

Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*

Halil KARADAŞ^aSeyhan YILDIZ^b^a Doç.Dr, Mardin Artuklu Üniversitesi, Mardin^b Öğretmen, Mardin Artuklu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Özet

Nicel araştırma desenlerinden betimsel tarama modeli kullanarak yapılan bu araştırmanın çalışma grubu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Mardin'de K12 düzeyindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden ve birlikte çalıştıkları okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 428 gönüllü öğretmen, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmada bağımsız değişkenlere ilişkin elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdemlerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak görev yapılan okul türlerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Buna göre ortaokulda görev yapan öğretmenler, ilkokulda çalışan öğretmenlere göre ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Araştırmanın diğer sonuçlarına göre ücretli öğretmenler, okulda kadrolu olarak çalışan diğer paydaşlar tarafından geçici olarak algılanmakta ve bir meslektaş olarak görülmemektedirler. Geçici olarak algılandıklarından dolayı okuldaki diğer paydaşlarla aralarında sağlıklı bir iletişim kurulamamaktadır. Ayrıca ücretli öğretmenlere geçici öğretmen muamelesi yapıldığından ve işlerine son verilme riskinden dolayı aşırı bir şekilde çalıştırıldıkları düşünülmektedir. Elde edilen diğer sonuçlar ücretli öğretmenlerin öğrenciler tarafından da ciddiye alınmadığını göstermekte, normal bir öğretmen gibi kabul edilmedikleri, yaptıkları işe değer verilmediği ve kendilerine adil davranılmadığı şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Ücretli öğretmenlik, kadrolu öğretmenlik, yönetici, öğretmen.

Type / Tür:

Research / Araştırma

Received / Geliş Tarihi:

3 Ocak 2024

Accepted / Kabul Tarihi:

25 Nisan 2024

Page numbers / Sayfa no:

52-73

Citation Information /Atf bilgisi:

Karadaş, H. ve Yıldız, S. (2024). Ücretli öğretmenlik uygulamasının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Harran Maarif Dergisi*, 9 (1), 52-73. doi: 10.22596/hej.1414280.

Sorumlu yazar: Halil KARADAŞ

e-posta: halil.karadas@hotmail.com

* Bu makale 31 Ağustos ve 3 Eylül 2023 tarihleri arasında düzenlenen 14. Uluslararası Eğitimde Yeni Yönelimler Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

Evaluation of Paid Teaching Practice According to Administrators and Teachers' Opinions

Abstract

The study group of this research, which was conducted using the descriptive survey model, one of the quantitative research designs, consists of teachers working in K12 level schools in Mardin in the 2022-2023 academic year and the school administrators they work with. Within the scope of the research, 428 volunteer teachers were included in the study by simple random sampling method. According to the results obtained regarding the independent variables in the study, teachers' opinions regarding paid teaching practice do not differ significantly according to their gender, marital status, education level and professional seniority. However, a significant difference was observed according to the types of schools where the work was carried out. Accordingly, teachers working in secondary schools expressed more positive opinions about the attitude towards paid teaching practice than teachers working in primary schools. According to other results of the research, paid teachers are perceived as temporary by other permanent staff at the school and are not seen as colleagues. Since they are perceived as temporary, healthy communication cannot be established with other stakeholders in the school. In addition, it is thought that paid teachers are overworked because they are treated as temporary teachers and there is a risk of their employment being terminated. Other results obtained show that paid teachers are not taken seriously by students, they are not accepted as a normal teacher, their work is not valued and they are not treated fairly.

Key Words: Paid teaching, permanent teaching, administrator, teacher.

Giriş

Bir ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kalkınabilmesi için gelişmiş bir eğitim sistemine sahip olması gerekmektedir. Eğitim sisteminin başarısı da nitelikli olarak yetiştirilmiş ve istihdam edilmiş öğretmenlere bağlıdır. Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin toplumsal yeri ve öğretmen istihdamı konusu geçmişten bugüne her zaman önemini korumuş ve bu alanda uygulanan politikalar sürekli değişim göstermiştir. Öğretmenlik mesleğinin önemi diğer toplumsal sorunlar arasında zaman zaman kaybolurken, bazen ise öğretmenlerin sorunlarının tartışılması bağlamında siyasi arenada yer bulabilmektedir (Şişman, 2009).

Bir ülkedeki eğitim sisteminin başarısı o ülkedeki öğretmenlerin nitelikli yetişmiş olmalarına bağlıdır (Can, 2004). Öğretmenler, ülkedeki nüfusu eğitmek ve niteliğini arttırmak adına tüm düzenlemelerinin yapılmasında doğrudan ve dolaylı açıdan sorumlu kişilerdir. Nitelikli bir eğitimcinin de buna bağlı genel kültür, alan bilgisi ve pedagojik donanımının en iyi seviyede olması gerekmektedir. Öğrencilere okulda verilen bilgiler, tutum, beceri ve değerler sadece eğitim ortamında değil hayat boyu öğrencilerle kalmaktadır.

Toplumun değişmesi ve yeniden yapılanmasında etkin bir rol üstlenen öğretmenlerin yaptıkları iş ve toplumsal misyonları bakımından çeşitli davranışları, beceri ve tutumları kazanmaları gerekmektedir. Sabır, özveri, dikkat, dakiklik ve dinamik iş gücü gerektiren öğretmenlikte başarılı olmak için mesleği severek, isteyerek ve titizlikle yapmak meslek için önem arz etmektedir. Kişilerin mesleği “neden seçtikleri” ve “nasıl gördükleri” fikri mesleğin diğer mesleklerden farklı olduğunu kanıtlar niteliktedir. Öğretmenlerin yetiştirilmesi, seçilmesi gibi süreçlerin de diğer mesleklerden farklı olarak yapılması gerekmekte olduğu söylenmektedir. Eğitimcilerin öğrenenler üzerinde pozitif etkilerinin olması, gerekli bilgileri aktarabilmeleri ve karakter gelişimlerini sağlayabilmeleri için eğitimcilerin kendilerini yetiştirebilecekleri iyi yapılandırılmış öğretmen yetiştirme programlarına ihtiyaç duyulmaktadır (Soydan, 2018; Yaman, 2018).

Türkiye’de öğretmenlik mesleği daha çok kadrolu olarak yapılan haliyle bilinmektedir. Ancak sözleşmeli öğretmenlik ve ders saati karşılığı istihdamı yapılan ücretli öğretmenlik modelleri de mevcuttur. Sözleşmeli öğretmenlik Milli Eğitim Sistemi'ndeki kadrolu öğretmenlikten sonra en fazla görülen istihdam türüdür. Sözleşmeli öğretmenlik ilk kez 2005 yılında 53985 sayılı "Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik" konulu genelge ile 657 sayılı DMK'nın 4/c maddesine göre istihdam edilmiştir. 2005-2006 akademik yılı başlamadan önce 20.000 öğretmen işe alınmış ve bu sayı zaman içinde 70.000'e ulaşmıştır. (Özkal Sayan ve Berk, 2020). Bu öğretmenler kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu mesleki, mali, sosyal hakların neredeyse hiçbirine sahip değillerdi. Bu haksız, hukuka aykırı durum yargıya taşınmış ve Danıştay 2006 yılında, ilgili genelge için yürütmeyi durdurma kararı vermiştir (Kaplan ve Karadüz, 2006). Ancak 2016 yılında 29790 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan yönetmelik ile sözleşmeli öğretmen alımlarına tekrar başlanmıştır. Bu öğretmenler, kalkınmada birinci derecede öncelikli olan yörelere atanmaktadır. KPSS'nin yanında sözlü sınavda başarılı olanların atamaları yapılmaktadır (MEB, 2018).

Öğretmen, öğrenmeyi yönlendiren bir rehber görevi görür. Türk Dil Kurumu'na (2021) göre öğretmen, bilgili, hoca, muallim ve öğreten kişidir. Öğretmenler, eylemleri ve sözleriyle sıkı çalışmayı, aydınlanmayı ve iyi davranışı modellemiştir. Öğretmenler hem öğrencilerini hem de kendilerini bu doğrultuda şekillendirmelidir. Öğretmenler bir ülkenin geleceğini şekillendiren kişilerdir. Mühendisler, doktorlar, avukatlar, öğretmenler, askerler, polisler, şoförler, kuaförler, berberler, marangozlar ve diğer profesyoneller toplumun işgücünü ve dolayısıyla toplumun kendisini eğitir. Öğretmenler bir ülkenin kaderi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Çelikten vd., 2005).

Öğretmen öğrencilere yalnızca bilgi aktaran değil, aynı zamanda öğrencilerin toplumsal gelişimlerini bütün yönleriyle destekleyen bir modeldir. Öğretmenler yalnızca çocuklar ve gençlerle kalmayıp, aynı zamanda yarının büyüklerini yetiştirmektedir. Bu misyona uygun olarak öğretmenlik mesleğini icra eden birinin

bilgi, beceri ve yeterliklere sahip olması; kendisini yarı zamanlı öğretene tam zamanlı öğrenen konumunda tutması bir zorunluluk teşkil etmektedir (Özkal Sayan ve Berk, 2020).

Öğretmenlik hem kişisel hem de toplumsal bir meslektir. Bu iki boyutun öğrenciler üzerindeki etkilerinin de eşzamanlı olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda öğretmenlerin kişisel gelişimi ve toplumun gelişimi birbirinden bağımsız olarak düşünülememektedir. Öğretmenlik bir ihtisas mesleği, mesleklerin mesleği olarak tanımlanmaktadır. Çünkü öğretmenlik mesleği, diğer tüm meslek gruplarının yetiştirilmesinde bir kilit, bir anahtar görevini üstlenmektedir. Öğrencilerini sınavan, disiplini sağlayan, toplumun ahlak ve etik değerlerini savunan ve öğrencilere aktaran kişi öğretmendir (Çelikten vd, 2005). Eğitim düzeyine bakılmaksızın, kişilerin öğretmen olabilmeleri için yeterli düzeyde genel kültür bilgisine, alanına ilişkin bilgi düzeyine ve pedagojik formasyon bilgisine sahip olmaları gerektiği savunulmaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin geniş bir dünya görüşünün yanı sıra çalışma konularına ve öğretmenlik mesleğine özgü bilgi ve becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Küçük bilgi, olgu ve olay gruplarının, bunları geniş bir çerçevede organize etmede değerli olduğu söylenir. Bazı açılardan, bilgiyi ortak kültürle daha alakalı hale getirmesi ve öğrencilerin daha hızlı anlamasını sağlaması açısından önemlidir (Soydan, 2018).

Mesleğinde profesyonel bir kimlik kazanmak isteyen öğretmenler için bu tip organizasyonların oluşumunun, eğitim sisteminin iyileşmesi ve geliştirilmesi bakımından eğitime katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmenlik gibi profesyonellik arz eden mesleklerin niteliklerinin geliştirilmesi ve mesleki standartlarının oluşturulmasında meslek örgütleyici sendika ve derneklerin belirleyici özellikler taşıdığı görülmektedir (Yaman, 2018). Ülkemizde öğretmen adaylarının yetiştirilmesinde hem nitelik hem de nicelik yönünden çeşitli gelişmeler sağlanmıştır. Yeni nesilleri eğitecek olan öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda kendilerini tamamlamış olmaları neticesinde, gelişmiş ülkelerdeki gibi çeşitli standartlarda eğitim alan öğrencilere benzer olarak ülkemiz öğrencilerinin dünyada söz sahibi olmasında bir etkisinin olacağı söylenebilir (Soydan, 2018).

Bir ülkenin tüm sosyal alanlarda gelişmesi ve dolayısıyla refaha ulaşması açısından iyi bir eğitim sistemine sahip olması önemlidir. İyi bir eğitim sisteminin en önemli ayağını ise öğretmenler oluşturmaktadır. Bu sebeple günümüzün değişen ve farklılaşan öğrenci ihtiyaçlarını karşılayacak donanıma sahip nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi ve elverişli koşullarda istihdamı büyük bir önem taşımaktadır. Bu araştırmayla ücretli öğretmenlik konusunda yaşanan sorunların çözümüne yönelik elde edilen bulguların karar vericilere yol göstermesi hedeflenmiştir.

Türkiye’de Öğretmenlerin İstihdamı

Türkiye’de 20. Yüzyılın sonlarına kadar öğretmen yetiştirme ve istihdamı işlevlerini MEB yapmış ve öğretmen yetiştiren okullardan mezun olan tüm öğretmenler herhangi bir sınava tabi tutulmadan atanabilmıştır. Atamalar için diploma dışında herhangi bir koşul öne sürülmemiştir. 1982 yılından itibaren öğretmen yetiştirmedeki sorumluluk YÖK’e devredilmiş ve öğretmenlerin sadece fakültelerden yetiştirilmesi süreci başlamıştır. Bu dönemde “Öğretmen Yeterlilik Sınavı” (ÖYS) gibi bazı uygulamalara gidilse de mezun sayısının, ataması yapılması gereken öğretmen sayısının çok altında kalması nedeniyle neredeyse tüm öğretmen adaylarının tamamı eğitim kurumlarına atanmıştır. 1985-2002 yılları arasında öğretmen adayları, ÖYS, DMS ve KMS adı altında sınavlara girmiş ve yeterli puanı alanlar öğretmen olarak atanabilmıştır. 2002 yılından itibaren ise KPSS’den yeterli puanı alan adaylar öğretmen olarak atanabilmıştır (Soydan, 2018). 2016 yılından itibaren KPSS sınavına ek olarak adayların kişilik özelliklerinin de dikkate alınabilmesi adına mülakat (sözlü sınav) yöntemi uygulanmaya başlanmıştır. Sözlü sınav, MEB tarafından oluşturulan bir komisyon marifetiyle gerçekleştirilmektedir (MEB, 2016).

Sözlü sınav sonucunda adayların görev yapacakları yerleri tercih edebilmeleri için 100 tam puan üzerinden 60 puan almaları gerekmektedir. Öğretmenlerin atamaları sözlü sınav puanı üstünlüğüne göre kontenjan dahilinde yapılmaktadır. Ataması yapılan öğretmenler daha sonra güvenlik soruşturmasına tabi tutulur. Güvenlik soruşturması olumlu sonuçlanan ve sözleşmeli öğretmen statüsünde atanan öğretmenler, zorunlu çalışma süresini bitiren adaylar başarılı olmuş kabul edilip öğretmenlik mesleği kadrosuna ataması yapılır (Yaman, 2018).

Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmenlik, öğretmen istihdamının bir başka biçimidir. Ücretli öğretmenliğin, öğretmen ihtiyacı olması halinde, yükseköğrenim görmüş öğretmenlerin ders saati karşılığında görevlendirilebileceği belirtilmektedir (MEB, 2006). Okul müdürlükleri her öğretim yılı için branşlarda ihtiyaç duyulan öğretmen sayısını İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bildirmekte, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri de gerekli şartları taşıyan ücretli öğretmenleri öğretim yılı boyunca ilgili okullarda görevlendirmektedir. Adayların ücretli öğretmen olabilmeleri için belirli şartları tamamlamaları gerekmektedir. Bu şartlar arasında Türkiye Cumhuriyeti veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı olmak, lisans veya ön lisans mezunu olmak, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna (SSK, Bağ-Kur vb.) bağlı olmamak, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm olmamak yer almaktadır (Özkal Sayan ve Berk, 2020).

Ücretli bir öğretmenlik uygulaması için Kamu Denetçiliği Kurumu, hazırlık ve planlama görevleri için ödenmesi gereken ek ders ücreti bakımından kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen ayrımı yapılmaması gerektiğini belirterek, çalışma barışının sağlanması amacıyla ücretli öğretmenlere her 10 saat için 1 saat ek ders ücreti verilmesi yönünde 02/06/2021 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı'na tavsiyede bulunmuştur. Ücretli öğretmenlerin bu ek ücreti alabilmeleri için MEB'in ilgili tavsiye kararını dikkate alarak gerekli düzenlemeleri oluşturması ve Cumhurbaşkanlığı onayına sunması gerekmektedir (KDK, 2021).

Ücretli öğretmenin işinin bir garantisi bulunmamaktadır. Dönem sonunda iş çıkışı verilir ve tekrar işe alınmayabileceği gibi işe başlaması için de amirlerinin olumlu onayı gerekmektedir. Bazı okul idarecileri, ücretli öğretmenlere yoğun iş yükleyebilmekte, bu durum onları demoralize edebilmektedir. Bu karşın okul yöneticilerinin; pozitif çalışma ortamları ve iş birliği kültürü oluşturması, kadrolu veya ücretli tüm öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir, onları daha başarılı bir şekilde öğrencilerine yönlendirebilir (İş ve Eren, 2024). Zira eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin sağlanması, okulların uzak ile yakın hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, öğrencilerin akademik başarılarının geliştirilmesinde ve sonuçta eğitimin niteliğinin iyileştirilmesinde önemli bir role sahiptir (Bozdağ ve Ağalday, 2024). Bu doğrultuda çalışmanın amacı ücretli öğretmenlik uygulamasının yönetici ve öğretmen görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesidir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Katılımcıların ücretli öğretmenlik hakkındaki görüşleri nasıldır?

Katılımcıların ücretli öğretmenlik hakkındaki görüşleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel bir araştırma olup, betimsel tarama modelinde yürütülmüştür. Betimsel tarama; incelenen durum ve değişkenlerin kendi doğasında uygun bir şekilde gözlemek ve incelemektir (Karasar, 2023). Tarama modeli bağlamında ücretli öğretmenliğe ilişkin öğretmen ve yönetici algıları okullarda incelenmiş ve verilere olduğu gibi doğal ortamında ulaşılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 öğretim yılında MEB K12 düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın katılımcıları çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayanlar esas alınarak, basit tesadüfi örnekleme yöntemi belirlenmiştir. Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin bulgular tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler.

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	240	56
	Erkek	188	44
Medeni Durum	Evli	311	73
	Bekar	117	27
Eğitim Durumu	Lisans	350	82
	Lisans Üstü	78	18
Kıdem (Yıl)	0-5	105	24
	6-10	119	28
	11-15	95	22
	16 ve üzeri	109	26
Öğretim Kademesi	Okul Öncesi	30	7
	İlkokul	170	40
	Ortaokul	147	34
	Lise	81	19
	Toplam	428	100

Araştırmaya katılan kişilerin %56,1'inin (240) kadın, %43,9'unun (188) erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Anketteki bulgular kadın katılımcı sayısının erkek katılımcı sayısından fazla olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan kişilerin %72,7'sinin (311) evli, %27,3'ünün (117) bekar katılımcıların oluşturduğu görülmüştür. Medeni durum değişkeni açısından çalışmada evli katılımcıların bekarlar olanlardan fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin %81,1'inin (347) lisans mezunu olduğu, %18,2'sinin (78) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların %0,7'si (3) eğitim durumu hakkında bilgi vermemiştir. Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine ilişkin verdikleri yanıtlara bakıldığında; bunların %24,1'inin (103) 0-5 yıl arası, %27,8'inin (119) 6-10 arası, %22,2'inin (95) 11-15 yıl ve %25,5'inin (109) 16 yıl ve üstü süre ile çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Mesleki kıdem süreleri bakımından çalışmada en fazla 6-10 yıl arasında çalışanlar yer almıştır. Katılımcıların görev yaptıkları okul türüne ilişkin olarak katılımcıların %6,5'inin (28) okul öncesi, %39,7'sinin (170) ilkokul, %34,3'ünün (147) ortaokul ve %18,5'unun (81) lisede görev yaptıkları görülmüştür. Katılımcıların görev yaptıkları öğretim kademesine göre en fazla katılımın ilkokulda görev yapan öğretmenlerden en az katılımcının ise okul öncesi kademesinde görev yapan öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada Öğülmüş vd. (2013) tarafından geliştirilen Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Belirleme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 30 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve ölçek maddeleri şu şekildedir. 10 madde "mesleki açıdan yeterlilik düzeyi, 7 madde performans düzeyi, 6 madde iletişim ve sosyal beceri düzeyi ve ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum 7 maddedir. Ücretli Öğretmenlik Uygulaması Ölçeği güvenilirlik analizi ölçeği Cronbach's Alpha değeri Alfa =,90 olarak bulunmuştur. Bulunan değer 0,80<cronbach alpha<1,00 aralığında olması ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu belirtmektedir (Büyüköztürk, 2020). Çalışmada uygulanan ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde SPSS 26 programı kullanılmıştır. Araştırmanın veri analiz bölümünde verilerin dağılım normalliklerinin belirlenmesi için betimsel istatistik yöntemlerinden elde edilen bulgular değerlendirilmiş, tek yönlü varyans analizi, t-testi, regresyon ve pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Katılımcıların ücretli öğretmenlik sorularına verdiği yanıtların betimsel istatistikleri

Ölçeğe ilişkin toplam puanlar bağlamında en yüksek ortalaması olan maddelerin "Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir" ($\bar{X}=3,8$) olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla "Ücretli öğretmenlerin öğrencilerle iletişimleri iyi düzeydedir." ($\bar{X}=3,97$) ve "Ücretli öğretmenler kılık kıyafetlerine gereken özeni gösterirler" ($\bar{X}=3,88$) olmuştur. İfadelere verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip ifadenin "Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin olmaması motivasyonlarını düşürmez." ($\bar{X}=2,13$) olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalaması olan maddeler ise sırayla "Ücretli öğretmenler, ders için materyal geliştirmede güçlük çekmektedirler." ($\bar{X}=2,80$) ve "Ücretli öğretmenler okulla ilgili mesai saati dışında gönüllü çalışmalara katılmaya isteklidir" ($\bar{X}=2,84$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin T-Testi Sonuçları

Katılımcıların algıları doğrultusunda cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler kadın ya da erkek olma durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda ayrıntılarıyla belirtilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetine ilişkin t-testi sonuçları.

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
Mesleki Açından Yeterlilik Düzeyi	Erkek	187	3,33	,978	-1,531	,127
	Kadın	240	3,48	,984		
Performans Düzeyi	Erkek	187	3,27	,828	-,184	,854
	Kadın	240	3,29	,774		
İletişim ve Sosyal Beceri Düzeyi	Erkek	187	3,71	,858	-,888	,375
	Kadın	240	3,78	,795		
Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum	Erkek	187	3,62	,954	,307	,759
	Kadın	240	3,59	,891		

Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Katılımcıların medeni durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık ölçeğin alt boyutlarının hiçbirinde tespit edilememiştir. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler evli ya da bekar olma durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Analize ilişkin sonuçlar ayrıntılı olarak tablo 3'te ifade edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin t-testi sonuçları.

	M. Durum	N	Ort.	Ss	t	p
Mesleki Açından Yeterlilik Düzeyi	Evli	310	3,38	,959	-1,285	,200
	Bekar	117	3,51	1,041		
Performans Düzeyi	Evli	310	3,27	,787	-,582	,561
	Bekar	117	3,32	,826		
İletişim ve Sosyal Beceri Düzeyi	Evli	310	3,75	,833	-,069	,945
	Bekar	117	3,75	,799		
Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum	Evli	311	3,60	,884	,008	,993
	Bekar	117	3,60	1,007		

Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Katılımcıların eğitim durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık ölçeğin alt boyutlarının hiçbirinde bulunmamıştır. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler lisans ya da lisansüstü mezunu olma durumlarına göre değişiklik göstermemektedir.

Tablo 4. Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları.

	Eğitim	N	Ort.	Ss	t	p
Mesleki Açıdan Yeterlilik Düzeyi	Lisans	347	3,43	,999	,806	,420
	Lisansüstü	77	3,33	,899		
Performans Düzeyi	Lisans	347	3,29	,803	,724	,470
	Lisansüstü	77	3,22	,761		
İletişim ve Sosyal Beceri Düzeyi	Lisans	347	3,77	,817	1,090	,276
	Lisansüstü	77	3,65	,853		
Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum	Lisans	347	3,60	,944	-,079	,937
	Lisansüstü	78	3,61	,813		

Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Analizi

Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler açısından anlamlı bir farklılık ölçeğin hiçbir boyutu için görülmemiştir. Anova tablosundan da anlaşılacağı üzere Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin uzun ya da kısa olmasına göre ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler değişmemektedir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre anova analizi.

		Kareler Top.	df	Kareler Ort.	F	p
Mesleki Açıdan Yeterlilik Düzeyi	Gruplar arası	7,314	3	2,438	2,572	,054
	Grup içi	399,019	421	,948		
	Toplam	406,333	424			
Performans Düzeyi	Gruplar arası	2,857	3	,952	1,508	,212
	Grup içi	265,897	421	,632		
	Toplam	268,754	424			
İletişim ve Sosyal Beceri Düzeyi	Gruplar arası	4,544	3	1,515	2,251	,082
	Grup içi	283,263	421	,673		
	Toplam	287,807	424			
Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum	Gruplar arası	3,578	3	1,193	1,419	,237
	Grup içi	353,074	420	,841		
	Toplam	356,653	423			

Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara Göre Anova Analizi

Katılımcıların görev yaptıkları okul türlerine göre öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler açısından anlamlı bir farklılık Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum için görülmüş ($p < 0,05$) ancak diğer boyutlar için tespit edilememiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler alt boyutu değişmektedir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların görev yaptıkları okullara göre anova analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Mesleki Açıdan Yeterlilik Düzeyi	Gruplar arası	1,226	3	,409	,421	,738
	Grup içi	408,403	421	,970		
	Toplam	409,629	424			
Performans Düzeyi	Gruplar arası	,776	3	,259	,405	,749
	Grup içi	268,705	421	,638		
	Toplam	269,482	424			
İletişim ve Sosyal Beceri Düzeyi	Gruplar arası	,718	3	,239	,350	,789
	Grup içi	287,427	421	,683		
	Toplam	288,145	424			
Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum	Gruplar arası	10,445	3	3,482	4,222	,006
	Grup içi	346,331	420	,825		
	Toplam	356,777	423			

Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Tutum Boyutu öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre verilen cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkı anlamak için post hoc testlerinden Tukey testi incelenmiştir. İlkokulda çalışan öğretmenler ile ortaokulda çalışan öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Ortaokulda görev yapan öğretmenler, ilkokulda çalışan öğretmenlere göre ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. İlkokulda görev yapan öğretmenler ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre ücretli öğretmenlik uygulamasının akademik başarıyı olumsuz etkileyeceği şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin yapılan t testi analizinde anlamlı düzeyde bir farklılık ölçeğin alt boyutlarında bulunmamıştır. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler kadın ya da erkek olma durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Benzer araştırmaların sonuçları biraz farklı çıkmıştır. Tunç ve Taner (2020) ile Yıkılmaz ve Alıncak, (2022) çalışmalarında, ücretli öğretmenlik uygulamasının bu kapsamda çalışan eğitimcilerin özlük haklarına ve sosyal statülerine zarar verdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum cinsiyete göre farklılaşmıştır. Yalçın vd (2021), Tuncer (2012) ve Güvercin (2014) de çalışmalarında ücretli öğretmenliğin iş güvencesinden yoksun bir istihdam biçimi haline geldiğini, ücretli öğretmenlerin iş güvencesinden yoksun istihdamının onları asli görevlerinden uzaklaştırarak sınıfta gözlemci ve denetleyici konumuna getirdiğini, bu durumun da öğretmenliği geçici bir görev olarak görmelerine ve gelecek kaygısı yaşamalarına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum cinsiyete göre bir değişim göstermemiştir.

Yapılan t testi sonucunda katılımcıların medeni durumlarına göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık ölçeğin alt boyutlarının hiçbirinde bulunmamıştır. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler evli ya da bekar olma durumlarına göre değişiklik göstermemektedir. Yılmaz (2018) çalışmasında, ücretli öğretmenlerin yaptıkları işin karşılığını alamadıklarını ve bu durumun kadrolu öğretmenlerle kıyaslandığında haksızlık olarak görüldüğünü belirterek, bu durum evli ya da bekar olma durumlarına göre değişmediğini rapor etmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin yapılan t testi sonucuna göre, ölçeğin alt boyutlarının hiçbirinde anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler lisans ya da lisansüstü mezunu olma durumlarına göre değişiklik göstermediği söylenebilir. Literatürde Tunç ve Taner (2020) ve Yalçın vd. (2021) tarafından yapılan çalışmalarda, ücretli öğretmenlik uygulamasının bu kapsamda faaliyet gösteren eğitimcilerin özlük haklarına ve sosyal statülerine zarar verdiği sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu durum eğitim durumlarına göre bir farklılaşma göstermemektedir.

Katılımcıların mesleki kıdemlerine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre faktörler açısından anlamlı bir farklılık ölçeğin alt boyutlarının hiçbirinde bulunmamıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin uzun ya da kısa olmasına göre ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler değişmemektedir. Yalçın vd. (2021) çalışmalarında ücretli öğretmenliğin iş güvencesinden yoksun bir istihdam biçimi haline geldiğini, ücretli öğretmenlerin iş güvencesinden yoksun istihdamının onları asli görevlerinden uzaklaştırarak sınıfta

gözlemci ve denetleyici konumuna getirdiğini, bu durumun da öğretmenliği geçici bir görev olarak görmelerine ve gelecek kaygısı yaşamalarına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olmamıştır. Yalçın vd. (2021) tarafından yapılan araştırmada benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Buna göre ücretli öğretmenlerin yaptıkları işe karşılık olarak hak ettikleri ücreti alamadıkları ve bu durumun kadrolu meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında, haksızlık ve adaletsizlik algısına yol açtığı söylenebilir.

Görev yapılan okul türlerine ilişkin yapılan tek yönlü varsıyan analizi sonucuna göre katılımcıların algılarına göre faktörler açısından anlamlı düzeyde bir farklılık ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum alt boyutunda görülmüştür. Ortaokulda görev yapan öğretmenler, ilkokulda çalışan öğretmenlere göre ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum konusunda daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Alanbay (2021) yapmış olduğu çalışmada okul türlerine göre bir farklılık olup olmadığına bakmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre bir farklılaşma olmamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı, işgücü harcamalarını azaltırken eğitimci talebini karşılamak için çeşitli yöntemler kullanmaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının, öğretmen istihdam seçenekleri arasında en zor olanı olduğuna inanılmaktadır. Bunun nedeni, ücretli öğretmenlerin düşük ücret ve yetersiz özlük hakları nedeniyle sözleşmeli veya kadrolu öğretmenlere kıyasla daha fazla zorluk yaşamasıdır. Ücretli öğretmenler her an işten çıkarılabilecekleri için, değerlerini kanıtlamak zorundadırlar. Sonuç olarak, kendilerini geliştirmek yerine kadrolu öğretmenlerle kıyaslamalara yol açmaktadır (Alanbay, 2021).

Ücretli öğretmenlerin sendikalara üye olmalarına izin verilmez. Sicil numarası alamayan ücretli öğretmenler öğretmen kimliğine sahip değildir (Yılmaz, 2018). Sonuç olarak, öğretmenlere sağlanan paso veya öğretmen lojmanı gibi kaynakları kullanamamaktadırlar. Ücretli öğretmenler merkezi bir şekilde atanmamaktadır (Durmaz, 2014). Uygulamada öğretmen olarak tanınmamaları, kısıtlı haklara sahip olmaları gibi etkenler neticesinde genellikle gelecek kaygısı taşımakta, maddi ve manevi melankoliye itilmektedirler (Alanbay, 2021).

Ücretli öğretmenlerin toplam sayısı bilinmemektedir. Kaymakamlık onayı olmadan atanamayan öğretmenler, ilçe milli eğitim müdürleri tarafından görevlendirilmektedir. Ücretli öğretmen olarak atanmışlar her zaman eğitim fakültesi mezunu olmayabiliyor. Hatta atandıkları alanda hiçbir formel eğitime sahip olmayabilirler. Bu durum, öğretmen açığı nedeniyle ihtiyaç duyulan ücretli öğretmenlik uygulaması sonucunda eğitimin kalitesinin düştüğünü göstermektedir (Durmaz, 2014). Veliler ise bu tür görevler nedeniyle ücretli öğretmenlere karşı çıkmakta ve öğrenci başarısızlıklarından onları sorumlu tutmaktadır. Veliler çocuklarının eğitimlerinin en kaliteli öğretmenlerce verilmesini talep etmekte, ücretli

öğretmenin çocuğunun derslerine girmesinden rahatsız olmaktadır.

Öneriler

Milli Eğitim Sistemi'nde yapılan sık değişiklikler öğretmen istihdamı konusunun sorun kaynağını teşkil etmektedir. Milli Eğitim Sistemi içerisinde birçok alanı orta ve uzun vadede etkileyecek herhangi bir karar alınmadan önce konunun muhatabı olan uzmanların ve üniversitelerin görüşleri mutlaka alınmalıdır. Yapılacak değişikliğin orta ve uzun vadede eksileri ve artıları değerlendirilmeli, konunun muhataplarının eşgüdümünde ortak, etkili ve tutarlı planlamalar yapılmalıdır.

Öğretmen istihdamını etkileyecek kararlarda arz-talep dengesinin bozulmamasına, norm fazlası öğretmenlerin ve karşılanamayacak düzeyde öğretmen ihtiyacının ortaya çıkmamasına ve bu konuda eğitim fakültelerindeki uzmanların görüşlerinin alınmasına dikkat edilmelidir.

Eğitim fakültelerinin kontenjanları ülkede yıllık atanacak maksimum öğretmen sayısına göre belirlenmelidir. Atama bekleyen öğretmenlerin sayılarının her geçen yıl arttığı gerçeği göz önüne alındığında yığılmaların sürdüğü ve arttığı su götürmez bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Birçok üniversite daha fazla öğrenci kaydetmek amacıyla eğitim fakültesi açmakta, bu fakültede okuyan öğrencilerin sayısı her yıl artmakta ve mezun sayısı da yıldan yıla artmaktadır. Bu da atanamayan öğretmenlerin sayılarının yıldan yıla artmasına neden olmaktadır. Atanamayan öğretmenler de çeşitli işlere yönelmekte, önemli bir kısmı da ücretli öğretmen olarak çalışmaya başlamak zorunda kalmaktadır. Ücretli öğretmen sayısı yıldan yıla azaltılması gerekirken yıldan yıla artış göstermekte, bu da yeni sorunları beraberinde getirmektedir.

Ücretli öğretmenlik uygulamasına kademeli olarak son verilmelidir. Ücretli öğretmenlik uygulamasına veli gözünden, okul idarecileri gözünden, ücretli öğretmenlerin kendilerinin gözünden bakıldığında birçok sorun ve risk taşıyan bir uygulama olduğu ortadadır. Bu uygulamanın kaldırılması ve yerine ne tür bir sistem getirilmesi ile ilgili ülke çapında çeşitli çalıştay ve kongreler yapılmalı, bilimsel araştırmalar ve anketler ışığında işin mutfağındaki kişiler önderliğinde tartışılmalıdır. Ülkemizde eğitim alanında acil çözüm bekleyen sorunların başlarında gelen ücretli öğretmenlik sistemi, kimi çevrelerce ücretli kölelik olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sorun kronikleşmeden acil çareler aranmalıdır. Ülkemiz eğitim sisteminin ve çocukların geleceğine doğrudan etki edebilecek bu sorunun bir an önce çözülmesi gerekmektedir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik kurul kararının tarihi: 15.12.2022

Etik kurul belgesinin sayı numarası: 2022/14-8 sayılı

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar, bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını taahhüt etmiştir.

Kaynakça

- Akyüz, Y. (2003). Osmanlıdan Günümüze Öğretmen İstihdam İlke ve Politikalarına Eleştirel Bir Bakış (Ulusal Tebliğler). *Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı Sempozyumu*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, 165-188.
- Alaybay, K. (2021). Eğitim Uygulama Okullarında Görev Yapan Ücretli Öğretmenlerin Özel Eğitim ve Engelli Öğrencilere Yönelik Görüşleri. *Journal of International Social Research*, 14(77).
- Berk, P. (2020). Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığında Öğretmen İstihdamı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt 13. Sayı:70. Erişim adresi: http://mts.sosyalarastirmalar.com/Makaleler/316187960_ozkalsayan_ipek1.pdf.
- Bozdağ, Z., & Ağalday, B. (2024). Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 8(1), 1-15. <https://doi.org/10.32960/uead.1350418>
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 103-119.
- Celep, C. (2005). *Meslek Olarak Öğretmenlik*. Ankara: Anı Yayınları.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 19, s. 207-237
- Durmaz, S.O. (2014). Türkiye’de öğretmen olmak: emek süreci ve yeniden proleterleşme. Ankara: NotaBene Yayınları
- Güvercin, G. (2014). Öğretmenlik mesleğinde kökten bir dönüşüm: Ücretli öğretmenlik. İçinde: A. Yıldız (der), *İdealist öğretmenden sınava hazırlayıcı teknisyene: öğretmenliğin dönüşümü*. İstanbul: Kalkedon Yayınları, 139-178.

- Hızlı, M. (1999). *Mahkeme sicillerine göre Osmanlı Klasik Döneminde İlköğretim ve Bursa Sıbyan Mektepleri*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları
- İş, E., & Güçlü, E. (2024). Öğretmenlerin Tükenmişlik Deneyimi: Nedenler ve Çözüm Önerileri. *International Journal of Mardin Studies*, 5(1), 54-66. <https://doi.org/10.63046/ijms.1441951>
- Kaplan, S. ve Karadüz, S. (2006). *Hukuk Mücadelemiz (Örnek Mahkeme Kararları)*. Erişim adresi: https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/87.pdf. Erişim: 14.12.2022
- Karasar, N. (2023). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel yayın dağıtım.
- KDK, (2021). Kamu Denetçiliği Kurumu'nun, 02/06/2021 Tarih ve 13340 Sayılı Tavsiye Kararı. Erişim adresi: <https://www.ombudsman.gov.tr/>
- MEB, (2006). *Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin 2006/11350 Tarih ve Sayılı Karar*. 16 Aralık 2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazete. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/12/20061216-5.htm>.
- MEB, (2015). *Mili Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. 17 Nisan 2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmi Gazete.
- MEB, (2018). MEB 2023 Eğitim Vizyon Belgesi. Erişim adresi: [2023vizyonu.meb.gov.tr](https://www.meb.gov.tr/2023vizyonu).
- 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.
- Özkal Sayan, İ., & Berk, P. (2020). Türkiye'de milli eğitim bakanlığında öğretmen istihdamı. *Journal of International Social Research*, 13(70).
- Pakalın, M. Z. (2003). *Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü I-II-III*. İstanbul: MEB Yayınları.
- Soydan, T. (2018). *Milli Eğitim Sisteminde Esnek Personel Düzenlemeleri, Prof. Dr. Emine Akyüz'e Armağan*, (Ed. Yasemin Karaman Kepenekçi ve Pelin Taşkın), sf. 453-465. Ankara: Pegem Akademi.
- Soydan, T. (2021). Toplumsal Yeniden Üretim ve Eğitim Üzerine. Editör: Prof. Dr. İlayet Aydın. *Prof. Dr. Ali Balcı'ya Armağan*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını
- Şişman, M. (2009). Öğretmen Yeterlilikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- TDK (1974). "Öğretmenlik". *Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü*, Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim: 14.12.2022
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki kadrosuz öğretmen istihdamının kadrosuz istihdam edilen öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(3), 797-818
- Tunç, B. ve Taner, S. G. (2020). Kamusal eğitim ve eğitim hakkı bağlamında ücretli öğretmenlik uygulamasının değerlendirilmesi. *Journal of Advanced Education Studies*, 2(1), 22-44
- Yalçın, A. Y., Özcan, M. B., & Özdemir, T. Y. (2021). Ücretli Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi Üzerine Bir Çalışma. *International Journal of Social Science Research*, 10(1), 122-136.
- Yaman, B. (2018). *Türkiye, Almanya, Fransa, Çin ve Japonya'da Öğretmen Yetiştirme* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yıkılmaz, A., & Alıncak, F. (2022). Ücretli Öğretmenlik Yapan Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerilerinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 57-70.

Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116.

Extended Abstract

Introduction

For a country to develop economically, socially, and culturally, it must have a developed education system. The success of the education system also depends on qualified teachers who are trained and employed (Şişman, 2009). The success of the education system depends on the qualified teachers in that country (Can, 2004). To be successful in teaching, which requires patience, dedication, attention, punctuality, and dynamic workforce, it is important for the profession to do the job lovingly, willingly and meticulously. The idea of "why people choose" a profession and "how they see it" proves that the profession is different from other professions. It is said that processes such as training and selection of teachers need to be done differently from other professions. For educators to have a positive impact on learners, to convey the necessary information and to ensure character development, well-structured teacher training programs are needed in which educators can train themselves (Soydan, 2018; Yaman, 2018).

Teachers are the primary people responsible for making all arrangements and implementations to educate the population in the country and increase their quality. A qualified educator must have the best level of general culture, field knowledge and pedagogical equipment. The information, attitudes, skills, and values given to students at school remain with students not only in the educational environment but throughout life. The social place of the teaching profession and teacher employment in Turkey has always maintained its importance from past to present, and the policies implemented in this field have constantly changed. While the importance of the teaching profession is sometimes lost among other social problems, it can sometimes find a place in the political arena in the context of discussing teachers' problems (Şişman, 2009). Teaching is both a personal and social profession. It is possible to state that the effects of these two dimensions on students are simultaneous. In this context, the personal development of teachers and the development of society cannot be considered independently of each other. Teaching is defined as a profession of specialization, a profession of professions. Because the teaching profession acts as a lock and key in the training of all other professional groups. The teacher is the person who tests his students, ensures discipline, defends the moral and ethical values of the society and conveys them to the students (Çelikte et al., 2005). In our country, various developments have been made in terms of both quality and quantity in the training of teacher candidates. It can be said that because of the teachers who will educate the new generations have completed themselves professionally and personally, they will have an impact on our country's students having a say in the world, like students who receive education at various standards as in developed countries (Soydan, 2018). It is thought that the formation of such organizations will contribute to education in terms

of the improvement and development of the education system for teachers who want to gain a professional identity in their profession. It is seen that professional organizing unions have decisive features in developing the qualifications and establishing professional standards of professional professions such as teaching (Yaman, 2018).

Method

This research is quantitative research and was conducted in a descriptive survey model. Descriptive scanning: It is to observe and examine the situation and variables examined in a manner appropriate to their nature (Karasar, 2023). In the context of the survey model, the perceptions of teachers and administrators regarding paid teaching were examined in schools and the data was accessed in its natural environment. The study group of the research consists of teachers and school administrators working in MEB K12 level schools in the 2022-2023 academic year. Simple random sampling method was determined based on the participants of the study who participated in the study voluntarily.

In the research, Öğulmuş et al. (2013) was used to determine the problems that paid teachers encounter while performing their duties. The scale consists of 30 statements and 4 sub-dimensions. These sub-dimensions and scale items are as follows. 10 items are "professional competence level, 7 items are performance level, 6 items are communication and social skill level, and 7 items are attitude towards paid teaching practice." SPSS 26 program was used to analyze the data obtained from the scales applied in the study. In the data analysis section of the research, findings obtained from descriptive statistics methods were evaluated to determine the distribution normality of the data, and one-way analysis of variance, t-test, regression, and Pearson correlation analysis were performed.

Findings

It was determined that the items with the highest mean in the context of total scores on the scale were "Paid teaching practice negatively affects student success" ($\bar{X}=3.8$). The statements with the highest average are "Paid teachers' communication with students is at a good level." ($\bar{X}=3.97$) and "Paid teachers pay due attention to their attire" ($\bar{X}=3.88$). When the averages of the answers to the statements are examined, the statement with the lowest average is "The lack of job security of paid teachers does not reduce their motivation." It was determined that ($\bar{X}=2.13$). The items with the lowest mean are, in order: "Paid teachers have difficulty in developing materials for the course." ($\bar{X}=2.80$) and "Paid teachers are willing to participate in volunteer work outside working hours related to the school" ($\bar{X}=2.84$).

In line with the participants' perceptions, no significant difference was detected regarding the gender variable. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not vary depending on whether they are male or female.

No significant difference in terms of factors according to the marital status of the participants could be detected in any of the sub-dimensions of the scale. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not vary depending on whether they are married or single.

There was no significant difference in terms of factors according to the educational status of the participants in any of the sub-dimensions of the scale. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not vary depending on whether they are undergraduate or graduate graduates.

No significant difference was observed in terms of teachers' evaluations of paid teaching practice according to the participants' professional seniority for any dimension of the scale. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not change depending on whether their professional tenure is long or short.

A significant difference in terms of teachers' evaluations of paid teaching practice according to the type of schools where the participants work was seen for Attitude Towards Paid Teaching Practice ($p < 0.05$) but could not be detected for other dimensions. The sub-dimension of teachers' evaluations regarding paid teaching practice varies depending on the type of schools they work in.

There is a significant difference between the averages of the answers given to the Attitude Dimension Towards Paid Teaching Practice according to the types of schools where teachers work. To understand this difference, the Tukey test, one of the post hoc tests, was examined. There was a significant difference between the average answers given by teachers working in primary schools and teachers working in secondary schools. Teachers working in secondary schools expressed more positive opinions about the attitude towards paid teaching practice than teachers working in primary schools. Teachers working in primary schools expressed the opinion that paid teaching practice would negatively affect academic success compared to teachers working in secondary schools.

Conclusion, Discussion and Suggestions

According to the results obtained within the scope of the research, no significant difference was found in the sub-dimensions of the scale in the t test analysis regarding the gender of the participants. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not vary depending on whether they are male or female. As a result of the analysis, no significant difference was found in any of the sub-dimensions of the scale in terms of factors according to the marital status of the participants. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not vary depending on whether they are married or single.

According to the t-test results regarding the educational status of the participants, no significant difference was found in any of the sub-dimensions of the

scale. It can be said that teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not vary depending on whether they are undergraduate or graduate graduates.

According to the results of one-way analysis of variance regarding the professional seniority of the participants, no significant difference in terms of factors was found in any of the sub-dimensions of the scale. Teachers' evaluations regarding paid teaching practice do not change depending on whether their professional tenure is long or short. According to the results of the one-way analysis of variance regarding the types of schools where they work, a significant difference in terms of factors according to the perceptions of the participants was seen in the sub-dimension of attitude towards paid teaching practice. Teachers working in secondary schools expressed more positive opinions about the attitude towards paid teaching practice than teachers working in primary schools.

As a result, they cannot use the resources provided to teachers, such as passes or teacher housing. The total number of paid teachers is unknown. Teachers who cannot be appointed without the approval of the district governorship are appointed by district national education directors. Those appointed as paid teachers may not always be graduates of the faculty of education. They may even have no formal training in the field to which they are assigned. In decisions that will affect teacher employment, care should be taken to ensure that the supply-demand balance is not disrupted, that excess teachers and unmet teacher needs do not arise, and that the opinions of experts in education faculties are sought on this issue.

The quotas of education faculties should be determined according to the maximum number of teachers to be appointed annually in the country. Because the number of teachers waiting for appointment increases every year, it is an indisputable fact that the backlog continues and increases. Many universities open faculties of education to enroll more students, the number of students studying in this faculty increases every year and the number of graduates increases year by year. This causes the number of unappointed teachers to increase year by year. Teachers who cannot be appointed turn to various jobs, and a significant portion of them are forced to start working as paid teachers. Although the number of paid teachers should be reduced from year to year, it increases year by year, which brings new problems.

The practice of paid teaching should be phased out. When we look at the paid teaching practice from the eyes of parents, from the eyes of school administrators, and from the eyes of paid teachers themselves, it is obvious that it is a practice that carries many problems and risks. Various workshops and congresses should be held across the country regarding the abolition of this practice and what kind of system should be replaced with it, and it should be discussed under the leadership of those in the know in the light of scientific research and surveys. The paid teaching system, which is one of the most urgent problems in the field of education in our country, is considered as

paid slavery by some circles. In this context, urgent solutions should be sought before the problem becomes chronic. This problem, which may directly affect the future of our country's education system and children, needs to be solved as soon as possible.