

**ADAY ÖĞRETMENLERİN SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK SÜRECİNE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ****Özgün ÖZTÜRK***
Tuba AYDIN GÜNGÖR****ÖZET**

Eğitim hayatının önemli aktörlerinden biri öğretmenlerdir. Günümüzde öğretmenler; sözleşmeli öğretmenlik, kadrolu öğretmenlik, ücretli öğretmenlik, vekil öğretmenlik şeklinde sınıflandırılmaktadır. Belirtilen bu öğretmenlik türlerinin sahip olduğu haklar arasında bir takım mali ve özlük farklılıklarının olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar sözleşmeli öğretmenleri dezavantajlı grup haline getirmektedir. Bu çalışmada belirtilen bu farklılıklar perspektifinde aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim yaklaşımı tercih edilmiş odak görüşmesi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Trabzon İli, Of ve Hayrat ilçelerinde görev yapmakta olan 15 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunu belirlemek için tesadüfi seçme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Bulgulara göre, aday öğretmenlerin birden fazla konuda sorun yaşadıkları anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aday Öğretmen, Sözleşmeli Öğretmen, Ücretli Okul Öğretmenliği, Öğretmen Programı**OPINIONS OF CANDIDATE TEACHERS REGARDING THE CONTRACTED TEACHING
PROCESS****ABSTRACT**

Teachers are one of the important actors in the field of education. In today's world, teachers are classified as contracted teachers, permanent teachers, paid teachers, and substitute teachers. It can be observed that there are certain financial and personnel differences among these types of teaching positions. These differences put contracted teachers at a disadvantage. This study aims to determine the opinions of candidate teachers regarding the contracted teaching process in light of these differences. The study employs the qualitative research method of phenomenology and utilizes the focus group interview technique. The study group consists of 15 teachers who work in the Of and Hayrat districts of Trabzon Province during the 2021-2022 academic year. The random sampling method was used to determine the study group. As a data collection tool, a semi-structured questionnaire prepared by the researcher was used. According to the findings, it is understood that candidate teachers experience problems in multiple areas.

Keywords: Candidate Teacher, Contracted Teacher, Paid School Teaching, Teacher Program**1. GİRİŞ**

Öğretmenler, öğrencilere bilgi aktarımının yanı sıra, onları birey olarak geliştirme, değerlerini kazandırma, sosyal ve duygusal becerilerini geliştirme gibi önemli roller üstlenirler. Nitelikli bir öğretmen, pedagojik bilgi ve becerileriyle donanımlı olmanın yanı sıra öğrencilere örnek oluşturarak, onların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olur. Eğitim sisteminin temel öngörülleri arasında nitelikli insan

* Artvin Çoruh Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, ozgunozturk_61@hotmail.com, Artvin, Türkiye.
ORCID ID:<http://orcid.org/0000-0002-0577-0608>.

** Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, tuba.gngr@artvin.edu.tr, Artvin, Türkiye. ORCID ID:<http://orcid.org/0000-0002-3356-7826>

Araştırma Makalesi

Sayfa sayısı: 461-476

Makale Geliş Tarihi: 23.03.2023

Makale Kabul Tarihi:19.06.2023

Makale Yayın Tarihi:30.06.2023

yetiştirmek ve ülkelerin kalkınmışlık seviyelerini geliştirmektedir. Eğitim sisteminin en önemli aktörlerinden biri de öğretmenlerdir. Öğretmenlik, geçmişten günümüze uzanan önemli ve değerli bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdem ve Soylu, 2013; Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Türkiye’de Cumhuriyet sonrası dönemde, öğretmen açığını kapatmak için kısa süreli öğretmen yetiştirme yöntemlerinin ve programlarının uygulandığı görülmektedir. Bu girişimlerden bazıları; mektupla öğretmen yetiştirme, öğretmenlik formasyon kursları, vekil öğretmenlik ve yedek subay öğretmenlik şeklindedir (Akyüz, 2001:124). Öğretmen adaylarının almış oldukları kısa eğitim neticesinde göreve başlamaları bu sürecin en çok eleştirilen taraflarından biri olmuştur (Demirkaya ve Ünal, 2017). 1973’te ise 1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu” hükmü yürürlüğe girmiş ve öğretmen adaylarının dört yıllık fakültelerden mezun olmaları gerektiğine karar verilmiştir Kontenjanları aşan mezun sayısının artmasıyla, mezunlar 1985-2002 yılları arasında “Öğretmenlik Yeterlilik Sınavı”, “Devlet Memurluğu Sınavı” ve “Kamu Hizmeti Sınavı” gibi çeşitli eleme unsurlarına tabi tutulmuşlardır (Aydın ve Yıldız 2014). Kamu Hizmeti Yasası Bölüm (A) kapsamında istihdam edilen çalışanlar “normal öğretmen” olarak tanımlanmaktadır. Bu kanuna göre görevlendirilen kadrolu öğretmenler, ilköğretim ve eğitim, sürekli eğitim ve mülki idare amirlerinin güvenlik görevlerinin yerine getirilmesinden sorumludur (DMK, 1965). Kadrolu öğretmenlerin 657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu’nda tanımlandığı üzere mali, sosyal ve mesleki haklarının olduğu görülmektedir. Milli Eğitim’de istihdam şekli olarak sözleşmeli öğretmenlik ilk olarak 2005 yılında ortaya çıkmıştır. 2005 yılında sözleşmeli öğretmenler hakkında Devlet Memurluğu Kanunu’nun (DMK, 1965) 4. maddesinin C bendinde “geçici yarı zamanlı işçi” ifadesi kullanılmıştır (Gürcüoğlu, 2019). Sözleşmeli öğretmenlik atanma şartlarını yerine getirmiş öğretmenlerin MEB kadrolarına atanmaları ile başlayan ve bir yıl geçerli olan öğretmenlik türüne denmektedir. Kimi araştırmalar aday öğretmenliği “stajyerlik” olarak adlandırmaktadırlar. Aday memurların özlük haklarının asli memur olan öğretmenlerle aynı olduğu gözlemlenmektedir. Aday öğretmenlerin yine normal öğretmenler gibi sendikalara üye olma, seminerlere kurslara katılma hakları mevcuttur. Fakat bunun yanı sıra sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmen arasında birçok yönden farklılıklar söz konusudur. Tablo 1’de bu farklar gösterilmiştir.

Tablo 1. Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenler Arasındaki Temel Farklar

Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen
Atama ve yer değiştirmelerde yolluk ödenir.	Atama ve yer değiştirmelerde yolluk ödenmez.
Derece ve kademe ilerledikçe maaşta artış olur	Derece ve kademe ilerledikçe maaşta artış olmaz.
Raporlu olduğunda maaştan az miktarda kesinti yapılır	Raporlu olduğunda kadrolulardan daha fazla maaştan kesinti yapılır.
Eş ve sağlık durumu yer değiştirme hakkı vardır.	Eş ve sağlık durumu yer değiştirme hakkı yoktur
Sözleşmeli olmadıklarından işlerine son verilemez.	Sözleşme ile görev yaptıklarından işlerine son verilebilir.
Yönetici kadrolarına atanabilirler.	Yönetici kadrolarına atanamazlar

Kaynak: (Özdemir, 2021).

Tablo 1’de verilen bilgiler ışığında; aday öğretmenlik ve normal öğretmenlik arasında benzerlikler olmakla birlikte çeşitli farklılıkların da olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, her iki öğretmenlik türünün de izin hakları, tayin hakları, görev süreleri, özlük hakları, ek ders ücretleri vb. gibi alanlarda farklı özellik veya haklara sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu farklılıklar da normal öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere olan

bakış açılarını etkileyebilmektedir. Ayrıca açıklanan bu farklılıkların her iki öğretmenlik türünde de farklı beklentilere yol açtığı düşünülmektedir.

1.1. Problem Cümlesi

Aday öğretmen ve okul yöneticilerinin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin görüşleri nedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin görüşlerini tespit etmek ve daha iyi anlamak için yapılacak bir araştırma veya anket, eğitim sisteminin iyileştirilmesi ve aday öğretmenlerin deneyimlerinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşır. Bu çalışmada, aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik programının etkilerini değerlendirmelerine, yaşadıkları deneyimleri paylaşmalarına ve gelecekteki öğretmenlik kariyerlerine yönelik beklentilerini ifade etmelerine olanak tanınmasını amaçlamıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Sürekli değişen ve gelişen dünya düzeni ülkelerin eğitim politikalarının da değişimini zorunlu hale getirmektedir. Ülkemizde eğitim politikalarında yaşanan sürekli değişim neticesinde yeni problem alanları oluşturmaktadır. Bu problemlerin en önemlisi öğretmen istihdamıdır. Öğretmenlerin farklı statüde atanması öğretmenler açısından birçok olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin psikolojik, sosyolojik, ailevi, maddi alanlarda ve kadrolu öğretmenlerle aralarındaki mali ve özlük hak farklılıkları öğretmenlerin hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Bu çalışma aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik sürecinin hayatlarını nasıl etkilediği ve uygulama hakkındaki görüşlerinin araştırılması açısından önemlidir. Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde aday öğretmenlikle ilgili sınırlı konuların araştırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise aday öğretmenlerin hayatlarını etkileyen sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının birçok problemin araştırılması çalışmanın önemini artırmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında Trabzon ili Of ve Hayrat ilçesi sınırlarında Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma, olayların ve algıların bütüncül ve reel olarak ortaya çıkarmak için çeşitli görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanılarak verilerin doğru bir şekilde analiz edilmesini içermektedir. Nitel araştırmalarda sosyal olguların ilgili bağlamda incelenip anlaşılmasına dayanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Çalışmada nitel analiz türlerinden biri olan olgubilim yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşım, insanların belirli bir olay ya da kavramla ilgili olarak algılarını, düşüncelerini, duygularını ve anlayışlarını nasıl deneyimlediklerinin ya da ifade ettiklerinin incelenmesini kapsamaktadır (Rose, 1995). Bu çalışmada yukarıda değinilen yöntem ve teknik kullanılarak sözleşmeli öğretmenlerin aday öğretmen ve okul yöneticilerinin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Trabzon İli, Of ve Hayrat İlçelerinde görev yapmakta olan 15 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada odak grubu yöntemi kullanılmıştır. Odak grup (focus group) 4-12 katılımcı ve bir moderatörle gerçekleştirilen, çok sesli bir ortam yaratıldığı ve katılımcıların gerçek düşüncelerini saklama ihtiyacı duymadan gerçekleştirilen veri toplama tekniklerinden biridir. Niteliksel araştırmalarda odak grup en çok tercih edilen veri toplama tekniklerinden biridir (Şahin, 2009). Bu doğrultuda araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenler seçilirken farklı eğitim kurumları tercih edilmiştir. Seçilen adaylar basit tesadüfi yöntemle göre rastgele seçilmiştir. Gizlilik ilkesine dayanarak araştırmaya katılan aday öğretmenlerin gerçek isimleri kullanılmamış, bunun yerine Ö1, Ö2....Ö3 şeklinde kodlama yapılmıştır. Ayrıca eğitim yöneticilerinin mesleki kıdem ve buldukları okulda çalışma süreleri açısından da çeşitlilik oluşturulmaya çalışılmıştır. Tablo 2’de çalışma grubuna ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Çalışma Grubuna Ait Aday Öğretmenlerin Demografik Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Okul Türü	Branş	Eğitim Durumu
Ö1	E	Lise	Sosyal Bilgiler	Lisans
Ö2	K	Ortaokul	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	Doktora
Ö3	E	Ortaokul	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	Lisans
Ö4	E	Ortaokul	Türkçe Öğretmenliği	Lisans
Ö5	E	Ortaokul	Sınıf Öğretmeni	Yüksek Lisans
Ö6	E	Lise	İHL Meslek Dersleri	Lisans
Ö7	K	İlkokul	Psikolojik Danışman ve Rehber	Lisans
Ö8	K	Rehberlik ve Araştırma Merkezi	Psikolojik Danışman ve Rehber	Lisans
Ö9	K	Ortaokul	Özel Eğitim	Lisans
Ö10	E	Ortaokul	Görsel Sanatlar	Lisans
Ö11	E	İlkokul	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö12	K	Okul Öncesi	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö13	K	Ortaokul	İngilizce	Lisans
Ö14	K	İlkokul	Psikolojik Danışman ve Rehber	Lisans
Ö15	K	Okul Öncesi	Okul Öncesi Öğretmeni	Lisans

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan toplam 15 (on beş) katılımcınının 10’u erkek 5’i kadındır. Katılımcıların 3’ü ilkokulda, 7’i ortaokulda, 2’si lisede, 2’i okul öncesinde ve son olarak 1’i rehberlik ve araştırma merkezinde görev yapmaktadır. Katılımcıların 1’i doktora, 1’i yüksek lisan ve kalan 13 katılımcı ise lisans mezunudur.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcılarla otuzar dakikalık üç grup halinde yapılan görüşmede katılımcılara sorulan sorular Ek 1'de belirtilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde elde edilen verilere içerik analizine tabi tutularak analiz edilmiştir. İçerik analizi belirli olayları ölçmek ya da anlamak için yazılı, sözlü ve görsel verilerden sistematik ve nesnel çıkarımlar sağlayan bir araştırma modelidir (Downe, 1992). Verilerin analizi sırasında, her bir alt problem belli çerçeve içerisinde özenle incelenir kodlar oluşturulur ve bu kodlar ilgili belli gruplarda toplanarak analiz edilirler. Diğer bir ifadesiyle içerik analizi kelimelerin daha küçük içerik kategorilerinde gruplandırıldığı ve metnin belirli bölümlerinin belirli kurallara göre kodlandığı tekrarlanabilir, sistematik bir tekniktir (Gülbahar ve Büyüköztürk, 2008). Bu çalışmanın ana veri kaynağı görüşmeler için ham veri olarak odak grup görüşmeleri seçilmiştir. Kodlama, kodları ve kategorileri (temaları) belirleyerek analiz yapılmıştır. Kodlamada katılımcılar tarafından ifade edilen kelimeler ve kavramlar mümkün olduğunca kullanılmış ve araştırma sorusu dışındaki veriler dikkate alınmamıştır.

2.4. Geçerlilik, Güvenirlik

Araştırma kapsamında ulaşılan ham veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu analiz ile elde edilen verilerin çözümlenmesini sağlamak ve konu ile ilişkisinin saptanması amaçlanmaktadır. Ayrıca benzer temaları ve kavramları farklı şekillerde kategorize ederek okuyucunun verilerin ifade ettiği gerçek salt anlamı daha rahat anlaması ve yorumlaması istenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Analiz yapılırken Thomas ve Hardene (2008) tarafından belirlenen analiz aşamaları referans alınmıştır. Ham veriler MAXQDA 2018 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır:

Bulguların Kodlanması: Birincil aşamada ham verilerdeki temel ya da doğrudan alıntılar satır satır okunarak kodlanmaktadır. Tüm kodlama işlemi bittikten sonra ikinci aşamaya geçilmektedir.

Betimleyici Temaların Geliştirilmesi: İkinci aşamada elde edilen kodlar farklılıklar ve benzerlikler göre karşılaştırılır ve hiyerarşik bir ağaç yapısı oluşturacak şekilde gruplandırılırlar. Oluşturulan her bir grup tema olarak adlandırılmaktadır. Her bir tema kodların anlamlarını ve tanımlarını içerecek şekilde oluşturulmaktadır.

Analitik Temaların Üretilmesi: Araştırma sorularının cevaplanması için betimleyici temaların kullanılması son derece önemlidir. Bu aşamada temaların oluşturulması sürecinden farklı olarak yeni açıklamalar ve yorumlar üretilerek birincil elde edilen bulguların ötesine geçilerek daha soyut olan analitik temalar oluşturulmaktadır.

Çalışmada öncelikle veri analiz sürecinde oluşturulan kategorilere ait kodların güvenilirliğini sağlamak için alanında uzman ki kişiye gönderilmiş verilerin alt bölümler halinde kodlamaları istenmiş daha sonra uzmanlar ile araştırmacı kodlamaları arasındaki görüş ayrılığını tespit edebilmek için Miles ve Huberman'ın (1994) güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

$$\text{Güvenirlik} = \text{Görüş Birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})$$

Yapılan hesaplamalar neticesinde araştırmanın güvenilirliği %92 olarak bulunmuştur. Güvenirlik hesaplarının %70'in üzerinde çıkması, araştırma için güvenilir kabul edildiğinden (Miles ve Huberman, 1994). Elde edilen %92'lik sonuç, araştırma için güvenilir kabul edilmiştir.

2.5. Araştırma Etiği

Helsinki Deklarasyonu gereği bu araştırmada, araştırmacının etik ilkeler doğrultusunda hareket edeceğini taahhüt etmek için yapmış olduğu yazılı başvuru sonucunda Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunca 05.04.2022 tarih ve 45558 sayılı yazı ile uygunluk belgesi verilmiştir.

3.BULGULAR

Bu bölümde aday öğretmenler ile yöneticilerin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin bulgulara ait verilere yer verilmiştir.

Tablo 15. Aday Öğretmenlerin Sözleşmeli Öğretmenlik Süreciyle İlgili Bulguları

Tema	Katılımcılar	Öğretmen Görüşleri	Kodlar	f
Karşılan Zorluklar	Ö1	Birinci sorun atama sürecinde karşılaştığımız psikolojik baskı. Atama sıkıntısı, atandıktan sonra sözleşmeli aday olarak göreve başlama ve kadroya geçebilme; bunların hepsi aslında görevi sağlıklı bir nesil yetiştirmek olan öğretmenin psikolojisini olumsuz etki süreci. İkinci bir sorun olarak da 3+1 yıl görev süresi zorunluluğu gösterilebilir. Atama süresince psikolojik ve ekonomik sorunlar yaşadım.	Psikolojik Baskı ve Sorunlar	8
	Ö2	Bilgi aktarımında eksiklikler oldu. Daha net ve sağlıklı bilgiler bizlere sunulabilir. Mülakat atama sürecinin en sorunlu kısmıdır. Kesinlikle atamanın tarafsızlığını etkiliyor. En büyük sorunun bu olduğunu düşünüyorum.		
	Ö3	Herhangi bir sorunum olmadı.		
	Ö4	Sözleşmeli öğretmenlik sürecinde birçok sorundan bahsedebiliriz. Özellikle atanabilmenin çokça zorlaştığı bir dönemde bunu başarabilmek zaten ypraticı bir etki bırakıyor. Atandıktan sonra da aday öğretmen olarak göreve başlıyorsunuz. Aday öğretmen statüsünden çıkabilmek için çeşitli değerlendirmelerden ve Adaylık Kaldırma Sınavı'ndan (2022 Ocak ayında kaldırıldı) başarılı olmanız gerekiyor. Bu üzerinizde bir baskı hissettiriyor ve sözleşmenin fesih olabileceği stresine girmenize neden oluyor.		
	Ö5	KPSS'den tutun sözlü mülakat bir yazılı sınav daha sonar adaylık ve değerlendirme süreci başlı başına sorun. Ülke şartları gereği atanmak çok zor hal aldı. Öğretmen açığı çok olmasına rağmen atama hep az oluyor. Atanan öğretmenlerin birçoğu da geçirdikleri sınav sürecinden ötürü mesleğe küskün başlıyor.	Atama Sonrası Süreç	4
	Ö6	Belirli bir süre ilk atandığı okulda kalacağı için her türlü tayin hakkından mahrum kalınabiliyor. Kadrolu sözleşmeli ayrımına muhatap kalınıyor. Yazılı sınavdan sonra girmiş olduğumuz mülakat sınavından geçebilecek miyim endişesi		
	Ö7	Evet oldu. Karşılaştığım öğretmen ve idareciler tarafından bir ayrıma, mobbinge maruz kaldım. İdarecim okul bitmesine rağmen akşam okulda kalarak idare görevlerinde yardımcı olmamı bekledi. Bunu yapmak istemediğimi belirtmem rağmen kabul etmeyerek yardım etmem konusunda ısrarcı oldu.		
	Ö8	Kurumum dışındaki diğer kurumlarla iş birliği içerisinde çalışılan durumlarda bizlere sorulan "Sözleşmeli misiniz? Kaç yıl buradasınız? vb." soruları kendimi farklı bir kategoride hissetmeme sebep olabilmektedir. Eğitim politikalarının belirsizliğinden kaynaklı öğretmen atama süreçlerine mülakat gibi	İletişim Problemi	1

	bir sistem getirilerek atama süresinin (neredeyse 1 yıl) uzatılması ve mülakattan kaynaklı gerginlikler yaşanması birtakım ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açmıştır.	
Ö9	Evet oldu. Okul içerisinde sözleşmeli kadrolu ayrımı yaşadık. KPSS stresi ve mülakat sürecindeki yaşanan olumsuzluklar.	Sorun Yaşamadım 1
Ö10	Doğu illerinde liyakatsiz yöneticilerin elinde öğretmenleri sömürü amaçlı kullanılan en büyük yöntem. Liyakatsiz malum sendikaların torpiliyle belli yerlere gelmiş vasıfsız gerek ahlaktan gerekse bilgi donanım açısından yeteneksiz yönetimlerin tehdit unsuru olarak kullanılmakta. Atama sürecinde sözlü mülakat sisteminde karşılaşılan en büyük problem yüksek puanların çok çabuk elenirken düşük puanla torpili yani yeni düzende cv si güçlü olanın öne geçtiği bir sistem başlı başına problem arz etmekte	
Ö11	Her ne kadar atama şeklimiz ya da atanma amacımız aynı olsa da yine de bazı kadrolu öğretmenler kendilerini profesör, bizleri de asistan olarak görmekteydiler. Stajyerliğimiz de kadrolu öğretmenlerinkine karşılaştırıldığında daha güç ve yorucu gerçekleşti. Dört yıl eğitim fakültesi okuyup ‘ öğretmen olabilir’ diplomasını aldıktan sonra, öğretmen olabilmek için tekrardan sınava girmek başlıca sorundur. Atanabilmek için almamız gereken puan daha büyük handikap. Aldığımız puana eş değer bir ile ya da okula atanamayışımız ve ardından stajyerliğin kalkması süreci ve çalıştığımız yerde daha uzun süre kalma zorunluluğumuz, yaşanan ve yaşanmaya devam eden sorunların bazılarıdır.	Sınavların Sayısı 2
Ö12	Evet, seminer dönemi benim için zorlu bir süreçti. Okula yeni atanmışken bir ay boyunca okula ara verip her gün Trabzon’a zorunlu gitmek, geç çıkmak ve derslerin telafisinin olmaması yaşadığım en büyük sorundu. güvenlik soruşturmalarının uzun sürmesi. Bunun sonucunda göreve geç başlamak. KPSS’den sonra önce yazılı sonra sözlü mülakat ve bu sürecin adil olmayışı gelecek kaygısı taşımama neden olmuştur	Tayin Süresi 2
Ö13	Evet. Dosya hazırlama süreci ve sürecin değişerek online sisteme dönüşmesi zorlu oldu çünkü yapılacaklar ile ilgili net bir bilgi bulmak ve dolayısıyla uygulamak zordu. Ben ek atama ile atandım ama ek atanmanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği net değildi bu yüzden belirsizlik içinde süren bir bekleme süreci oldu. Ayrıca atama gerçekleştiren sonra güvenlik soruşturmasının ne kadar süreceği de belli değildi ve bu süreç de zor geçti.	Sözleşmeli ve Kadrolu Sorunsal 5
Ö14	Yapılan iş aynı olmasına karşın eşitliğin olmaması mesleki motivasyonumun düşmesine sebep oluyor. Öğretmen olmaya hak kazanmış bireylerin büyük bir baskıyla sınav sürecine girmesi ve çok yüksek puanlarla atanamama sorunsalı hayatımı olumsuz etkiledi.	
Ö15	İlk olarak zorunlu olarak yaşadığım yerden ayrılmam ve sözleşmeli öğretmenlik sürecinde atama durumu olmamasından kaynaklı psikolojik sorunlar yaşadım. Beni en çok etkileyen durum bu oldu. Daha sonra bize verilen bu addan kaynaklı bir güvence eksikliği görülüyor bence. Haklarımızın diğer kadrolu öğretmenler gibi olmamasından dolayı bir güven eksikliği oluşuyor. Bu hem meslekle hem de hayatımızla ilgili her yönü etkileyen bir durum oluyor.	Yönetici ile Yaşanan Problem 1

Tablo 3’de aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik süreciyle ilgili görüşleri sorulmuştur. Buna göre katılımcıların vermiş oldukları cevaplar psikolojik baskı ve sorunlar (f=8), atama sonrası süreç (f=4), iletişim problemi (f=1), sorun yaşamadım (f=1), sınavların sayısı (f=2), tayin süresi (f=2), sözleşmeli ve kadrolu sorunsalı (f=5), yöneticiler ile yaşanan problem (f=1) şeklindedir.

Tablo 16.Sözleşmeli Öğretmenliğin Katılımcıların Hayatlarını Nasıl Etkilediğine Dair Bulgular

Tema	Katılımcılar	Öğretmen Görüşleri	Kodlar	f
Yaşanan Olumsuzlar	Ö1	Maddi: Maaş ve ek ders dahil ekonomik eşitsizlik olumsuz etkiliyor. Ailevi: Evlilik gibi süreçler erteleniyor. Psikolojik: Kadroya geçiş ve mülakat rahatsız edici sorunlardan. Sosyolojik: Öğrenciler dahil çevrenin sözleşmeli sıfatıyla ilgili olumsuz düşünceleri.		
	Ö2	Maddi: Ek ders ve maaşları farklılığı olumsuz etkilemekte. Ailevi: Ailevi olarak ailem tarafından baskı altında olduğumu hissediyorum. Psikolojik: Özellikle öğretmenler arasında psikolojik bir düşüş yaşıyor. Sosyolojik: Genellikle okul çevresinde sözleşmeli ayrımı ile karşılaşılıyor		
	Ö3	Maddi: Ücret yönünden kadrolularla aynı işi yapıyor olmamıza rağmen onlardan daha düşük ücret almaktayız. Ailevi: Olumsuz bir etki olmadı. Psikolojik: Kadrolularla aynı ortamda bulunup aynı işi yapmak ama farklı bir muamele görmek kötü bir duygu. Sosyolojik: İster istemez bir eziklik veya eksiklik hissettiriyor çalışan arkadaşlar arasında.	Maddi	15
	Ö4	Maddi: Maddi olarak tüm öğretmenlerin maaş ve ek ders ücretlerinin eşit olması gerekir. Ailevi: “Kadroya ne zaman geçeceksin?” sorusu aile üyelerinden sürekli size yöneltilen hoş olmayan bir soru. Psikolojik: Sözleşmenizin yenilenmeyecek olması ihtimali en önemli psikolojik sorundur. Sosyolojik: Toplumda “siz sözleşmelisiniz, kadrolu değilsiniz “bakış açısı çokça rahatsız edici		
	Ö5	Maddi: Aynı yapan her öğretmen aynı ücreti almalıdır. Ailevi: Benim için bir mahsuru yoktu ancak evli ve çocuğu olanlar için bazı sorunlar olabilir. Psikolojik: Kırsal bir kesimde insan daha çok uyarıcı arasa da zamanla alışıyor insan. Bulduğunuz yörenin insanı da sıcakkanlı ise fazla sorun olmuyor. Ancak yeni atama olduğumuz için sendika ve müdür baskısı hisseden arkadaşlarım var. Ben hissetmiyorum ancak arkadaşlarım adına ben de üzülüyorum Sosyolojik: Olmadı		
	Ö6	Maddi: Kadrolu öğretmenle ile aynı haklara sahip olmasına karşın kadro unvanından dolayı ek ders ücretinde kadrolu öğretmene nazaran daha fazla kesinti olmaktadır. Ailevi: Sözleşmeli olduğu için mazeret tayin hakkında sorunlar çıkmaktadır. Ailelerin birleşmesi noktasında sorunlar teşkil edebiliyor. Ancak son dönemde bununda önlemleri alınmış görünmektedir. Psikolojik: Kadrolu-Sözleşmeli karşılaştırmasında maruz kalındığı için olumsuz yönde kişiyi etkilemektedir. Sosyolojik: Toplum nezdinde kadrolu-sözleşmeli ayrımını fazlaca gördüğümüzden dolayı yeni bir sosyal sınıf ortaya çıkmıştır. Birde velilerin benim çocuğumu kadrolu; sözleşmeli veya ücretli olarak ayırt etmesini de eklemek lazım.	Psikolojik	15

- Ö7** Maddi: Okulda çalışan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin ek dersleri arasındaki farklılık alım gücümü etkiliyor.
Ailevi: Sözleşmeli öğretmenlik aile kurmama engel oluyor.
Psikolojik: Maddi ve ailevi sorunlar işimden aldığım doyumunu etkiliyor.
Sosyolojik: Bazı öğretmenler tarafından sözleşmeli kadrolu öğretmen ayrımına maruz kalmak.
-
- Ö8** Maddi: Gelir seviyesinin aynı işi yapmamıza rağmen kadrolu öğretmenlerden az olması harcamalarımın daha da kısıtlanmasına yol açmaktadır.
Ailevi: En az 4 yıl gibi bir süre sınırlandırması ile aileden kilometrelerce uzakta yaşanmasına sebep olunarak aile içi bağların zayıflamasına ve aile birliğinin bozulmasına neden olmaktadır.
Psikolojik: Öğretmenler ne kadar kendi seçimleri ile atanmış olsalar da sözleşmeli öğretmenliğin getirdiği kısıtlayıcı yaşam şartları ruhsal bunalımlara yol açmaktadır. Bireylerin özgür seçim ve kararlarının bir başka mekanizma tarafından adaletsiz olarak kontrol edilmesi algısı psikolojik dayanıklılığı olumsuz yönde etkilemektedir.
Sosyolojik: Sözleşmeli öğretmenlerin atanmadan önce yaşadığı ekosistemlerinin atamalarından sonra yaşadıkları bölge ve toplum ile uyuşmaması ve bununla beraberde kültür çatışmaların yaşanmasına sebep olunmaktadır. Öğretmenlerin uyum sürecinin sağlıklı bir şekilde oluşması için birtakım kültürel ve sosyal faaliyetlerin periyodik şekilde yapılması planlanmalıdır.
-
- Ö9** Maddi: Emeğimizin karşılığını almıyoruz Ailevi: Sözleşmeli öğretmenlerin birçoğu ailesinden uzak yaşamak zorunda kalıyor.
Psikolojik: Stres altında kalmak.
Sosyolojik: Adaylık süreci içerisinde toplumdaki uzak kalarak, sınava çalışmak yıpratıcı.
-
- Ö10** Maddi: Eşit işe eşit ücret alamamak bizi psikolojik olarak etkilemektedir.
Ailevi: İster istemez sözleşmeli kavramı ailemi ve beni olumsuz etkilemektedir. Sanki olumsuzluklar olacak ve işten çıkarılacağız korkusu kadro Alana kadar gitmeyecek gibi.
Psikolojik: Yöneticiler tarafında sürekli tehdit unsuru olarak görüldüğünden insanı psikolojik olarak yormakta
Sosyolojik: Bazen arkadaşlar arasında bile kadrolu sözleşmeli tartışması yaşanmakta. Sözleşmeli olduğumuzdan bazen hakkımızı savunma konusunda ses çıkarmada tereddüt yaşıyoruz.
-
- Ö11** Maddi: Hayatıma statü katmadığı aşikâr. Ama buna da şükür demekten kendimi alamıyorum.
Ailevi: Özlem ve sürgün...ya ayrı kalıp özlem çekeceğiz, ya da hep birlikte sürgüne gideceğiz.
Psikolojik: Polyanna okumuş olmanın tecrübesiyle mutluluk oyunu oynayıp, hayatımızı devam ettiriyoruz.
Sosyolojik: Öğretmen sosyal bir varlıktır. Ne kadar çevreye daha erken adapte olabilirse o kadar sosyalleşir...
-
- Ö12** Maddi: Aynı işi yapıp eşit ücret alamamak motivasyonumun düşmesine sebep oluyor.
Ailevi: Sözleşmeli kavramını tam algılayamadıkları için halen atanamadığımı düşünüyorlar.
Psikolojik: Sürecim uzun olması, seminerler ve sınavların zorlayıcı olması.
Sosyolojik: Toplumumuzda sözleşmeli ve kadrolu ayrımı yapılmakta. Sözleşmeliler ücretli öğretmen olarak görülüyor. Bu da sözleşmeli öğretmenleri değersizleştiriyor.
-
- Ö13** Maddi: Maaş ve ödemelerin kadrolu öğretmenlerden daha az olması can sıkıcı bir durum.

- Ö14**
- Ailevi: İster istemez olumsuz olarak etkileniyoruz. O kadar okuyup sınava gir, maddi ve manevi açıdan yıpranmak sonuçta ise kesin olmayan bir adaylık süreci hepimizi yıpratmakta.
- Psikolojik: Uzun bir süre yer değiştirme izninin olmaması da benim için iyi bir şey değil. Sosyolojik: Toplumsal baskı ister istemez oluyor. Muhabbet esnasında şaka da olsa sözleşmeli kadrolu ayrımı can sıkıcı.
- Maddi: Aynı mesai saatlerinde çalışmama rağmen zümrelerimle aynı maaş almamak olumsuz yönde etkiledi.
- Ailevi: Ailem sürekli tedirgin. Sanki her an problem yaşayıp veya yeni bir yönetmelik çıkarılıp atılacağı hissi hakim. Üç dört yıl ailenizden uzak kalıyorsunuz.
- Psikolojik: Öğretmen olmama rağmen aradaki farklılıkların sürekli gündemde olması rahatsız edici bir durum.
- Sosyolojik: Pek sorunla karşılaşmadım. Bazen kadrolu sözleşmeli muhabbetleri olumsuz etkiliyor
- Maddi: Kadrolu öğretmenlerden bariz şekilde daha düşük maaş almamız maddi olarak olumsuz bir etki oluşturmaktadır.
- Ailevi: Bu etapta yer değiştirme haklarımızdaki durumlar sebebiyle aileden uzaklaşma ve konum olarak da uzakta olmanın hem kendim hem de ailem için kötü etkileri olduğunu, manevi yönden ciddi sorunlar oluşturduğunu düşünüyorum. Bu durumun belli seneler boyunca değişmeyeceği gerçeği ailevi yönden olumsuz etkiler yaratıyor.
- Ö15**
- Psikolojik: Ailevi yönden oluşan sorunların psikolojik olarak maalesef ki ağır etkileri ortaya çıkıyor. Hem mesleğin getirdiği sorumluluklar hem de iş hayatı dışındaki sorunlar birleşince bu açıdan yorucu bir sürece neden oluyor. Sözleşmeli adı bile bir güvensizlik etkisine sebep oluyor. Psikolojik olarak kendinizi bir güvence ve garanti altında görememek maalesef ki yorucu.
- Sosyolojik: Bu etapta çevremde yaşadığım sorunlarda insanların tepkisi oldu. Meslek durumuyla ilgili öğretmenlik olarak sözleşmeli kelimesine verilen tepkiler yorucu bir duruma sebep oluyor. Atanınca değişen sosyolojik çevremi düzenleme durumundan sonra bir de bu tepkilerle mücadele etmek durumunda bulundum.

Sosyolojik 13

Tablo 6'da sözleşmeli öğretmenliğin katılımcıların hayatlarını nasıl etkilediğine dair görüşleri sorulmuştur. Verilen cevaplar maddi, psikolojik, ailevi ve sosyolojik olarak dört temel kategoride ele alınmıştır. Katılımcıların genel ifadeleri şu şekildedir: Aynı işi yaptıkları halde daha az ücret alıyor olmamız bizi olumsuz etkiliyor (f=15)(Maddi), ailelerinizden uzak olmamız ve onların bizden beklentilerine karşılık veremiyor olmamız ya da yetersiz görülüyor olmamız (f=14)(Ailevi), mesleği açıdan tabi tutulduğumuza statü, sürecin zorlayıcı olması bizi psikolojik olarak olumsuz etkiliyor (f=15)(Psikolojik) ve en son olarak gerek sosyal gerekse de iş hayatında sözleşmeli olmamız sanki yetersiz olduğumuz şeklinde anlaşılmalara sebebiyet veriyor. Bu durum bizi hem üzüyor hem de itibarımızı düşürüyor (f=13)(Sosyolojik).

Tablo 17. Atama Sürecinde Yapılan Sözlü Sınavlar Hakkındaki Bulgular

Tema	Katılımcılar	Öğretmen Görüşleri	Kodlar	f
Sözlü Sınav	Ö1	Mülakatlar liyakate bakılmadan yapılması ve torpilin üst seviyede olması bile sözlü sınavların olmaması için en önemli sebep. Kaldı ki kaç yıl eğitimden geçen öğretmenlerin bir daha mülakata alınmaması gerekir.	Adil Değil	6
	Ö2	Kesinlikle kaldırılması gerektiğini düşünüyorum. Zaten zor geçen önceki sınav sürecini daha da ağır bir travmaya dönüştürüyor. Üstelik her ilde yapılmaması zaten işsizler sınıfında yer alan öğretmen adaylarına maddi yükler getiriyor.		
	Ö3	Rahat ve adilane bir mülakattı.		

Ö4	Mülakat sisteminin tamamen kalkması gerektiğini düşünüyorum. Puan üstünlüğüne göre güvenlik soruşturmasını geçen adayın atanmasını öngören bir yapının olması gerekir.		
Ö5	Sözlü demek eşittir torpil demektir. Adaletsizliği körükleyen bir uygulama. Acil kaldırılmalı.	Kaldırılmalı	7
Ö6	Sözlü sınav olmaması gerekmektedir. Çünkü yazılı sınavda emek harcayıp belli bir puan almış kişi kendisinin boş olmadığını kanıtlamıştır. Ancak devletin temsil edileceği kadrolarda sözlü sınav olması gerekmektedir. Mesela kaymakamlık makamı gibi.		
Ö7	Sözlü sınav tamamen insanlar için maddi manevi zorlukları beraberinde getirmektedir. Her şehirde kurulmayan komisyonlar işsiz insanlar için sıkıntı oluşturmaktadır. Ayrıca haberlerde denk geldiğimiz haksız puan vermeler veya haksız puan düşürmeler bir insanın hayatına mal olmaktadır.	Olumlu Buluyorum	1
Ö8	Sözlü sınavların amacına ulaşması için seçim komitesinde yer alan bireylerin psikoloji ve insan kaynakları konularında en az 6 aylık bir eğitim geçirmeleri gerekmektedir.		
Ö9	Branşımıza yönelik herhangi bir soru sorulmuyor. Adil değil.		
Ö10	Tamamen günün politikasına hizmet ettiğinden ötürü hem usulen hem de teoride amacına hizmet ettiğini düşünmüyorum.		
Ö11	Kimine göre formalite, kimine göre ihtiyaç. Bana göre ayrımcılık yaparak ayırım yapma.	Eğitilmiş İnsanlar Olmalı	1
Ö12	Adil olmadığını düşünüyorum. Ülkemizde mülakat eşittir torpil düşüncesi yağın olduğundan dolayı sözlü sınavın kesinlikle olmaması gerektiğini düşünüyorum.		
Ö13	Sözlü mülakat da sadece prosedür gereği yapılan ama iki tarafa da faydası olmayan bir uygulama		
Ö14	Adil bir sınav olmadığına inanıyorum.		
Ö15	Bu sınavın amacı dışına çıktığını ve tam olarak güvenilir bir biçimde uygulanmadığını düşünüyorum. Sorulan soruların, verilen puanların, sözlü sınav uygulama sürecinin eksik ve düzeltilmesi gereken noktaları olduğunu düşünüyorum.	Faydasız	1

Tablo 7’de katılımcıların atama sürecinde yapılan sözlü sınavlar hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların çoğunun sözlü sınava ilişkin görüşlerinin olumsuz olduğu söylenebilir. Katılımcıların büyük bir kısmı sınavın adil olmadığı (f=6) ve kaldırılması (f=7) gerektiğini bildirmişlerdir. Katılımcılardan 1’i sözlü sınavı olumlu bulduğunu, 1’i sözlü sınava girecek komisyondaki insanların eğitilmiş olması gerektiğini ve son olarak 1 katılımcı da mülakatın her iki taraf için faydasız olduğunu bildirmiştir.

Tablo 8. Atama Sürecinde Yapılan Yazılı Sınavlar Hakkındaki Bulgular

Tema	Katılımcılar	Öğretmen Görüşleri	Kodlar	F
KPSS Yazılı Sınav	Ö1	Üniversite mezununa verilen öğretmen olmaya hak kazandınız diploması sınavı gereksiz hale getirmektedir.	Özelleştirilmiş/Geliştirilmiş	8
	Ö2	KPSS çok genel bir sınav olduğu için meslek hayatımızda işe yaramayacak pek çok bilgiyi öğrenmek zorunda bırakıyoruz. Daha özelleştirilmiş bir sınav mümkün olabilir		
	Ö3	Kapsayıcılık ve geçerlilik açısından güzeldi.		
	Ö4	Öğretmen olmak istiyorsanız KPSS sürecinde üç tane ağır sınavla baş başasınız demektir. Bence bu sistem doğru değil. Hem öğretmen adayını yıpratır hem de maddi açıdan sıkıntı verebilen bir süreç. 275 sorulu 3 sınav ve atama sayısının azlığı pek kulağa hoş gelmiyor açıkçası...		
	Ö5	Bence kesinlikle yazılı sınav atamada tek şart olmalıdır.		

Ö6	Kamu Kurumu kadrolarına atanabilmek için bütün kurumlarda yazılı sınav olması gerekmektedir.		
Ö7	Yazılı sınavın öğretmen olma konusunda ayırt edici olduğunu düşünmüyorum. Bir sınavın kişinin hayatını belirleyici olmasında ki etkisi de insanlara ağır sorumluluklar yüklemektedir.		
Ö8	GK-GY, Eğitim Bilimleri ve Alan sınavı olmak üzere 4 adet yazılı sınavı bilgi ölçmek noktasında yeterli olarak görüyorum. Fakat bunun yanında özel şirket ve firmaların da kullandığı güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış kişilik testlerinin de bu sürece dâhil edilmesi beklentisi içerisindeyim.		
Ö9	Branş bazlı yapılmıyor.		
Ö10	Ülkemizde mezun sayısının fazla olmasından ötürü yazılı test usulü sınav en uygun sınav modeli ancak ölçüm geçerliliği yok. Herkese aynı soru sorulması hakkaniyet açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir...	Gereksiz Buluyorum	4
Ö11	Sorular tümüyle bir öğretmen adayını belirleme konusunda yetersiz kalıyor.		
Ö12	Yazılı sınav zordu. Kapsayıcı değildi ve zordu. Gereksiz olduğunu düşünüyorum.		
Ö13	KPSS kesinlikle yeterliliği ölçmeyen, tamamen ezber dayalı, asıl yapılacak olan işle neredeyse hiç ilgisi olmayan bir sınav ve en kısa sürede değiştirilmeli.		
Ö14	Sınavların geçerlik ve güvenilirliği düşük.	Başarılı ve Güzel	3
Ö15	KPSS sınav sürecinin fazla ağır ve zor bir süreç olduğunu düşünüyorum. Özellikle son yıllarda eklenen alan sınavındaki soruların ölçme değerlendirme olarak baktığımızda güvenilirlik ve geçerlik yönlerinin düşük olduğunu düşünüyorum.		

Tablo 8’de katılımcıların atama sürecinde yapılan yazılı sınavlar hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmı sınavın bilimsel geçerlilik ve güvenilirliğinin yetersiz olduğunu ve branş kapsamının dışına çıktığını ifade etmişlerdir. Sınav formatının geliştirilmesi ve özelleştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (f=8). Katılımcıların bir kısmı sınavın yük getirdiğini ve doğru bulmadıklarını ifade etmişler ve gereksiz bulduklarını belirtmişlerdir (f=4). Son olarak katılımcıların çok az bir kısmı ise sınavı kapsayıcı, başarılı ve güzel bulduklarını ifade etmişlerdir (f=3).

Tablo 9. Öğretmen Görüşlerinden Elde Edilen Tema Ve Kodlar

Öğretmenler																		
Temalar	Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	F	%
1. Karşılaşılan Zorluklar	Psikolojik Baskı	*			*	*		*	*		*			*		*	8	53,33333
	Atama Sonrası Süreç		*			*					*			*			4	26,66667
	İletişim Problemi		*														1	6,66667
	Sorun Yaşamadım			*													1	6,66667
	Tayin Süresi						*		*								2	13,33333
	Sözleşmeli ve Kadrolu Sorunsalı						*	*		*		*			*		5	33,33333
	Sınavların Sayısı					*						*					2	13,33333
	Yönetici ile Yaşanan Problem							*									1	6,66667
2. Yaşanan Olumsuzluklar	Maddi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	15	100
	Psikolojik	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	15	100
	Ailevi	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	14	93,33333
	Sosyolojik	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	13	86,66667
Adil Değil							*		*	*	*	*		*		6	40	

3. Sözlü Sınav	Kaldırılmalı	*	*		*	*							*	*		*	7	46,66667
	Olumlu Buluyorum			*													1	6,66667
	Eğitimi İnsanlar Olmalı							*									1	6,66667
	Faydasız						*										1	6,66667
4. KPSS Yazılı Sınav	Özelleştirilmeli/Geliştirilmeli		*					*	*		*	*	*	*	*	*	8	53,33333
	Gereksiz Buluyorum	*			*			*		*							4	26,66667
	Başarılı ve Güzel			*		*	*										3	20

4. SONUÇ

Sözleşmeli olarak atanan öğretmenler “Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci”nden geçmektedirler ve bu süreç kendileri için çok zorlayıcı ve yorucu olmaktadır. Bunun yanı sıra görev yapan öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler arasındaki ayrımlar farklı iş ve yaşam koşulları ile farklı statüler oluşabilmektedir. Bu statü ve farklılıklar, Türk Eğitim Sistemi'nin doğrudan uygulayıcısı durumunda olan sözleşmeli öğretmenlerin çeşitli problemler yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu çalışmada sözleşmeli öğretmenlerin mevcut durumları ve problemleri ortaya konulmuş ve çözüm önerileri geliştirilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen önemli sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Çalışmada aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik süreciyle ilgili görüşleri sorulmuştur. Çalışmada ön plana çıkan iki temel problemin psikolojik baskı ile atama sorunları olduğu görülmüştür. Özellikle katılımcılar okul idaresi ve çevresi tarafından baskı altında olduklarını ve atanamamanın kendileri üzerinde psikolojik baskı oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra bazı katılımcıların atama şartlarının kadrolu öğretmenlere göre daha zor olduklarını ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca sözleşmeli olarak ifade edilmelerinin kendilerini dışlanmış gibi hissetmelerine neden olduğunu ifade etmişlerdir. Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci'nin aday öğretmenler tarafından olumlu karşılanmadığını söylemek, bazı araştırmaların bulgularına dayanabilir. Örneğin, Çalışıcı'nın (2019) çalışmasında, öğretmen atamalarındaki statü farklılıklarının eşitsizliklere yol açtığı ve bu eşitsizliklerin giderilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu durumun eğitim-öğretim ortamında gruplaşmalara neden olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmacı, öğretmen yetiştirme politikalarının öğretmen istihdamı sürecinde ortaya çıkan sorunların kaynağı olduğunu ifade etmektedir.

Benzer şekilde, Karadeniz ve Demir'in (2010) çalışması, sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerini incelemiştir. Bu çalışmada, sözleşmeli öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve motivasyonlarının olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular, aday öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik sürecine ilişkin bazı endişeleri ve memnuniyetsizlikleri olduğunu göstermektedir. Öğretmen yetiştirme politikalarının ve uygulamalarının, aday öğretmenlerin mesleki tatminini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebileceği, dolayısıyla bu süreçlerin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu çalışmada, sözleşmeli öğretmenlik sürecinin katılımcıların hayatlarını nasıl etkilediğine dair görüşler sorulmuş ve verilen cevaplar maddi, sosyolojik, psikolojik ve ailevi olarak kategorilendirilebilir. Bayram'ın (2009) çalışmasında, sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmelerinin yenilenmemesi endişesi yaşadıkları, düşük ücret aldıkları, veli ve öğrencilerle ilişkilerinde zorluk yaşadıkları ve toplumsal olarak istihdam biçimlerinden dolayı sıkıntı yaşadıkları ifade edilmiştir. Bu sonuçlar, çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Ayrıca, çalışmada atama sürecinde yapılan sözlü ve yazılı sınavlar hakkındaki görüşler de sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu sözlü sınavın adil olmadığını ve kaldırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yazılı sınavlar hakkında ise geliştirilmesi, branşa daha uygun hale getirilmesi ve bilimsel gerçekliği olan yöntemlerin dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu bulgular, Altay'ın (2019) çalışmasıyla ve Tonbul ve Ağaçdiken'in (2018) çalışmasıyla da uyumludur. Bu çalışmalarda da katılımcılar sözlü sınavı eleştirmiş ve alternatiflerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, mülakatın katkı puanını gereğinden yüksek bulduklarını ve sınavın adaylarda endişeye yol açtığını belirtmişlerdir. Özetle, bu bulgular, sözleşmeli öğretmenlik sürecindeki atama süreçlerinin gözden geçirilmesi, daha adil ve objektif değerlendirme yöntemlerinin kullanılması gerektiği yönünde önemli ipuçları sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (2001). *Başlangıçtan 2001'e Türk Eğitim Tarihi*. Genişletilmiş Sekizinci Basım. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Altay, P. (2019). *Sözleşmeli Öğretmenlerin Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Deneyimleri ve Görüşleri (Yüksek Lisans Tezi)*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Aydın, Z., & Yıldız, S. (2014). Using wikis to promote collaborative EFL writing. *Language Learning & Technology*.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çalışıcı, B. (2019). *2006-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Politikalarına İlişkin Bir Değerlendirme (Yüksek Lisans Tezi)*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Demirkaya, H., & Ünal, O. (2017). An investigation of social sciences student teachers' reflections on contracted teacher practice. *International Journal of Social Science Research*, 6(1), 24-37.
- Devlet Memurları Kanunu (DMK)(1965). Devlet Memurları Kanunu. Erişim: <https://124.im/WbmaY>. (01.02.2023).
- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: method, applications, and issues. *Health care for women international*, 13(3), 313-321.
- Erdem, E., & Soylu, Y. (2013). Öğretmen adaylarının KPSS ve alan sınavına ilişkin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 223-236.
- Gülbahar, Y., & Büyüköztürk, Ş. (2008). Değerlendirme tercihleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 148-161.
- Gürcüoğlu, S. (2019). Milli Eğitim Bakanlığı Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Kamu Politikası Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(37), 26-48.
- Hammersley, M. (2017). Research ethics. *Research Methods and Methodologies in Education*, 57-67.

- Karadeniz, Y., & Beşir Demir, S. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education*, 29(2), 55-78.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Özdemir, Z. (2021). Milli Eğitim Sisteminde Esnek İstihdam Politikaları Bağlamında Sözleşmeli Öğretmenlik (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Rose, K. D. (1995). American women and the repeal of prohibition. *In American Women and the Repeal of Prohibition*. New York University Press.
- Şahin, Ç. (2009). Fen bilgisi öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme yeteneklerine göre günlüklerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36). 66-190.
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC medical research methodology*, 8(1), 1-10.
- Tonbul, Y., & Ağaçdiken, Y. (2018). Öğretmen adaylarının görüşlerine göre sözleşmeli öğretmenlik mülakatındaki soruların incelenmesi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 46-63.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada taraf olabilecek herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür: Çalışma için herhangi bir kurum ya da kuruluştan finansal destek alınmamıştır.

Etik Kurul İzin: Araştırmaya yönelik etik kurul onayı, Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kurulunca 05.04.2022 tarih ve 45558 sayılı yazı ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmacı Katkısı: Özgün ÖZTÜRK%60, Tuba AYDIN GÜNGÖR %40 oranında katkıda bulunmuştur.