr. Maha Hamdan ALANAZİ - Saudi Arabia

Assist. Prof. Dr. Dzhakipbek Altaevich ALTAYEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Amina Salihi BAYERO – Nigeria
Assist. Prof. Dr. Baurcan BOTAKARAEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Ahmad Sharif FAKHEER - Jordania
Assist. Prof. Dr. Gültekin GÜRÇAY – Türkiye
Assist. Prof. Dr. Dody HARTANTO - Indonesia
Assist. Prof. Dr. Mehdi Meskini HEYDALOU – Iran
Assist. Prof. Dr. Bazarhan İMANGALİYEVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Keles Nurmaşılı JAYLIBAY - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Mamatkuli JURAYEV – Uzbekistan
Assist. Prof. Dr. Kalemkas KALIBAEVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Bouaraour KAMEL – Algeria
Assist. Prof. Dr. Alia R. MASALİMOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Amanbay MOLDİBAEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Ayslu B. SARSEKENOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Bhumika SHARMA - India
Assist. Prof. Dr. Gulşat ŞUGAYEVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. K.A. TLEUBERGENOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Cholpon TOKTOSUNOVA – Kirgizia
Assist. Prof. Dr. Hoang Anh TUAN - Vietnam
Assist. Prof. Dr. Botagul TURGUNBAEVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Dinarakhan TURSUNALİEVA - Kirgizia
Assist. Prof. Dr. Yang ZİTONG – China
Assist. Prof. Dr. Gulmira ABDİRASULOVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Imran Latif Saifi – South Africa
Assist. Prof. Dr. Zohaib Hassan Sain – Pakistan
Assist. Prof. Dr. Murat GENÇ – Türkiye
Assist. Prof. Dr. Monisa Qadiri – India
Assist. Prof. Dr. Vaiva BALCIUNIENE – Lithuania
Assist. Prof. Dr. Meltem AVAN – Türkiye
Aynurə Əliyeva - Azerbaijan
Sonali MALHOTRA - India



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Veteriner Fakültesi Dekanlığı
Fakülte Sekreterliği



Sayı : E-21304664-051-1705704

12.02.2025

Konu : 31-14279 Prof. Dr. Ali Bilgili'nin
Uluslararası Kongrelerde Düzenleme ve
Bilim kurullarında yer alması hk

FARMAKOLOJİ VE TOKSİKOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : Farmakoloji ve Toksikoloji Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 11.02.2025 tarihli ve
E-41298163-051-1704750 sayılı yazısı.

İlgi yazınız uyarınca, Anabilim Dalınız öğretim üyesi Prof.Dr.Ali BİLGİLİ'nin, Yükseköğretim Kurulu'nun 15.06.2023 tarihli oturumunda doçentlik başvuruları şartları ile ilgili değişiklik önerileri kapsamında, "Academy Global Conferences & Publishing (<https://www.akademikongre.org/registration>)" tarafından önümüzdeki tarihlerde düzenlenecek olan uluslararası kongrelerde; kongre başkanı, kongre düzenleme ve bilim kurulu üyesi olarak görev yapması Dekanlığımızca da uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin ÜNAL
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 8E77B04B-BD26-449E-A3C8-D44477307021 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ankara-universitesi-ebys>

Zübeyde Hanım Mahallesi Şehit Ömer Halisdemir Bulvarı No: 9/C 06070 Altındağ /
ANKARA

Telefon No: (0312) 317 03 15 Belge Geçer No: (0312) 316 44 72

e-posta: vetmed@veterinary.ankara.edu.tr

KEP Adresi : ankunvrek@ankuni.hsb01.kep.tr

Bilgi için: Gülay ŞAFAK
Bilgisayar İşletmeni

Telefon No: (312) 317 03 15-4510

E-Posta: gsafak@ankara.edu.tr



ABANT
5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON CURRENT ACADEMIC
STUDIES
July 18 - 20, 2025
KYRENIA

Kongre Bağlantı Linki :

Join Zoom Meeting

<https://us06web.zoom.us/j/88571518350?pwd=fOYazCWBmbAiWrHygjKSjkbbSvotfd.1>

Meeting ID: 885 7151 8350

Passcode: 202224



ÖNEMLİ AÇIKLAMA (Lütfen okuyunuz)

- ZOOM bağlantısı için yukarıda verilen bağlantıyı veya yine yukarıda verilen giriş bilgilerini kullanabilirsiniz.
- **Oturum içerisinde en KIDEMLİ olan moderatör olarak seçilir. Moderatörün oturum düzenini gözetmesi, akademisyen adaylarını yönlendirmesi beklenmektedir.**
- Oturuma bağlanmadan önce Salon numaranızı adınızın önüne aşağıdaki gibi ekleyiniz. Bu sayede kongre açılışında beklemeden oturumlarınıza gönderilebileceksiniz. Ör. 5 Ahmet Ahmetoglu
- **Sunum süresi 10 dakikadır. Bu sürenin aşılmasını moderatörler temin edecektir.**
- Sunum sonrası 5 dakikayı geçmeyen soru-cevap, tartışma süresi verilmektedir.
- **Sunumlar TÜRKÇE veya İNGİLİZCE yapılabilmektedir.**
- Kameralar, oturum süresince toplam % 70 oranında açık olmak zorundadır.
- **Sunum yapan katılımcının kamerası açık olmak zorundadır.**
- Sunum yapmak zorunludur. **Herhangi bir nedenle sunum yapmamış olan katılımcıya sertifika verilmesi ve çalışmasının yayınlanması sözkonusu olamaz.**
- Katılımcı, kendi oturumda, oturum bitene kadar bulunmak zorundadır.
- Katılımcıların kendi oturumları dışındaki oturumlara katılma zorunluluğu yoktur.
- ZOOM platformunun kapasite sınırı nedeniyle, DİNLEYİCİ, sadece kapasite izin verdiği sürece kabul edilebilmektedir.
- **SADECE ÇALIŞMADA YAZAR OLARAK GEÇEN KİŞİLER SUNUM YAPABİLİR !**

IMPORTANT, PLEASE READ CAREFULLY

- To be able to make a meeting online, login via <https://zoom.us/join> site, enter ID instead of “Meeting ID or Personal Link Name” and solidify the session.
- The Zoom application is free and no need to create an account.
- The Zoom application can be used without registration.
- The application works on tablets, phones and PCs.
- Speakers must be connected to the session **10 minutes before** the presentation time.
- All congress participants can connect live and listen to all sessions.
- During the session, your camera should be turned on **at least %70** of session period
- Moderator is responsible for the presentation and scientific discussion (question-answer) section of the session.

TECHNICAL INFORMATION

- Make sure your computer has a microphone and is working.
- You should be able to use screen sharing feature in Zoom.
- Attendance certificates will be sent to you as pdf at the end of the congress.
- Moderator is responsible for the presentation and scientific discussion (question-answer) section of the session.
- Before you login to Zoom please indicate your name surname and hall number,

ABANT 5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON CURRENT ACADEMIC STUDIES July 18 - 20, 2025 Abant - Bolu Meeting ID: 885 7151 8350 Passcode: 202224 18 Temmuz July 18, 2025 / 15:00 – 17:00 Time zone in Turkey (GMT+3)				
Salon	Moderator		Bildiri No ve Başlığı / Paper ID and Title	Authors
HALL / SALON 1	Öğr. Gör. Dr. BÜLENT TATLISU No:1	1	Comparison of Management's Attitudes Towards Teachers in Public and Private Schools	ATILLA YILDIZ Prof. Dr. İLKUR MAYA
		2	A SYSTEMIC ANALYSIS OF TEACHER APPOINTMENT PRACTICES IN TURKEY BASED ON LEGAL DOCUMENTS	Prof. Dr. Erdal TOPRAKÇI Uzm. Hasan Cüneyt BOZKURT
		3	The Systematic Nature of Cleaning Practices in Schools Based on Legal Documents	Prof. Dr., ERDAL TOPRAKÇI Doktora Öğrencisi, DİLEK ERDOĞAN
		4	KADEMELİ SORUMLULUK DEVRİ MODELİNİN TÜRKÇE EĞİTİMİNDE UYGULANANILIRLİĞİ ÜZERİNE BİR EYLEM ARAŞTIRMASI	Baran SAKIZCI Doç. Dr. Mehmet Halil SAĞLAM
		5	E-DELPHİ TEKNİĞİYLE YERELLİĞE DAYALI ÖĞRETİM MATERYALİ STANDARTLARININ BELİRLENMESİ: DİSİPLİNLERARASI BİR YAKLAŞIM	Dr. Öğr. Üyesi MUHAMMET EMİN MISIR Prof. Dr. HÜSEYİN ÇALIŞKAN Doç. Dr. EDA DEMİRHAN Dr. Öğr. Üyesi MEHMET UYMAZ Dr. Öğrencisi UĞUR ORHAN Prof. Dr. ŞENOL BEŞOLUK
		6	AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SECONDARY SCHOOL STUDENTS' MOTIVATION TO PARTICIPATE IN PHYSICAL EDUCATION CLASSES AND THEIR SUBJECTIVE VITALITY LEVELS	Oğuzhan BALCI Doç. Dr. Hüseyin Özden YURDAKUL
		7	ANALYSIS OF SATISFACTION LEVELS OF UNIVERSITY STUDENTS STUDYING SPORTS SCIENCES (BAYBURT UNIVERSITY EXAMPLE)	Öğr. Gör. Dr. BÜLENT TATLISU Doç. Dr. MURAT TURAN
		8	EXAMINATION OF ATHLETES' BURNOUT AND SPORTS COMPETITION RUMINATION LEVELS	Murat TURAN Bülent TATLISU Buğra Çağatay SAVAŞ Muhammet MAVİBAŞ

MİKROBİYAL GÜBRE PRİMİNG UYGULAMALARININ KOCA FİĞ (<i>Vicia narbonensis</i> L.) BİTKİSİNDE ÇİMLENME ÖZELLİKLERİNE ETKİSİ.....	437
L-TRİPTOFAN PRİMİNG UYGULAMALARININ ÇEMEN BİTKİSİNİN ÇİMLENMESİNDEKİ ROLÜ	443
BÖRÜLCEDE (<i>Vigna unguiculata</i> L.) EKİM ZAMANININ VE ÇEŞİTLERİNİN BİTKİ GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ	449
FARKLI ORGANİK GÜBRE UYGULAMALARININ İKİ FASULYE (<i>Phaseolus vulgaris</i> L.) ÇEŞİDİNDE VERİM UNSURLARINA ETKİSİ	458
MELATONIN BIOSYNTHESIS AND REGULATING MIRNA ROLES IN ABIOTIC STRESS IN PLANTS	467
ASSESSMENT OF MAIZE AND SORGHUM AS ALTERNATIVE FORAGE CROPS WITHIN THE FRAMEWORK OF CLIMATE CHANGE ADAPTATION	475
YERLİ FESTUCA GENOTİPLERİNİN ISLAH POTANSİYELİNİN MORFOLOJİK ÖZELLİKLER VE GENETİK ÇEŞİTLİLİĞİN BELİRLENMESİ.....	489
HAKKÂRİ'NİN ÖNEMLİ BİTKİ TÜRLERİNDEN <i>GUNDELIA</i> L. (KENGİR) TEHDİT ALTINDA.....	491
<i>Heracleum persicum</i> Desf. BİTKİSİNİN BAZI YABANCI OTLARIN TOHUM ÇİMLENMESİ VE FİDE GELİŞİMİ ÜZERİNE ETKİSİ	500
ORGANİK ATIKLARIN TARIMDA KULLANIMI: SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE TOPRAK SAĞLIĞI AÇISINDAN BİR İNCELEME	509
GHRELİN'İN ERKEK ÜREMESİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	519
DEVLET OKULLARI VE ÖZEL OKULLARDAKİ YÖNETİCİLERİN ÖĞRETMENLERE KARŞI TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI	521
OKULDA GERÇEKLEŞTİRİLEN TÖRENLERİN SİSTEMSEL ANALİZİ VE TASARIMI: YASAL BELGELER TEMELLİ BİR İNCELEME	536
YASAL BELGELER TEMELİNDE TÜRKİYE'DEKİ ÖĞRETMEN ATAMA UYGULAMALARININ SİSTEMSEL ANALİZİ	560
YASAL BELGELER TEMELİNDE OKULLARDAKİ TEMİZLİK UYGULAMALARININ SİSTEMSELLİĞİ	575
KADEMELİ SORUMLULUK DEVRİ MODELİNİN TÜRKÇE EĞİTİMİNDE UYGULANABİLİRLİĞİ ÜZERİNE BİR EYLEM ARAŞTIRMASI	600
E-DELPHİ TEKNİĞİYLE YERELLİĞE DAYALI ÖĞRETİM MATERYALİ STANDARTLARININ BELİRLENMESİ: DİSİPLİNLERARASI BİR YAKLAŞIM	601
ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNİN BEDEN EĞİTİMİ DERSİNE KATILIM MOTİVASYONU İLE ÖZNEL ZİNDELİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	603
AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SECONDARY SCHOOL STUDENTS' MOTIVATION TO PARTICIPATE IN PHYSICAL EDUCATION CLASSES AND THEIR SUBJECTIVE VITALITY LEVELS	604
SPORCULARIN TÜKENMİŞLİK VE SPOR MÜSABAKASI RUMİNASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ	605
SPOR BİLİMLERİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN MEMNUNİYET DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)	623
TÜRK İŞ HUKUKUNDA DİJİTAL PLATFORM ÇALIŞMA İLİŞKİSİNİN İŞÇİ, İŞVEREN VE İŞ SÖZLEŞMESİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	637
TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN PLATFORM ÇALIŞANLARI.....	652