



Cemal AKÜZÜM¹, İmran AZBOY², Zeynep YAŞAR³, Ahmet AKÇAY⁴

¹Prof. Dr., Dicle Üniversitesi, cemalakuzum@gmail.com

²Öğretmen, Meb, imranazboy@hotmail.com

³Öğretmen, Meb, zeynepyasar654321@gmail.com

⁴Öğretmen, Meb, ahmet.akcay1925@gmail.com

Geliş Tarihi/Received
29.11.2023

Kabul Tarihi/Accepted
26.04.2024

Yayım Tarihi/Published
30.06.2024

Sözleşmeli Öğretmenlerin Yaşadıkları Sorunların Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi

Öz

Bu araştırma, sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları sorunları öğretmen görüşleri açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi temel alınarak olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki bir ilimizin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarında sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan 31 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunu belirlemek için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, kişisel bilgiler ve görüşme soruları olmak üzere iki kısımdan oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. İlk kısımdaki kişisel bilgiler formunda katılımcıların cinsiyeti, öğrenim durumu, mesleki kıdemi ve uzmanlık alanı hakkındaki sorular sorulmuştur. İkinci kısımda ise sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada betimsel olgubilim deseni benimsenmiş olup, verilerin analizinde tematik analiz tekniği tercih edilmiştir. Öğretmenlerin sorulara verdiği cevaplardan öğretmenlerin çoğunluğu sözleşmeli öğretmen olmaktan memnun olmadıkları görülmüştür. Bu memnuniyetsizliğin temel nedeni, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler arasındaki hak eşitsizliği olarak ortaya çıkarken, özellikle mali, atama ve yer değiştirme ile özlük hakları gibi alanlardaki eşitsizlikler vurgulanmıştır. Bu farkların özellikle öğretmenlerin motivasyonu, iş tatmini ve mesleki bağlılığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, sözleşmeli öğretmenlik, yaşanan sorunlar.

Atıf: Aküzüm, A., Azboy, İ., Yaşar, Z., & Akçay, A. (2024). Sözleşmeli öğretmenlerin yaşadığı sorunların öğretmen görüşleri açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 40-60. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.219>

Examining the Issues Faced by Contract Teachers from the Perspective of Teachers' Opinions

Abstract

This study aims to examine the problems experienced by contracted teachers from the perspective of teachers' opinions. The qualitative research utilized a phenomenological design to delve into the experiences of 31 contracted teachers in official schools affiliated with the Provincial Directorate of National Education in Southeastern Anatolian city during the 2022-2023 academic year. Employing the criterion sampling method, the study group was carefully selected. Data collection encompassed a comprehensive tool with two distinct parts: the first segment gathered essential personal details such as gender, education status, professional tenure, and field of expertise, while the second part consisted of a semi-structured interview format with open-ended questions, aimed at eliciting the perspectives and insights of contracted teachers. Adhering to a descriptive phenomenology design, the research methodology prioritized a thematic analysis approach for robust data examination. Findings underscored a prevailing sense of discontent among teachers regarding their contracted status. The main reason for this dissatisfaction was revealed to be the inequality in rights between permanent and contracted teachers, with disparities concerning particularly financial entitlements, appointment and relocation procedures, and personal rights. These disparities were found to have a negative impact, especially on teachers' motivation, job satisfaction, and professional dedication.

Keywords: Teacher, contract teaching, experienced problems.

Citation: Akuzum, A., Azboy, İ., Yasar, Z., & Akcay, A. (2024). Examining the issues faced by contract teachers from the perspective of teachers' opinions. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, (45), 40-60. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.219>



Extended Abstract

Introduction

It is crucial to establish a robust education system to progress as societies and elevate their well-being to the level of advanced societies (Saç, 2016). This system is essential not only for advancement but also for sustaining the country's existence and transmitting its unique historical and cultural accumulations to future generations. One of the goals of education systems is to train a qualified workforce needed by the society or the country and provide citizenship education to its citizens (Çelikten, Şanal & Yeni, 2005). While schools are the most critical units in terms of functionality within education systems, the classrooms within schools are the most essential entities regarding functionality, and teachers, as the managers and workers in these classrooms, hold a significant position in an effective education system. When we consider this structure as a whole, it can be predicted that any action taken on a single element will affect the entire system. Considering effects of any practice related to teachers, who are the managers of the classrooms where the product emerges, will be felt throughout the entire structure (Gündüz, 2008; Kahyaoğlu & Yangın, 2007).

Contractual teacher employment needs to be examined in two separate periods. The first period is when contractual teacher recruitment started under the name of "*part-time, temporary teaching*" in 2005 (Gürcüoğlu, 2019). The end of this period ended with the "*Decree Law on Making Amendments to the State Civil Servants Law for the Appointment of Contracted Personnel Positions to Civil Servant Positions in Accordance with Law No. 4924*" published in the Official Gazette on 04.07.2011. This allowed the current contracted teachers to be tenured teachers if they applied within 30 days. Although the contractual teaching model was effectively abolished, its place in the legislation was preserved (Soydan, 2012). The second period of the contractual teacher employment practice began in 2016 with the "Regulation on Contractual Teacher Employment" published in the Official Gazette on 03.08.2016 (Gürcüoğlu, 2019).

The Ministry of National Education significantly increased the number of teachers working in the priority development regions through the contractual teacher employment practice. This has led to improvements in access to education and equality of opportunities in every region. Since contracted teachers are obliged to work in the same place for years, the Ministry has prevented the emergence of new teacher shortages. It is challenging to deduce an increase in the quality of education from a numerical increase (Gürcüoğlu, 2019; Karadeniz & Demir, 2010). The practice of teacher employment on a contract basis has been the subject of various reactions, especially from the education sector unions. Inequities between permanent and contractual teachers are cited as the justification for these reactions.

Research indicates that teachers believe the contractual teaching practice is a wrong education policy. They argue that all teachers should be permanent, and the contractual teaching practice should be abolished (Altay, 2019; Bayram, 2009; Gündüz, 2008; Güzelyurt & Gönül, 2019; Karadeniz & Demir, 2010; Soydan, 2012; Şahin, 2011). The lack of job security for teachers is seen to reduce productivity, leading to dissatisfaction and negative effects on motivation (Bayram, 2009; Çolak Ölmez, 2009; Demirci, 2011; Şahin, 2011; Özer, 2008). While permanent teachers feel more connected to the profession (Öztaş, 2010), their commitment to the profession is also found to be higher than that of contractual teachers (Budak, 2009; Savgun Doğruöz, 2009). Moreover, research shows that contractual teachers are in a disadvantaged position compared to permanent teachers in terms of their rights, such as the absence of military service option, tax deductions in additional lessons, a 90-day waiting period for health services, the absence of optional transfer rights, and insufficient knowledge on the part of administrators (Altay, 2019; Bayram, 2009; Budak, 2009; Çalışoğlu & Tanışır, 2018; Çolak Ölmez, 2009; Gündüz, 2008; İbiş, 2010; Karadeniz & Demir, 2010; Şahin, 2011; Öztaş, 2010).

To achieve efficiency in education and accomplish goals, all components that comprise the system must be in harmony. Teachers, who play a significant role in the education system, constitute the major part of the system. Therefore, teachers play the most significant role in ensuring the efficiency of the education system and achieving its goals (Kahyaoğlu & Yangın, 2007). For these reasons, it is important to examine the opinions of teachers employed in different ways to identify or anticipate problems encountered within the contractual teacher employment system. Investigating the perspectives of teachers employed in the contractual teacher system can contribute to understanding the problems they face. Examining the views of contracted teachers within the Ministry of National Education (MEB) on the contractual teacher system, identifying the hardships they experience, and highlighting the potential effects of these problems constitute the main purpose of the research.

In this context:

1. Whether contractual teachers are satisfied with being appointed on a contractual basis and what problems they face while working under this status,
2. The positive and negative effects of events and situations experienced by contractual teachers on the quality of education and the teaching profession,
3. The differences between contractual teacher status and permanent teacher status were examined.

Method

In the research, a phenomenological design was used to determine the views of contractual teachers on the contractual teacher employment system. The study group consisted of teachers working as contractual teachers in public schools affiliated with the Provincial Directorate of National Education in one of the provinces of the Southeastern Anatolia Region during the 2022-2023 academic year. The criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used to determine the study group. The data collection tool consisted of two parts: personal information and interview questions. The first part included questions about the participants' gender, age, professional seniority, and field. The second part used a semi-structured interview form consisting of open-ended questions to determine the views of contractual teachers. Thematic analysis was used for data analysis in the research (Attride-Stirling, 2001; Braun & Clarke, 2006). Field of study was adopted in the research, and thematic analysis was chosen as the analysis technique, considering its suitability for this purpose (Ayres, 2008; Vaismoradi vd., 2013).

Discussion and Conclusion

Upon analyzing the responses of contractual teachers to the question, *“What differences do you think exist between contractual teacher status and permanent teacher status?”* it became evident that the most frequently mentioned difference was related to personal rights. Similarly, the answers to the question *“Are you satisfied with being appointed as a contractual teacher? Why?”* revealed that the majority of respondents were not satisfied with being appointed as contractual teachers. Additionally, those who were satisfied mentioned that their satisfaction was due to the fear of unemployment, that is, the fear of not being appointed. From the responses of contractual teachers to the question, *“What problems do contractual teachers experience due to working under contractual status? Can you provide examples?”* the most frequently mentioned problem was related to appointment and relocation rights. Furthermore, when participants were asked about the effects of their employment arrangement on the teaching profession, two main categories emerged: positive and negative effects. The most frequently mentioned negative effects were expressions included in the negative effects category, repeated 25 times, making them the most frequently repeated expressions. Finally, in response to the question, *How do the events and situations you experience due to working under contractual status affect your motivation and job satisfaction?”* the most frequently



mentioned expression was "*It has no effect,*" Subsequently, the next most frequently mentioned expression was "*It affects negatively.*"

Giriş

Toplumlar ilerleyebilmek ve refah düzeylerini gelişmiş toplumların seviyesine çıkarabilmek için iyi bir eğitim sistemi kuralıdır (Saç, 2016). Bu sistem, sadece ilerleyebilmek adına değil aynı zamanda ülkenin varlığını sürdürmek ve toplumun kendisine has tarihi ve kültürel birikimlerini sonraki nesillere aktarabilmek için de önemlidir. Eğitim sistemlerinin amaçlarından biri toplumun yani ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmek ayrıca vatandaşlarına yurttaşlık eğitimleri vermektir (Çelikten, Şanal & Yeni, 2005). Eğitim sistemlerinin işlevsellik açısından en önemli birimi okullar iken, okulların da işlevsellik açısından en önemli birimi, bünyesindeki sınıflardır. Sınıfların yöneteni ve çalışanı öğretmenler olduğundan etkili bir eğitim sisteminde öğretmen önemli bir yere sahiptir. Bu yapı bütünlük içinde alındığı zaman; tek bir öğeye yapılacak etkinin bütünü etkileyeceği tahmin edilebilir. Özellikle ürünün ortaya çıktığı sınıfların yöneticisi olan öğretmen ile ilgili yapılacak herhangi bir uygulamanın etkileri yapının tamamında kesin bir şekilde hissedilecektir (Gündüz, 2008; Kahyaoğlu & Yangın, 2007).

Devletlerin gelecekleri açısından eğitim hayati bir önem taşıdığından, eğitimde kaliteyi artırmak adına her zaman çeşitli çalışmalar ve düzenlemeler yapılmaktadır (Demirkaya & Ünal, 2017). Eğitimde öğretmenlere çok önemli sorumluluklar düşmektedir, çünkü temel uygulayıcılar öğretmenlerdir. Öğretmenin sahip olduğu bu önemli rolünden ötürü de öğretmen olmaya hak kazanacak kişilerin bazı temel özelliklerinin olması beklenmektedir. Bu özellikler pedagojik formasyon, özel alan eğitimi ve genel kültür alanlarının her birinde yeterli donanıma sahip olmasıdır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2017).

Mesleğe seçilirken genel itibarıyla Öğretmen adaylarının; mesleki özellikleri ve kişisel özellikleri öne çıkmaktadır (Kavcar, 2002). Türkiye’de öğretmenlerin seçilmelerinde etkili olan ve öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlikler ise “*Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*” adı altında toplanmıştır. Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü öğretmenlik mesleği genel yeterliklerini; değerler, mesleki beceri ve tutum ile mesleki bilgisi olarak üç ana başlık altında ele almıştır (Karadağ, Aydoğmuş & Kesten, 2020). Mesleki bilgi; öğretmenin öğretmenlik mesleğine ilişkin sahip olması gereken alan eğitimi bilgisi, alan bilgisi ve mevzuat bilgisini içermektedir (MEB, 2017). Mesleki beceri; öğretmenin sınıf içi ve sınıf dışı uygulamalarıyla ilgili eğitim-öğretim sürecini planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme ile izleme ve değerlendirme yeterliklerini içermektedir. Tutum ve değerler ise öğretmenlik mesleği genel tutum ve değerlerini içeren, öğrenciye yaklaşım, milli, manevi, evrensel değerler, iletişim ve iş birliği ile kişisel ve mesleki gelişim yeterliklerini kapsamaktadır (MEB, 2017).

Toplumlar için böylesine önemli işlevleri gerçekleştiren bir mesleğin mensubu olan öğretmenlerin görevlerini tamamıyla gerçekleştirebilmelerinde çalışma koşulları oldukça önemlidir. Türkiye’de öğretmen atamaları Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yapılmakta, eğitim hizmeti ise farklı istihdam biçimlerine göre çalışan öğretmenlerle sağlanmaya çalışılmaktadır (Gündüz, 2008; Öğülmüş, Yıldırım & Aslan, 2013). Türkiye’de kamuda personel istihdamı nasıl yapılmalı? Sistem nasıl işlemeli? Saha nasıl ve ne biçimde idare edilmeli? gibi sorular, ülkenin temellerinin atıldığı cumhuriyet döneminden bu yana süregelen, hakkında en çok konuşulan ve düşünülen ana gündem maddelerinden olmuştur. Hemen hemen şu ana kadar yapılan tüm kamu yönetimi atılımlarının en temelini bu konu oluşturmuştur (Özkal-Sayan, 2017).

Türkiye’de eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasından Millî Eğitim Bakanlığı sorumludur. Millî Eğitim Bakanlığı son yıllarda sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını öğretmen istihdamına yönelik tek yöntem olarak benimsediği görülmektedir (Gürcüoğlu, 2019; Karadeniz & Demir, 2010). Öğretmen istihdamı bağlamında bakıldığında “*Sözleşmeli Öğretmenlik Politikasının*” ortaya çıkışının temelinde yatan sebep olarak, bölgeler arasındaki farklılıklar sebebiyle eğitimde ortaya çıkan sorunları çözmeye yönelik ve bu gayeyi gerçekleştirmeye yönelik öğretmenleri özellikle ilk atandıkları bölgelerde daha uzun süreler kalıp çalışmasının gerekliliği olduğu görülmüştür (Gürcüoğlu, 2019). Öğretmen istihdam politikasının uygulanmasındaki yönetmeliğin amacında “*kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere Millî Eğitim Bakanlığının boş öğretmen norm kadrosu bulunan*

örgün ve yaygın eğitim kurumlarında sözleşmeli öğretmen istihdam edilir.” İfadesi sözleşmeli öğretmen istihdamının nedenini gösteren en belirgin işarettir (MEB, 2016).

Sözleşmeli öğretmen istihdamının iki ayrı dönem olarak incelenmesi gerekmektedir. Birincisi, 2005 yılında *“kısmi zamanlı geçici öğretmenlik”* ismiyle sözleşmeli öğretmen alımlarının yapılmaya başlandığı dönemdir (Gürcüoğlu, 2019). Bu dönem 04.07.2011 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan kanun hükmünde kararname ile görevdeki sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmen statüsüne geçişleri sonlanmıştır. Sözleşmeli öğretmenlik modeli fiilen kaldırılmış olsa da mevzuatta bulunan yeri korunmuştur (Soydan, 2012). 2016 yılında 03.08.2016 tarih ve 29790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan *“Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik”* ile Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının ikinci dönemi başlamıştır (Gürcüoğlu, 2019).

Millî Eğitim Bakanlığı kalkınmada öncelik verilen bölgelerdeki çalışan öğretmen sayısını, sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile azımsanmayacak derecede artırmıştır. Bu şekilde her bölgede eğitime erişim ve fırsat eşitliği konularında gelişmeler kaydetmiştir. Atanan sözleşmeli öğretmenlerin aynı yerde yıllarca çalışma zorunlu olduğundan dolayı Bakanlık, yeni öğretmen açıklarının oluşmasının önüne geçmiştir. Sayısal olarak bir artışın olmasından eğitimin niteliğinin arttığı anlamını çıkarmak güçtür (Gürcüoğlu, 2019; Karadeniz & Demir, 2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik farklı kesimlerden tepkiler gelmektedir. Bu tepkilerin en başında ise eğitim iş kolundaki sendikalardan gelmektedir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler arasındaki adaletsizlikler bu tepkilerin gerekçesi olarak gösterilmektedir. Birçok çaba harcanarak gelinen bütün süreçlerine rağmen sözleşmeli öğretmenler kadrolu öğretmenlere kıyasla önemli ölçüde farklılıklara sahiptir (Demirkaya & Ünal, 2017). Kadrolu öğretmenler sözleşmeli öğretmenleri kabullenmede sıkıntı çıkarmakta, onlara geçici öğretmen gözüyle bakmaktadır (Çolak Ölmez, 2009). Sözleşmeli öğretmenlerin isteğe bağlı tayin hakları yoktur, öğrenim durumu sebebiyle özür durumu tayini isteyemezler, alınan ücretler kesintili olarak yatar, sözleşmelerini her sene başında yenilemek mecburiyetindedirler. Her yılın ilk ayında sözleşme imzalanırken sözleşmeli öğretmenlerden damga vergisi ücreti alınmakta iken, kadrolu öğretmenler bu biçimde bir ücret istenilmemektedir. Kadrolu öğretmenler her sene görev yaptıkları yıllar için kıdem ve derece alabilmekte iken sözleşmeli öğretmenlerde böyle bir durum söz konusu değildir (Altay, 2019; Bayram, 2009; Budak, 2009; Çalışoğlu & Tanışır, 2018; Gündüz, 2008; İbiş, 2010; Karadeniz & Demir, 2010; Şahin, 2011; Öztaş,2010).

Sahip olunan hakların farklılığı bağlamında bakıldığında aşağıdaki tabloda Kadrolu ve Sözleşmeli öğretmenler karşılaştırılmalı olarak verilmiştir.

Tablo 1

Kadroolu ve Sözleşmeli Öğretmenler Arasındaki Mali Haklar, İzin Hakları

MALİ HAKLAR	
KADROLU ÖĞRETMEN	SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN
Ek ders ödemelerinde SGK ücreti kesilmemektedir. Eğitim Öğretime hazırlık için ödenen kırtasiye ödemesinden SGK ücreti kesilmemektedir. Tayinlerde yolluk ve harcırah ödenmektedir. Derece ve kademe terfilerinde maaş zammı da yapılır.	Ek ders ödemelerinde SGK ücreti kesilmektedir. Eğitim Öğretime hazırlık için ödenen kırtasiye ödemesinden SGK ücreti kesilmektedir. Tayinlerde yolluk ve harcırah ödenmemektedir. Derece ve kademe terfisi olmadığından maaş zammı yapılmaz.
Maaşta belirli kriterle çerçevesinde gelir vergisi alınır.	Yatırılan maaşın tamamı üzerinden gelir verisi alınır.
Rapor alınması durumunda düşük bir maaş kesintisi yapılmaktadır.	Rapor alınması durumunda kadrolulara göre daha yüksek bir maaş kesintisi yapılmaktadır.
Doğum izni kullanıldığında maaştan herhangi bir kesinti yapılmaz.	Doğum izni kullanıldığında maaştan kesinti yapılır.
Yabancı dil ödemesi alabilir.	Yabancı dil ödemesi alamaz.
Maaş dışında başka ödemeler alabilir.	Sözleşmede belirtilen ücret haricinde başka bir ödeme alamaz.
İZİN HAKLARI	
KADROLU ÖĞRETMEN	SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN
Bir yılda 40 günü geçmemek üzere sağlık raporu alabilir.	Belirlenmiş herhangi bir sağlık raporu süresi yoktur.
Aylıksız izne ayrılma hakkına sahiptir.	Aylıksız izne ayrılma hakkı yoktur.
ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME HAKLARI	
KADROLU ÖĞRETMEN	SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN
Aile birliği, özel hayatı etkileyen sebepler ve sağlık özrü durumu gibi farklı yer değiştirme haklarına sahiptir. İl içinde ve iller arasında tayin hakkına sahiptir. Hizmet verilen yıllara ve yere göre hizmet puanı alabilir.	Aile birliği mazereti dışında diğer durumlarda yer değiştirme hakkı yoktur. İl içinde ve iller arasında tayin hakkı yoktur. Hizmet verilen yıllara ve yere göre hizmet puanı alma hakkı yoktur.
DİĞER DURUMLAR	
KADROLU ÖĞRETMEN	SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN
Adaylık eğitimi tamamlanınca asil memuriyete atanırlar.	Adaylık eğitimi tamamlanınca değil çok daha sonra asil memuriyete atanırlar.
Derece ve kademe terfi sistemi vardır.	Derece ve kademe terfi sistemi yoktur.
Asker öğretmen olarak görev yapabilir.	Asker öğretmen olarak görev yapamaz.
Yurtdışına öğretmenlik görevini yapmak üzere geçici göreve verilebilir.	Yurtdışına öğretmenlik görevini yapmak üzere geçici göreve verilemez.
Ödül verilebilir.	Ödül verilemez.
5510 Sayılı Kanun'un 4/c maddesine tabidirler. (Emekli Sandığı üyesi)	5510 Sayılı Kanunun 4/a maddesine tabidirler. (SGK'lı)
İstifa sonrası tekrara göreve dönebilirler.	İstifa sonrası tekrar göreve dönemezler.

Yapılan araştırmalarda da öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının yanlış bir eğitim politikası olduğunu, sözleşmeli öğretmenliğe karşı çıkarak tüm öğretmenlerin kadrolu olması gerektiğini ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir (Altay, 2019; Bayram, 2009; Gündüz, 2008; Güzelyurt & Gönül, 2019; Karadeniz & Demir, 2010; Soydan, 2012; Şahin, 2011). Öğretmenlerin iş garantisinin olmaması verimliliği düşürdüğünü, yaptığı işten keyif almayarak mutsuz iş ortamlarının meydana geldiği ve motivasyonlarının olumsuz etkilendiği görülmektedir (Bayram, 2009; Çolak Ölmez, 2009; Demirci, 2011; Özer, 2008; Şahin, 2011). Kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre mesleğe daha fazla ait hissetmekle

birlikte (Öztaş, 2010), mesleğe olan bağlılıkları da sözleşmeli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır (Budak, 2009; Savgun Doğruöz, 2009). Bütün bunlarla birlikte yapılan araştırmalar sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarının eksikliği, asker öğretmen olamamaları, ek derslerde vergi kesintilerinin olması, sağlık hizmetlerinden faydalanabilmek için 90 gün beklenmesi, isteğe bağlı tayin hakkının olmaması, yöneticilerin yeteri kadar bilgi sahibi olmaması vb. konularda kadrolu öğretmenlere göre dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir (Altay, 2019; Bayram, 2009; Budak, 2009; Çalışoğlu & Tanışır, 2018; Çolak Ölmez, 2009; Gündüz, 2008; İbiş, 2010; Karadeniz & Demir, 2010; Şahin, 2011; Öztaş,2010).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Eğitim-öğretimde verimi sağlamak ve hedefleri gerçekleştirebilmek amacıyla sistemi oluşturan tüm parçalar uyum içinde olmalıdır. Eğitim sistemini, içerisinde görev alan ve sistemin büyük bir paydasını öğretmenler oluşturur. Bu sebeple eğitim sisteminin verimli olup amaçlarını gerçekleştirebilmesinde en büyük rolü öğretmenler üstlenmektedir (Kahyaoğlu & Yangın, 2007). Öğretmenlerin istihdam biçimleri eğitim sistemi içerisinde önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu sorunlar öğretmenlerde kaygı, mutsuzluk, motivasyon düşüklüğü, stres ve mesleği sevmeme gibi istenmeyen sonuçlar doğurabilir. Bu nedenlerle, farklı istihdam biçimlerinden biri olan sözleşmeli öğretmenlik sistemi içerisinde karşılaşılan ya da karşılaşılması muhtemel olan sorunların belirlenebilmesi için bu şekilde istihdam edilen öğretmenlerin fikirlerinin incelenmesi ve sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerinin bilinmesi önemli görülmektedir.

MEB bünyesinde hizmet veren okullarda uygulanan sözleşmeli öğretmenlik sisteminin sözleşmeli öğretmenlerin bakış açısından incelenerek öğretmenlerin yaşadıkları sorunların tespit edilmesi ve bu sorunların yol açabileceği etkilerin ortaya konulması araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır.

Bu çerçevede öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Sözleşmeli öğretmenlik statüsü ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasında ne tür farkla vardır?
2. Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli olarak atanmaktan memnun olup olmadıkları ve bu statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorunlar nelerdir?
3. Sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları olay ve olguların, eğitim-öğretimin niteliği ve öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?
4. Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalışıyor olmalarından kaynaklanan olay ve olguların, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumu düzeyine etkileri nelerdir?

Yöntem

Bu bölümde, konunun derinlemesine incelenebilmesi amacıyla araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma Deseni

Araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlik uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla uygun olarak olgubilim/fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Olgularla günlük hayat içerisinde karşılaşılsa da bu olguların tam olarak anlaşıldığını bize göstermez. İnsanlara tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamının kavranamadığı olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgu bilim iyi bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Olgubilim araştırmaları belli bir süre zarfında ve belli bir bağlam çerçevesinde, bireylerin dünyayı nasıl algıladıklarıyla ilgilenmektedir. Başka bir ifadeyle olgubilim araştırmaları belli bir zaman aralığında

insanların insanlar, doğa ve diğer canlılar ile olan etkileşimi sonucunda insanın bilincinde oluşan olguları betimlemeyi, anlamayı ve yorumlamayı amaçlar (Çilesiz, 2011; Yadigaroglu, 2018).

Araştırmada, öncelikle sözleşmeli öğretmenin sözleşmeli öğretmen olmayı ve sözleşmeli öğretmen iken yaşadığı deneyimleri nasıl anlamlandırdığı araştırmanın odak noktası olarak ele alındığından olgubilim deseni tercih edilmiştir. Olgubilim desenin dayandığı varsayımlar bu anlamın ortaya çıkarılmasına ve katılımcıların ortak sorunları betimlenmesine ve bu sorunların katılımcılarda oluşturduğu yargıların ve olguların anlaşılmasına ve yorumlanmasına olanak sağlamaktadır. Olgubilim araştırmaları nitel araştırmanın doğasına uygun olarak bize genellenebilir sonuçlar vermeyebilir. Ancak bir olguyu daha iyi tanımamıza ve anlamamıza yardımcı olacak sonuçlar sağlayacak örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilir. Bu yönüyle olgubilim araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan ve gerek bilimsel alanyazına gerekse uygulamaya önemli katkılar getiren bir nitel araştırma desendir (Yıldırım & Şimşek, 2021).

Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki bir ilimizin İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarında görev yapan ve sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma grubunu belirlemek için *amaçlı örnekleme* yöntemlerinden *ölçüt örnekleme* yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklemedeki esas anlayış, önceden belirlenen bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanan bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Araştırmacılar, katılımcıları belirlenmeden önce bir ölçüt listesi hazırlamıştır. Ölçüt listesinde; sözleşmeli öğretmen olarak görev yapıyor olmak, araştırmaya katılmaya istekli olmak, görüşmeler için gerekebilecek süreyi ayırabileceğini beyan etmek gibi ölçütler bulunmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri tablo 2’de aktarılmıştır.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Nitelikleri

Demografik Nitelik	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	19	61.2
	Erkek	12	38.8
	Toplam	31	100.0
Öğrenim düzeyi	Ön Lisans	0	0
	Lisans	31	100.0
	Lisansüstü	0	0.0
	Toplam	31	100.0
Branş	Sınıf Öğretmeni	31	100.0
	Diğer	0	0.0
	Toplam	31	100.0
Mesleki deneyim	1 yıl	12	38.7
	2 yıl	8	25.8
	3 yıl	11	35.5
	Toplam	31	100.0

Tablo 2 incelendiğinde; katılımcıların %61,2'sinin (f=19) kadın ve %38,8'inin erkek olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %100'ünün (f=31) sınıf öğretmeni ve lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca mesleki deneyim olarak katılımcıların %38,7'sinin 1 yıl (f=12), %25,8'inin 2 yıl (f=8) ve %35,5'inin 3 yıl (f=11) mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, kişisel bilgiler ve görüşme soruları olmak üzere iki kısımdan meydana gelen veri toplama aracı kullanılmıştır. İlk kısımdaki kişisel bilgiler formunda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, mesleki kıdemi ve branşı hakkındaki sorular sorulmuştur. İkinci kısımda ise sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Görüşme formunda yer alan sorular; “*Size göre sözleşmeli öğretmenlik statüsü ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasında ne tür farklar vardır?*”, “*Sözleşmeli olarak atanmaktan memnun musunuz? Niçin?*”, “*Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorunlar nelerdir? Örneklendirerek açıklayabilir misiniz?*”, “*İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından etkileri sizce nelerdir?*”, “*İstihdam biçiminizin eğitim-öğretimin niteliği açısından varsa etkileri sizce nelerdir?*”, “*Sözleşmeli statüde çalışıyor olmanızdan kaynaklanan yaşadığınız olay ve olgular, motivasyonunuzu ve iş doyum düzeyinizi nasıl etkiliyor?*” şeklinde özetlenebilir.

Görüşme formu hazırlama sürecinde, nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından açık uçlu sorular değerlendirilmiştir. Gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra iki Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni tarafından ifade bozukluğu, dil bilgisi ve anlaşılabilirlik açısından incelenmiştir. Uzmanlardan gelen geri bildirimler çerçevesinde görüşme formu son halini almıştır. Son halini alan görüşme formu ile araştırmada katılımcılar arasında yer almayan iki sözleşmeli öğretmen ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamalar sonucunda; uygulanabilir, tutarlı, doğrulanabilir ve inandırıcı bir görüşme formu hazırlanmaya çalışılmıştır. Son aşamada görüşme formu ile sözleşmeli olarak görev yapan 31 öğretmen ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ve formlara işlenmiştir. Görüşme sırasında formlara işlenen görüşler ham veri olarak bilgisayara aktarılmıştır.

Veri Analizi

Araştırmada verilerin analizi için tematik analiz (Attride-Stirling, 2001; Braun & Clarke, 2006) yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmada betimsel olgubilim deseni benimsendiğinden bu amaca uygun olacağı düşünülerek tematik analiz tekniği tercih edilmiştir (Ayres, 2008; Vaismoradi vd., 2013). Tematik analiz, bir veri setindeki benzerlik, farklılık ve ilişkilere göre analiz sürecinin gerçekleştirilmesidir. Tematik sözcüğü, veriler içinde kümelenmiş olan temaları arama amacıyla ilgilidir (Gibson & Brown, 2009; Willig, 2013). Araştırmada tematik analizin sözü edilen kategori oluşturma ve kategorilere dayalı olarak oluşturulan anlamı açıklama sürecinde şu aşamalar izlenmiştir: (1) verileri tanıma, (2) ilk kodların oluşturulması, (3) kodların gözden geçirilmesi ve ilişkilendirilmesi, (4) kategorilerin oluşturulması, (4) temaların oluşturulması ve temaların gözden geçirilmesi (5) temaların açıklanması (6) bulguların yazılması (Braun & Clarke, 2006; Saldana, 2009). Bu aşamalara göre gerçekleştirilen veri analiz süreci aşağıda daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır:

Verileri tanıma aşamasında araştırmanın ikinci yazarı tarafından 31 katılımcı ile yapılan görüşmeler okunarak dökümü yapılmıştır. Sonra, her bir araştırmacı dökümleri ayrı ayrı okuyarak verilere yönelik ilk düşüncelerini not etmiştir. *İkinci aşamada*, bütün veri seti üzerinde araştırma sorusuyla ilgili özellikler sistematik bir biçimde kodlanmıştır. Bu süreçte her kod için katılımcıların deneyimlerine yönelik anlatımlar belirlenmiş ve her bir araştırmacı kendi indeksini oluşturmuştur. *Üçüncü aşamada* araştırmacılar bir araya gelerek oluşturdukları kodları ve bu kodların özelliklerini birbirlerine sunmuşlardır. Bu sunumlarda indeksler yoğun olarak kullanılmıştır. Oluşturulan kodların anlamı ve veriyi tanımlama yeterliliği tartışılmıştır. Bir diğer ifadeyle kodlar belirginleştirilmiştir. *Dördüncü aşamada* araştırmacılar birbirlerinden bağımsız olarak bir önceki aşamada belirginleştirilen

kodlardan birbiriyle anlamlı bir örüntü oluşturabilecekleri kategoriler oluşturmak üzere gruplamışlardır. Yine bu aşamada, birlikte örüntü oluşturabilecek kod gruplarına kategori isimleri belirlenmiştir. *Beşinci ve altıncı aşamada* araştırmacılar yeniden bir araya gelerek, oluşturdukları kategorilerin kodlarla uyumunu ve oluşturdukları kategori isimlerini tartışmışlardır. Bu aşamada veri toplama aracında yer alan *“İstihdam biçiminizin eğitim-öğretimin niteliği açısından varsa etkileri sizce nelerdir?”* 5. ifadeye katılımcıların yarısına yakınının cevap vermediği ve verilen cevaplarında diğer soruların kapsamına girdiği görüldüğünden 5. İfadeden elde edilen verilere bulgular kısmında yer verilmemesine karar verilmiştir. Tartışmalar sonucunda, katılımcıların deneyimlerini açıklayabilecek olgubilimsel kategorilere son biçimi verilmiştir. *Son aşama* olan bulguların yazılması sürecinde kategorilerdeki ifadelerin ilişkisi açıklanmış, katılımcı görüşlerinden ilgi çekici ve önemli olduğu düşünülen alıntılar yapılarak betimsel bir yaklaşımla bulgular sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik ve güvenirlik bir araştırmada inandırıcılığı sağlayan iki önemli kavramdır. Nitel araştırmalarda geçerliliğin önemli bir ölçütü, araştırmada elde edilen verilerin ayrıntılı bir şekilde raporlanması ve araştırmacının çalışmanın sonuçlarına nasıl ulaştığını açıklamasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada veri analizi bölümünde elde edilen tema ve kategorilere nasıl ulaşıldığı ve hangi aşamalardan geçildiği ayrıntılı olarak ifade edilmiş, çalışma sonucunda elde edilen tema ve kategorilerin tamamı bulgular bölümünde sunulmuştur. Böylece çalışmanın geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Çalışmada güvenirliliği sağlamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan tema ve kategorilerdeki ifadelerin bu kategorileri temsil edip etmediğini belirlemek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda çalışmanın güvenirliliğini belirlemek için Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen formül kullanılmıştır. Bu kapsamda veriler eğitim bilimleri alanında uzman olan bir doktor öğretim üyesi ve bir doçente gönderilmiştir. Uzmanlardan gelen yanıtlar Miles ve Huberman'ın (1994) formülü (Görüş Birliği Yüzdesi = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı) x100) kullanılarak hesaplanmıştır. Nitel araştırmalarda, değerlendirmeye ilişkin uyum yüzdesi %90 ve üzerinde olduğunda güvenirlik sağlanmış olur. Bu çalışmada uyum yüzdesi %91 olarak bulunmuştur. Bu verilerden hareketle çalışmanın geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırma Etiği

Veri toplama süreci öncesinde, Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan etik onay belgesi alınmıştır. Veri toplama araçlarında kimlik belirleyici herhangi bir bilgi talep edilmemiştir. Araştırmacı dışında hiç kimse, bu veri toplama araçlarıyla veri girişi ve veri analizi gibi bir işlem yürütmemiştir. Veriler, hiç kimse ile paylaşılmamıştır. Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde elde edilen bulgular her veri çözümleme sonucunda oluşan kategoriler açıklanarak katılımcı grubun en sık katıldığı ifadeler frekansları ile verilmektedir. Her sorunun içinde birden fazla kategorinin altında yer alabilecek ifadeler yer almıştır. Örneğin *“Sözleşmeli öğretmenlik statüsü ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasındaki farklar nelerdir?”* sorusuna aynı katılımcı hem mali haklar hem atama yer değiştirme hakları hem de özlük hakları hakkında farklar olduğunu ifade etmiştir. Bundan dolayı kategorilerin tekrarlanma sıklıkları tablolarda belirtilmiştir.

Sözleşmeli Öğretmenlik Statüsü ile Kadrolu Öğretmenlik Statüsü Arasındaki Farklar

Katılımcı grubun *“Size göre sözleşmeli öğretmenlik statüsü ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasında ne tür farklar vardır?”* sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde kullandıkları ifadelerden 5 ana kategori ortaya çıktığı görülmektedir. Kategoriler ve frekansları Tablo 3'te aktarılmıştır.

Tablo 3*Sözleşmeli Öğretmenlik Statüsü ile Kadrolu Öğretmenlik Statüsü Arasındaki Farklar*

Kategori	Kavramlar (Kodlar)	Öğretmen	f
Özlük haklarla ilgili farklar	Özlük haklarında eşitsizlik/yetersizlik/eksiklik, Hizmet puanı alamamak, İzin almada eşitsizlik	Ö(3,4,7,10,11,12,13,14,16,17,18,19,25,27,29,30)	16
Mali haklar (Maaş-Ek ders) ile ilgili farklar	Maaş farkı, Ek ders farkı, Maaş kesintileri farkı, Maddi farklar, Damga vergisi	Ö(6,7,10,11,21,22,23,25,26,27,28,30,31)	13
3. Atama ve yer değiştirme ile ilgili farklar	Çakılı öğretmenlik, Eş durumu tayin hakkının olmaması, Tayin hakkının olmaması	Ö(2,6,7,10,11,14,21,22,23,26,28,31)	12
4. Herhangi bir fark yoktur	Fark yoktur, Önemli bir fark yok	Ö(1,5,8,9)	4
Diğer farklar	Mobbing, Çevre baskısı, İtibar kaybı	Ö(15,17,22,23,25,27)	6

Tablo 3 incelendiğinde 16 defa tekrar edilerek öne çıkan farkın özlük haklarla ilgili farklar kategorisinin olduğu görülmektedir. Özlük haklarla ilgili farklar kategorisinde yer alan ifadelerin, özlük haklarında eşitsizlik/yetersizlik/eksiklik, hizmet puanı alamamak ve izin alma konusunda eşitsizlik olduğu görülmektedir. En az tekrar edilen farkın ise herhangi bir fark yoktur kategorisinin olduğu ve 4 öğretmenin herhangi bir farkın olmadığını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Mali haklarla ilgili farklar kategorisindeki kavramların 13 defa tekrar edildiği ve bu kategoride yer alan kavramların; maaş farkı, ek ders farkı, maaş kesintileri farkı, maddi farklar ve damga vergisi gibi ifadelerin olduğu görülmektedir. Atama ve yer değiştirme kategorisindeki kavramların 12 defa tekrar edildiği ve bu kategoride çakılı öğretmenlik, eş durumu tayin hakkının olmaması ve tayin hakkının olmaması gibi ifadelerin olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcı grubun verdiği cevaplar incelendiğinde diğer farklar kategorisinde ise mobbing, çevre baskısı ve itibar kaybı gibi ifadelerin yer aldığı görülmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlik statüsü ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasındaki farkları sınıf öğretmeni “Özellikle ilk olarak en temel fark öncelikle çakılı olmamız. Atanıyoruz ve uzun süre aynı yerde çalışmak zorundayız hiçbir yere gidemiyoruz. Devamında ise diğer özlük haklarında farklılıklar da var tabi ki.” (Ö2) şeklinde; sınıf öğretmeni “Bazıları çok farklar olduğunu söylüyor ama bence çok da önemli bir fark yok.” (Ö8) şeklinde ifade etmiştir. “Ek derslerimiz farklı hesaplanıyor onu her ay hissediyorum. Maaşlarda yine öyle ayrıca sözleşmeli olduğum için bazen mobbinge maruz kalıyorum ve tabi ki en önemli konu benim belli bir süre tayin isteyememe zorunluluğum farkları var ve bunlar zor geliyor.” (Ö27)

Sözleşmeli Öğretmen Olarak Atanmaktan Memnuniyet Durumu

Katılımcı grubun “Sözleşmeli olarak atanmaktan memnun musunuz?” Niçin? sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde kullandıkları ifadelerin frekansları Tablo 4’te aktarılmıştır.

Araştırmada Tablo 4 incelendiğinde “Sözleşmeli olarak atanmaktan memnun musunuz? Niçin?” sorusuna verilen cevapların 5 tanesinin evet 26 tanesinin hayır olduğu görülmektedir. Yanıt olarak evet cevabı verenlerin sebepleri incelendiğinde, 1 öğretmenin atanama korkusu ifadesi kullandığı ve 4 öğretmenin de herhangi bir sebep belirtmediği görülmektedir.

Tablo 4*Sözleşmeli Öğretmen Olarak Atanmaktan Memnuniyet Durumu*

Cevap Türü	Sebebe	Öğretmen	f
Evet	Atanmama korkusu	Ö (24)	1
	Yanıt yok	Ö (1,14,28,30)	4
Hayır	Eşitsizlik	Ö (2,3,6,7,10,13,19,26,27)	9
	Özlük hakların farklı olması	Ö (16,17,29)	3
	Mali hakların farklı olması	Ö (8,21,22,)	3
	Tayin hakkı olmaması	Ö (11,21,22)	3
	İş güvencesi olmaması	Ö (4,12)	2
	Kadro lu atanma isteği	Ö (9,15,18,25,31,20,23)	6

Yanıt olarak hayır cevabı verenlerin sebepleri incelendiğinde ise, eşitsizlik sebebinin 9 defa tekrar edilerek en sık kullanılan ifade olduğu görülmektedir. Ayrıca kadro lu atanma isteği ifadesinin 6 defa, özlük hakların farklı olması, mali hakların farklı olması, tayin hakkı olmaması ifadelerinin 3'er defa ve iş güvencesi olmaması ifadesinin 2 defa tekrar edildiği görülmektedir.

Sözleşmeli öğretmen olarak atanmaktan memnuniyet durumunu sınıf öğretmeni (Ö5) "Memnun değilim çünkü öğretmenliği sözleşmeli olarak yapmaya mecbur bırakılıyor. Bu zorunluluktan dolayı ben sözleşmeli atanmaktan memnun değilim." şeklinde; sınıf öğretmeni (Ö24) ise "Evet memnunum çünkü atanmamaktan çok korkuyordum şimdi sözleşmeli bile olsa atanmak bana iyi hissettiriyor. Kadro lu olsa daha iyi hissederdim ama o da eninde sonunda olacak tabi ki." şeklinde ifade etmiştir.

Sözleşmeli Öğretmenlerin, Sözleşmeli Statüde Çalıştıkları İçin Yaşadıkları Sorunlar

Katılımcı grubun "Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorunlar nelerdir? Örneklendirerek açıklar mısınız?" sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde kullandıkları ifadelerden 6 ana kategori ortaya çıktığı görülmüştür. Kategoriler ve frekansları Tablo 5'te aktarılmıştır.

Tablo 5*Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorunlar*

Sorunlar	Kavramlar (Kodlar)	Öğretmen	f
1.Atama ve yer değiştirme ile ilgili yaşanan sorunlar.	Tayin hakkı olmaması, Eş durumu tayini sorunları	Ö(1,3,8,10,15,18,19,22,26,28)	10
2.Mali haklarla (maaş-ek ders) ilgili yaşanan sorunlar	Eksik maaş ve ek ders, Farklı vergiler	Ö(1,4,9,11,14,19,22,25,26)	9
3.Baskı ve mobbing	Çevresel baskı, mobbing	Ö(7,5,12,20,22,23,25,31)	8
4.Özlük haklardaki eşitsizliklerden kaynaklı sorunlar	Özlük hakları, iş güvencesi olmaması, sözleşme yenileme, farklı sağlık güvencesi	Ö(2,3,4,12,17,18,27,29)	8
5.Diğer sorunlar	Zor şartlar, meslektaşlar arası ayrımcılık, hizmet içi eğitim	Ö(2,7,11,16,31)	5

Tablo 5 incelendiğinde 10 defa tekrar edilerek öne çıkan sorunların, atama ve yer değiştirme hakları ile ilgili yaşanan sorunlar kategorisinin olduğu görülmektedir. Atama ve yer değiştirme ile ilgili yaşanan sorunlar kategorisinde yer alan ifadelerin, tayin hakkı olmaması ve eş durumu tayini sorunlarından ibaret olduğu görülmektedir. En az tekrar edilen kategorinin ise herhangi bir sorun yaşamadım kategorisinin olduğu ve 3 öğretmenin herhangi bir sorun yaşamadığını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Mali haklarla ilgili yaşanan sorunlar kategorisindeki kavramların 9 defa tekrar edildiği ve bu kategoride yer alan kavramların; eksik maaş ve ek ders, farklı vergiler gibi ifadelerin olduğu görülmektedir. Baskı ve mobbing kategorisindeki kavramların 8 defa tekrar edildiği ve bu kategoride mobbing ve çevresel baskı gibi ifadelerin olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcı grubun verdiği cevaplar incelendiğinde diğer sorunlar kategorisinde ise zor şartlar, meslektaşlar arası ayrımcılık ve hizmet içi eğitimde yaşanan sorunlar gibi ifadelerin yer aldığı görülmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorunları sınıf öğretmeni Ö4 "Özlük hakları mesela sigortalarımız farklı yerlerde yatıyor. Benim normal sigorta yatarken kadroluların emekli sandığından yatıyor. Ayrıca yani benim okulumda aynı işi yaptığım kişi ile ek ders ücreti olarak farklı alıyorum. Aynı işi yapıyoruz ama o benden daha fazla alıyor." şeklinde; sınıf öğretmeni (Ö11) ise "Her yıl sözleşmeyi yenilemek strese sokuyor beni. Yani herhangi bir yönetici ile bir sorun yaşarsan sözleşmemin yenilenmeme feshedilmesi gibi bir şey ile karşılaşabilirim. Adaylık sınavı kaygısı ayrıca var bende." şeklinde ifade etmiştir.

İstihdam Biçiminin Öğretmenlik Mesleği Açısından Etkileri

Katılımcı grubun "İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından etkileri sizce nelerdir?" sorusunu verdikleri cevaplar incelendiğinde, 11 kişinin bu soruya yanıt vermediği görülmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde olumlu ve olumsuz etkiler olarak iki ana kategori ortaya çıkmıştır. Bu iki ana kategorinin altında ise toplam 9 alt kategorinin ortaya çıktığı görülmektedir. Kategoriler ve frekansları Tablo 6'da aktarılmıştır.

Tablo 6

İstihdam Biçiminin Öğretmenlik Mesleği Açısından Etkileri

Ana Kategori	Alt Kategori	Öğretmen	f
	Eğitim- öğretimde süreklilik	Ö (4,7,8,11,15,18,20,21,29,30)	9
Olumlu Etki	Mesleki gelişim	Ö (3,5,12,16,23)	5
	Diğer	Ö (10,27,24,25,31)	5
	Özlük haklarında eksiklik	Ö (7,11,12,16,17,18,20,26)	8
	Tayin hakkının olmaması	Ö (1,3,5,29)	4
	Eşitsizlik	Ö (2,17)	2
Olumsuz Etki	Niteliksiz öğretmenler	Ö (24,31)	2
	Ek ders farkı	Ö (1,20,)	2
	Diğer	Ö (4,10,14,15,22,23,24)	7

Tablo 6'da ana kategoriler incelendiğinde olumlu etkilerin geçtiği ifadelerin toplam 19 defa tekrar edildiği ve olumsuz etkilerin geçtiği ifadelerin ise toplam 25 defa tekrar edildiği görülmektedir.

Olumlu etki kategorisinin alt kategorileri incelendiğinde eğitim öğretimde süreklilik ifadesi 9 defa tekrar edilerek en sık tekrar edilen olumlu etki olduğu görülmektedir. Olumlu etki olarak mesleki gelişim ifadesinin 5 defa tekrar edildiği görülmektedir. Ayrıca 8 defa tekrar edilen diğer kategorisindeki olumlu etkilerin içerisinde ülkenin her yerinde istihdam, yeni kültürler tanıma ve özel kurumlarda çalışabilmek gibi ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Olumsuz etki kategorisinin alt kategorileri incelendiğinde; özlük haklarındaki eksiklik ifadesinin 8 defa tekrar edilerek en sık tekrar edilen ifade olduğu görülmektedir. Tayin hakkının olmaması ifadesinin 4 defa tekrar edildiği ve mobbing, niteliksiz öğretmenler, ek ders farkı ve eşitsizlik ifadelerinin 2 şer defa tekrar edildiği görülmektedir. Ayrıca diğer olumsuz etkiler kategorisinde iş performansının düşmesi, ulaşım, barınma sıkıntıları ve motivasyon düşmesi gibi ifadelerin yer aldığı görülmektedir.

İstihdam biçiminin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkilerini sınıf öğretmeni (Ö1) “Herhangi bir olumlu etkisi yok olumsuz etkiler var. Tayin hakkı olmaması maaş ve ek ders farkları beni olumsuz etkiliyor.” şeklinde; sınıf öğretmeni (Ö20) ise “Olumlu etki olarak eğitimde süreklilik sağlanıyor öğrenciler için olumlu bir etki. Olumsuz etki olarak ise maaş, ek ders ve özlük haklarındaki farklılıkları söyleyebilirim bu farklılıklar biz sözleşmeli öğretmenleri olumsuz etkiliyor.” şeklinde ifade etmiştir.

Sözleşmeli Öğretmenlerin, Sözleşmeli Statüde Çalışıyor Olmalarından Kaynaklanan Olay ve Olguların, Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Doymu Düzeyine Etkileri

Katılımcı grubun “Sözleşmeli statüde çalışıyor olmanızdan kaynaklanan yaşadığınız olay ve olgular, motivasyonunuzu ve iş doyum düzeyinizi nasıl etkiliyor?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, 8 kişinin bu soruya yanıt vermediği görülmektedir. Katılımcıların kullandıkları ifadelerden ise 6 ana kategori ortaya çıktığı görülmektedir. Kategoriler ve frekansları Tablo 7’de aktarılmıştır.

Tablo 7

Sözleşmeli öğretmenlerin, Sözleşmeli Statüde Çalışıyor Olmalarından Kaynaklanan Olay ve Olguların, Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Doymu Düzeyine Etkileri

Etkiler	Kavramlar (Kodlar)	Öğretmen	f
1. Herhangi bir etki yok	Etkilemiyor	Ö (4,9,10,12,14,25,31)	7
2. Olumsuz etkiliyor	Olumsuz etkiliyor	Ö (2,3,5,11,13,29)	6
3. Baskı ve mobbing	Çevre baskısı, Mobbing	Ö (15,19,20,21)	4
4. Maaş ve ek ders farkı	Maaş ve ek ders eksik	Ö (8,28)	2
5. Atama ve tayin hakkı	İlk atama farkı, Çakılı öğretmenlik Tayin hakkı	Ö (8,15,28,)	3
6. İşsiz kalma korkusu	Sözleşme feshi, İşsiz kalma	Ö (7,17)	2
6. Diğer etkiler	Motivasyon ve iş doymu azalması, Güvensiz hissetme Özlük haklarda eşitsizlik	Ö (7,16,23)	3

Tablo 7 incelendiğinde 7 defa tekrar edilerek öne çıkan ifadenin herhangi bir etkisinin olmadığı ifadesinin olduğu ve 6 defa olumsuz etkiliyor ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. En az tekrar edilen

kategorilerin ise maaş ve ek ders farkı ile işsiz kalma korkusu kategorilerinin olduğu ve 2 şer defa tekrar edildiği görülmektedir. Bu kategorilerde maaş ve ek ders eksikliği, sözleşme feshi korkusu ve işsiz kalma korkusu ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Ayrıca baskı ve mobbing kategorisindeki ifadelerin 4 defa tekrar edildiği ve bu kategoride çevre baskısı, mobbing gibi ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir. Atama ve tayin kategorisindeki ifadelerin 3 defa tekrar edildiği ve bu kategoride çakılı öğretmenlik, tayin hakkı ve ilk atama farkı gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca diğer etkiler kategorisindeki ifadelerin 3 defa tekrar edildiği ve bu kategoride motivasyon ve iş doyumun azalması, güvensiz hissetme, özlük hakların eşitsizliği gibi ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalışıyor olmalarından kaynaklanan olay ve olguların, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumuna düzeyine etkilerini sınıf öğretmeni (Ö7) *“İş kaybetme korkusunda dolayı kendini güvende hissedemiyorum kendimi güvende hissetmediğim ortamda iş doyumum ve motivasyonum tabi ki olumsuz etkilenecek.”* şeklinde; sınıf öğretmeni (Ö23) ise *“Sözleşmeli olduğum için motivasyonum ve iş doyumum azalıyor.”* şeklinde ifade etmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma kapsamında, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından sözleşmeli öğretmenliğin diğer öğretmenlerden hiçbir farkının olmadığı şeklinde çeşitli açıklamalar yapılmasına rağmen kanun çerçevesinde yanı sıra sözleşmeli öğretmenlerin hem toplum içinde hem de kendi meslektaşları içerisinde bunun böyle olmadığını açık bir biçimde ifade etmişlerdir. Bu eşitsizlikler ve farklılıkların öğretmenleri olumsuz etkilediği verilen yanıtlarda kullanılan ifadelerden anlaşılmaktadır.

Sözleşmeli öğretmenlerin *“Size göre sözleşmeli öğretmenlik statüsü ile kadrolu öğretmenlik statüsü arasında ne tür farklar vardır?”* sorusuna verdiği cevaplardan en sık bahsedilen farklılığın özlük hakları ile ilgili olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç Altay (2019), Bayram (2009), Çalışoğlu & Tanışır (2018), Karadeniz & Demir (2010), ve Şahin’in (2011), çalışmalarında bulunduğu sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda öğretmenlerin özlük haklarındaki farkları; özlük haklarında eşitsizlik/yetersizlik/eksiklik, hizmet puanı alamamak, izin almada eşitsizlik şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bulgulardan öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasında en çok hissedilen farkın özlük haklarındaki farklar olduğu sonucuna varılmıştır. Bu farklar öğretmenleri çeşitli açılardan etkilemektedir. Sözleşmeli öğretmenler özlük haklarını değerlendirirken kadrolu öğretmen şartlarıyla karşılaştırdıklarında sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını adaletsiz ve eşitliğe aykırı bulmuşlardır (Altay 2019). Bu sonuçlardan hareketle, sözleşmeli öğretmenlerin öncelikli olarak diğer öğretmenler ile eşit özlük haklarına sahip olmak istedikleri sonucuna varılabilir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenlerin söz konusu temaya ilişkin diğer ifadeleri incelendiğinde; özlük haklarından sonra en sık bahsedilen farkın mali haklar ve atama yer değiştirme ile ilgili farklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farkların özellikle öğretmenlerin uygulamada karşılaştığı farklar olduğu ve öğretmenleri motivasyonu sağlama, işyerinde adil muamele görme ve bağlılık yönlerinden olumsuz etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin *“Sözleşmeli olarak atanmaktan memnun musunuz? Niçin?”* sorusuna verdiği cevaplardan büyük bir çoğunluğunun sözleşmeli öğretmen olarak atanmaktan memnun olmadıkları sonucu elde edilmiştir. Ayrıca sözleşmeli olarak atanmaktan memnun olanların memnuniyet sebebinin, işsizlik yani atanamamak korkusunun olduğu sonucu elde edilmiştir. Memnun olmama sebepleri incelediğinde ise, öğretmenlerin en çok vurgu yaptığı ifadenin *“eşitsizlik”* ifadesinin olduğu sonucuna varılmıştır. Eşitsizlik ifadesinden öğretmenlerin ilk atanma şekline, mali haklarındaki, özlük haklarındaki ve diğer yapılan uygulama eşitsizliklerden dolayı memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca sözleşmeli olarak atanmaktan memnun olmama sebepleri arasında kadrolu atanma isteği, özlük haklarının farklı olması, mali hakların farklı olması, tayin hakkı olmaması ve iş güvencesi olmaması gibi ifadelerin yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Altay (2019), Yalçın (2011), Çalışoğlu & Tanışır (2018), Karadeniz & Demir (2010) ve Şahin’in (2011) çalışmalarında bulunduğu sonuçlarla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda öğretmenlerin kadrolu olarak atanmak istedikleri ve sözleşmeli olarak atanmaktan

memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Şahin'in (2011) çalışmasına göre öğretmenler kadrolu olarak atanmayı temel bir hak olarak görmekte, aynı mezuniyet durumuna sahip olan veya aynı işi yapanların özlük haklarının farklı olmasını doğru bulmamaktadır. Bu sonuçlardan hareketle, öğretmenlerin, sözleşmeli öğretmen olarak atanmaktan memnun olmaması sebebi olarak özellikle kadrolu öğretmenle aynı olmamasının, yani eşit iş yükü, görev ve sorumluklara sahip olmalarına rağmen özlük, mali, tayin ve diğer tüm haklardan eşit biçimde faydalanmama durumunun öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu eşitsizliklerden dolayı öğretmenler üzerlerinde baskı hissettiği, motivasyonlarının düştüğü, maddi olarak dezavantajlı oldukları ve manevi olarak doyum sağlayamadıklarından öğretmenlerde bir an önce kadrolu atanmak isteğinin olduğu anlamı çıkarılabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin *"Sözleşmeli öğretmenlerin, sözleşmeli statüde çalıştıkları için yaşadıkları sorunlar nelerdir? Örneklendirerek açıklar mısınız?"* sorusuna verdiği cevaplardan en sık bahsedilen sorunun atama ve yer değiştirme hakları ilgili olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç Altay (2019), Çalışoğlu & Tanışır (2018) ve Özdemir'in (2021) çalışmalarında buldukları sonuçlarla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda sözleşmeli öğretmenlerin zorunlu hizmet görevi nedeniyle yer değiştirme imkânlarının olmaması, en az 4 yıl aynı yerde çalışma zorunluluğunun olması gibi atama ve yer değiştirme ile ilgili sorunlar öğretmenlerin sözleşmeli statüde çalıştığı için yaşadığı sorunlar arasında yer aldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin zorunlu hizmet süreleri 27.06.2019 tarihinde 4+2'den 3+1 yıla indirilmiş olup bu süre zarfında yer değiştirme hakkına sahip olunmaması onlar açısından hak mahrumiyeti durumunun devam ettiğinin göstergesidir (Özdemir, 2021). Bu bulgulardan öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasında atandıkları anda, ilk göreve başladıkları yerde uzun süre çalışma durumunda bırakılması ve atama yer değiştirme hakkının olmaması en çok ifade edilen ve muzdarip olunan sorun olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, sözleşmeli öğretmenlere öncelikli olarak diğer öğretmenler gibi atama ve yer değiştirme hakkının verilmesi özellikle eş durumu, sağlık özü gibi sebeplerden dolayı yer değiştirme hakkına sahip olmak istedikleri sonucuna varılabilir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenlerin söz konusu temaya ilişkin diğer ifadeleri incelendiğinde; herhangi bir sorun yaşamadım ifadesini kullanan çok az öğretmenin olduğu ve sık tekrar edilme sırasına göre mali haklarla ilgili yaşanan sorunlar, baskı ve mobbing, meslektaşlar arası ayrımcılık, hizmet içi eğitimde yaşanan sorunlar gibi sorunların da yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin *"İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından etkileri sizce nelerdir?"* sorusuna verdiği cevaplardan olumlu etkiler ve olumsuz etkiler olarak 2 ana kategori ortaya çıkmıştır. En sık bahsedilen olumsuz etkilerin, 25 defa tekrar edilerek olumsuz etkiler kategorisindeki ifadelerin en sık tekrar edilen ifadeler olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç Gürcüoğlu (2019), Karadeniz & Demir (2010), Soydan (2012), ve Özdemir'in (2021) çalışmalarında buldukları sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Soydan (2012) çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına dair genel olarak olumsuz bir anlayışa sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç bu çalışmada ortaya çıkan görüşler ile örtüşmektedir. 19 defa tekrar edilen olumlu etkiler kategorisinde ise olumlu etki olarak eğitim öğretimde süreklilik ifadesi olumlu etki olarak öne çıktığı anlaşılmıştır. Alan yazında yapılan diğer çalışmalarda da eğitim benzer olumlu etkilerin olduğu görülmüştür. Görüşlerine başvurulmuş kadrolu öğretmenler, okul yöneticileri ve sözleşmeli öğretmenlerin üçe birine yakın bir kısmı sözleşmeli öğretmenlerin atandıkları kalkınmada öncelikli bölgelerde uzunca süre görev yapmalarının *"eğitim öğretimin sürekliliği açısından olumlu olacağı"* yönünde görüş bildirmiştir (Özdemir, 2021). Öğretmenlerin sözleşmeli öğretmen olarak atandıklarında, ilk görev yerlerinde yerde uzun süre çalışma durumunda bırakılması ve atama yer değiştirme hakkının olmaması sözleşmeli öğretmenler tarafından eşitsizlik olarak ifade edilmesine rağmen eğitim öğretimin sürekliliği ve devamlılığı açısından olumlu etki olarak ifade edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenleri olumsuz etkiler kategorisinde özlük haklar, mali haklar ve atama yer değiştirme haklarındaki eksikliklerin olumsuz etki olarak öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, sözleşmeli öğretmenler istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleğini olumsuz etkilediğinde sıklıkla bahsetmelerine rağmen olumlu taraflarında olduğu konusunda görüşlerinin olduğu

anlaşılmıştır. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasında bahsedilen olumsuz etkilerin yani ortaya çıkmış olan haksızlık ve eşitsizliklerin giderilerek olumlu etkilerin artırılması sağlanabilir.

Sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli statüde çalışıyor olmanızdan kaynaklanan yaşadığınız olay ve olgular, motivasyonunuzu ve iş doyum düzeyinizi nasıl etkiliyor?” sorusuna verdiği cevaplardan en sık bahsedilen ifadenin “herhangi bir etkisi yoktur” ifadesinin olduğu ve bu ifadede sonra en sık bahsedilen ifadeni olumsuz etkiliyor ifadesinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çolak Ölmez (2009) ve Karadeniz & Demir’in (2010) çalışmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasındaki çeşitli haklardan kaynaklanan farklılıklar, sözleşmeli öğretmenlerin motivasyonlarını ve mesleki iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Karadeniz & Demir 2010). Sözleşmeli öğretmenlerin “Sözleşmeli statüde çalışıyor olmanızdan kaynaklanan yaşadığınız olay ve olgular, motivasyonunuzu ve iş doyum düzeyinizi nasıl etkiliyor” sorusuna herhangi bir etkisi yoktur cevabının en sık tekrar edilmesinden, öğretmenlik mesleğinin kutsallığının ve maneviyatının mesleği icra ederken öğretmenleri motivasyon ve iş doyumunu anlamında beslediği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde sözleşmeli öğretmenlerin sorulara verdiği cevaplardan öğretmenlerin çoğunluğunun sözleşmeli öğretmen olmaktan memnun olmadıkları görülmüştür. Bunun sebebi olarak kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin haklarının eşit olmadığı ve bu farklılıklardan ön plana çıkan mali haklar, atama yer değiştirme hakları, özlük haklar gibi hususlarda eşitsizliklerin olduğu anlaşılmıştır. Bu farkların özellikle öğretmenlerin motivasyonu olumsuz etkilediği iş doyumunu ve mesleğe bağlılık yönlerini olumsuz etkilediği anlaşılmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlardan yola çıkarak verilebilecek öncelikli öneri, sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının etraflica değerlendirilerek öğretmenlerin kadroya geçirilmesi sağlanabilir. Tüm öğretmenlerin kadrolu olması çalışma barışı, eğitimin verimliliği, iş doyumunu, öğretmen motivasyonu gibi birçok olgu olumlu etkileyebilir. Uygulanan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının dayandırıldığı temel, kalkınmada öncelikli bölgelerde eğitim öğretimin sürekliliğinin sağlanmasıdır. Bu sürekliliğin sağlanması için öğretmenleri olumsuz anlamda etkileyecek hak kayıplarını yaşatan uygulamaların yapılması değil aksine bu bölgelerdeki öğretmenlerin orada uzun süre görev yapmalarının özendirilmesine yönelik uygulamaların ve politikaların üretilmesi gerekebilir. Özendirici uygulamalar yapılır ise eğitim öğretim niteliği artırılabilir. Kalkınmada öncelikli bölgelerde yaşanan öğretmen açığı sorununu çözebilmek için öğretmenlere, maddi ve manevi özendiriciler ile desteklenmiş özlük hakları ve elverişli çalışma koşulları sunulabilir. Öncelikle aile birleşimi olmak üzere tayin haklarında iyileştirmeler yapılabilir. Öğretmenlerin en sık dile getirdiği iş güvencesi konusunda yaşanan korkuların yaşanmaması için sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesi hakları yeniden düzenlenebilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik Değerlendirme Kurulu: Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik Değerlendirme Belgesinin Tarihi: 02.06.2023

Etik Değerlendirme Belgesinin Sayı Numarası: 146

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın yöntem ve bulgular kısmıyla ilgili süreçler birinci yazar, giriş kısmı ile ilgili süreçler ikinci yazar, tartışma ile ilgili süreçler üçüncü yazar ve sonuç kısmı ile ilgili süreçler ise dördüncü yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Yazarların araştırma sürecine dair belirteceği bir destek ve teşekkür beyanı bulunmamaktadır.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Altay, P. (2019). *Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin deneyimleri ve görüşleri* (Tez No. 602108) [Yüksek Lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research* 1(3), 385–405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>
- Ayres, L. (2008). Thematic coding and analysis. L. M. Given (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods* içinde (ss. 867–868). Thousand Oaks, CA: Sage
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma* (Tez No. 320112) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bakanlar Kurulu (2005). 26/8/2005 Tarihli ve 2005/9345 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/09/20050910-2.htm>
- Braun V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)* (Tez No. 250335) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Clarke, A. (2005). *Situational analysis: Grounded Theory after the postmodern turn*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Çalışoğlu, M. ve Tanışır, S. (2018). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarının sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde değerlendirilmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 105-132. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/464865>
- Çelikten, M. Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231612>
- Çilesiz, S. (2011). A phenomenological approach to experiences with technology: Current state, promise, and future directions for research. *Educational Technology Research and Development*, 59(4), 487-510. DOI: [10.1007/s11423-010-9173-2](https://doi.org/10.1007/s11423-010-9173-2)
- Çolak-Ölmez, Z. (2009). *Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon İli Örneği)* (Tez No. 253721) [Yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, N. (2010). *Eğitimde esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarının çözümlenmesi* (Tez No. 279956) [Yüksek lisans tezi Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demirci, O. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin özlük haklarındaki farklılıklar ve iş motivasyonu* (Tez No. 301962) [Yüksek lisans tezi Uşak Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Demirkaya, H. & Ünal, O. (2017). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Social Science Research*, 6(1), 24-37. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/392445>
- Gibson, W. J. & Brown, A. (2009). Working with qualitative data. Sage.
- Gündüz, H. B. (2008). Öğretmenlerin sözleşmeli istihdamı ve durumlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 40-60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/115579>
- Gürcüoğlu, S. (2019). Millî eğitim bakanlığı sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kamu politikası açısından değerlendirilmesi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(37), 26-48 <https://doi.org/10.30976/susead.523407>
- Güzelyurt, T. & Gönül, S. (2019). Sözleşmeli aday öğretmenlerinin beklentilerinin incelenmesi: Silopi Durum Çalışması. *Millî Eğitim Bakanlığı Dergisi*, 48(224), 285-298. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/858618>
- İbiş, İ. (2010). *Kamuda Sözleşmeli Çalışma ve Çalışma Barışına Etkisi: Millî Eğitim Bakanlığı Örneği*. (Tez No. 264974) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kahyaoğlu, M. & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15 (1), 73-84. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/819222>
- Karadeniz, Y. & Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 55-57. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423910320.pdf>
- Karadağ, Y., Aydoğmuş M. & Kesten A. (2020). Sözleşmeli öğretmenlik ve sözlü sınav: Öğretmen adayları ne düşünüyor? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 237-266. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.11m>
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet Döneminde Dal Öğretmeni Yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(2), 1-14. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000058
- MEB (2016). Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik, 29790 Sayılı Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160803-22.htm>
- MEB. (2017). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri. https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf
- Miles, M, B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook. (2nd ed). Sage.
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N. & Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi, *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8583/106610>
- Özdemir, Z. (2021). *Millî eğitim sisteminde esnek istihdam politikaları bağlamında sözleşmeli öğretmenlik* (Tez No. 652090) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özer, E. (2008). *Kadrolu ve kadrosuz ilköğretim öğretmenlerinin birbirleri ve meslekleri hakkındaki görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli Örneği)* (Tez No. 226407) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Özkal-Sayan, İ. (2017). Türkiye’de liyakat, performans değerlendirme ve sözleşmeli istihdam üzerine, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 1-7.
- Öztaş, S. (2010). *Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının değerlendirilmesi (Antalya İli, Alanya İlçesi İlköğretim Okulları Örneği)* (Tez No. 278246) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Saç, C. (2016). *2002 – 2014 yılları arasında öğretmen yetiştirme ve atama politikalarının değerlendirilmesi* (Tez No. 443010) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Saldana, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. Sage
- Savgun Doğruöz, S. (2009). *Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Tez No. 253713) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Soydan, T. (2012). Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: istihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-13. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200369>
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada 3 Aylık Eğitim Dergisi*. 11 (3). 1167-1184. https://www.researchgate.net/profile/Idris-Sahin/publication/281612669_Ogretmen_Adaylarinin_Ogretmen_Istihdami_ve_Mesleki_Geleceklerine_Iliskin_Gorusleri/links/55efe06a08aedecb68fdcef3/Ogretmen-Adaylarinin-Ogretmen-Istihdami-ve-Mesleki-Geleceklerine-Iliskin-Goeruesleri.pdf
- Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing & Health Sciences*, 15(3), 398-405. doi: 10.1111/nhs.12048
- Willig, C. (2013). Interpretation and analysis. U. Flick. (Ed.), *The Sage handbook of qualitative data analysis* içinde (ss. 136-149). Sage.
- Yadigaroğlu, M. (2018). Fen bilgisi öğretmen adaylarının kimya laboratuvarına yönelik metaforik algıları. *Anadolu Öğretmen Dergisi*, 2(2), 71-82. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/613365>
- Yalçın, B. (2011). *Kamu sektöründe sözleşmeli personel istihdamı: Akdeniz üniversitesi örneği* (Tez No. 289491) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, H., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. baskı). Seçkin Yayıncılık.