

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**BİR YÖNELİM OLARAK ÖĞRETMENLER ARASINDA MEYDANA
GELEN FİNANSAL KONUŞMALAR: NEDENLERİ, SONUÇLARI VE
ÇÖZÜM YOLLARI**

Yüksek Lisans Tezi

MEHMET SÜRMELİOĞLU

AMASYA
Şubat – 2026

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

BİR YÖNELİM OLARAK ÖĞRETMENLER ARASINDA MEYDANA
GELEN FİNANSAL KONUŞMALAR: NEDENLERİ, SONUÇLARI VE
ÇÖZÜM YOLLARI

Hazırlayan
Mehmet SÜRMELİOĞLU

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Adem BAYAR

AMASYA – 2026

TEZ ONAY SAYFASI

Mehmet SÜRMELİOĞLU tarafından hazırlanan “BİR YÖNELİM OLARAK ÖĞRETMENLER ARASINDA MEYDANA GELEN FİNANSAL KONUŞMALAR: NEDENLERİ, SONUÇLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 26/01/2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Prof. Dr. Adem BAYAR

.....

Üye : Prof. Dr. İbrahim GÜL

.....

Üye : Doç. Dr. Davut ELMACI

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 26/01/2026

.....

Doç. Dr. Hadi BELGE

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdığı yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

26/01/2026

Mehmet SÜRMELİOĞLU

İmza

ÖZET

BİR YÖNELİM OLARAK ÖĞRETMENLER ARASINDA MEYDANA GELEN FİNANSAL KONUŞMALAR: NEDENLERİ, SONUÇLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

Mehmet SÜRMELİOĞLU

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ocak/2026

Danışman: Prof. Dr. Adem BAYAR

Günümüzde toplumlar finansal krizler, artan enflasyon, işsizlik, insan hakları ihlalleri, çevresel felaketler, salgın hastalıklar vb. çok boyutlu sorunlarla karşı karşıyadır. Toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamak amacıyla başvurulmuş temel alanlardan biri de eğitimidir. Türkiye'de bir milyondan fazla öğretmen, belirsizliklerle dolu küresel bir ortamda, öğrencilere eleştirel düşünme becerileri kazandırarak onları bilinçli ve aktif yurttaşlar olarak topluma kazandırmak gibi hayati bir sorumluluk üstlenmektedir. Ancak öğretmenlerin yaşadıkları çeşitli ekonomik problemler ve refah düzeyleri bu görevlerini etkili, verimli ve profesyonel bir biçimde yerine getirmelerini doğrudan etkilemektedir. Bu tez çalışmasının amacı, öğretmenlerin bakış açısından öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerini belirlemek, sonuçlarını ortaya koymak ve çözüm yollarını sunmaktır. Bu araştırma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde olgubilim deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemi çerçevesinde maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğiyle belirlenen Amasya ili Merzifon ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı farklı kademelerdeki eğitim kurumlarında görevli 23 öğretmeninden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, 15 maddeden oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Toplanan veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Geçerlik ve güvenirlik verilerin toplanması ve analizi aşamasında uzun süreli etkileşim, uzman incelemesi, katılımcı teyidi, ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme, tutarlılık ve teyit incelemeleri yapılarak sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin finans kavramına ilişkin algıları; para yönetimi, yatırım, ekonomi ve tasarruf şeklinde bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlere göre öğretmenler arasında gerçekleşen finansal konuşmaların nedenleri; ekonomik-maddi yetersizlikler, parayı doğru değerlendirme, geçim sıkıntısı, yüksek enflasyon ve gelir farklılıkları olarak bulunmuştur. Öğretmenlere göre öğretmenler arasında en çok konuşulan finansal konuların; yatırım araçları, ev-araba fiyatları, geçim sıkıntısı, yüksek enflasyon, kredi-kredi kartı borçları, maaş ve yüksek kiralar olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri; düşük maaş, yanlış ekonomi politikaları, vergi yükü ve yüksek enflasyon olarak bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlere göre

öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime etkilerinin olumlu etkileri; mesleki saygınlık, yüksek motivasyon, yüksek performans, nitelikli eğitim, mesleğin tercih edilmesi ile kişisel, sosyal ve mesleki gelişim olarak ve olumsuz etkileri; itibarsızlık, düşük motivasyon, düşük performans, niteliksiz eğitim ve mutsuzluk olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin, öğretmen maaşların yeterli ve adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin görüşleri; yetersiz-adaletsiz, mesleki kıdem ve istihdam biçimi-unvan şeklinde bulunmuştur. Öğretmen maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterler; performans-başarı, enflasyon, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, iş yoğunluğu ve bölgesel yaşam koşulları şeklinde bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının sonuçlarının olumlu sonuçları; yaşam kalitesinde artış, nitelikli-kaliteli eğitim, yüksek motivasyon, verimlilik ve saygınlık şeklinde ve olumsuz sonuçları; mesleki gelişime bütçe ayıramama, düşük motivasyon, verimsizlik, ek iş yapma ihtiyacı ve mutsuzluk şeklinde bulunmuştur. Öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-kadrolu öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları; kutuplaşma-gruplaşma, huzursuzluk, aidiyet eksikliği, performans düşüklüğü, motivasyon düşüklüğü, değersiz-yetersiz hissetme ve niteliksiz eğitim şeklinde bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileri; yaşanabilir düzeyde maaş artışı, ek ders ücretlerine iyileştirme, ikramiye, kira-yol ve yemek yardımı, etkin sendikacılık, faizsiz konut kredisi ve ekonomik istikrar şeklinde bulunmuştur. Maaş artışı dışında öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için yapılabilecekler; düşük faizli kredi, indirim, kira-yol ve yemek yardımı, özel ders, vergi oranlarının sabitlenmesi ve burs imkânı şeklinde bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenler; Millî Eğitim Bakanlığı, milletvekilleri-politikacılar, hükümet, sendikalar, üniversiteler ve Maliye Bakanlığı şeklinde bulunmuştur. Toplumların kalkınması, nitelikli eğitim ile mümkün olmaktadır. Nitelikli eğitim alanlarında iyi eğitim almış, ekonomik yönden refah içerisinde yaşayan ve kişisel-sosyal ve mesleki yönden kendilerini sürekli geliştiren öğretmenlerin katkılarıyla mümkün olabilmektedir. Sonuç olarak öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin ekonomik problemlerinin çözülmesi hem motivasyonlarını hem de performanslarını artıracak ve nitelikli eğitim vermelerine imkân tanıyacaktır. Böylece itibarlarını ve mesleki saygınlıklarını artıracakları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: ekonomi, finans, maaş, öğretmen, öğretmen maaşları

ABSTRACT

FINANCIAL CONVERSATIONS AMONG TEACHERS AS AN ORIENTATION: CAUSES, CONSEQUENCES AND SOLUTIONS

Mehmet SÜRMELİOĞLU

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Educational Sciences, M. A., January/2026

Supervisor: Prof. Dr. Adem BAYAR

Today, societies face multidimensional problems such as financial crises, increasing inflation, unemployment, human rights violations, environmental disasters, epidemics, etc. Education is one of the main areas used to contribute to the solution of social problems. In a global environment full of uncertainties, more than one million teachers in Turkey assume the vital responsibility of equipping students with critical thinking skills and making them conscious and active citizens. However, various economic problems and welfare levels of teachers directly affect their ability to fulfil these duties in an effective, efficient and professional manner. The aim of this thesis is to determine the causes of financial conversations among teachers from the perspective of teachers, to reveal the results and to offer solutions. This research was conducted using a phenomenological design within the framework of qualitative research method. The study group consists of 23 teachers working in educational institutions at different levels affiliated to the Ministry of National Education in Merzifon district of Amasya province, determined by maximum diversity sampling technique within the framework of purposeful sampling method. A semi-structured interview form consisting of 15 items was used as a data collection tool. The collected data were analysed using descriptive analysis technique. Validity and reliability were tried to be ensured through long-term interaction, expert review, participant confirmation, detailed description and purposeful sampling, consistency and confirmation examinations during the data collection and analysis phase. Participant teachers' perceptions of the concept of finance were found as money management, investment, economy and saving. According to the participant teachers, the reasons for the financial conversations between teachers were found to be economic and financial inadequacies, inappropriate use of money, financial difficulties, high inflation and income differences. According to the teachers, the most frequently discussed financial issues among teachers were found to be investment instruments, house-car prices, financial difficulties, high inflation, credit-credit card debts, salary and high rents. The reasons for teachers' economic problems were found to be low salaries, wrong economic policies, tax burden and high inflation. According to the participant teachers, the positive effects of teacher salaries on teachers' motivation, professional reputation,

performance and education were found as professional prestige, high motivation, high performance, qualified education, preference for the profession, and personal, social and professional development, and the negative effects were found as discredit, low motivation, low performance, unqualified education and unhappiness. Teachers' views on whether teacher salaries are distributed adequately and fairly were found as inadequate-unfair, professional seniority and employment type-title. The criteria that should be taken into consideration in determining teacher salaries were found as performance-success, inflation, education level, professional seniority, work intensity and regional living conditions. According to the participant teachers, the positive results of the results of whether teachers' salaries are adequate or not were found as increase in the quality of life, qualified-quality education, high motivation, productivity and prestige, and the negative results were found as inability to allocate budget for professional development, low motivation, inefficiency, need for additional work and unhappiness. The results of the wage imbalance arising from the paid-contracted-permanent teacher distinction among teachers were found as polarisation-grouping, restlessness, lack of belonging, low performance, low motivation, feeling worthless-inadequate and unqualified education. According to the participant teachers, solution suggestions for improving teachers' salaries and economic conditions were found as follows: salary increase at a livable level, improvement in additional course fees, bonuses, rent-road and food allowances, effective unionisation, interest-free housing loans and economic stability. In addition to salary increase, the suggestions that can be made to improve the economic situation of teachers are as follows: low-interest loans, discounts, rent-road and food allowance, private lessons, fixing tax rates and scholarship opportunities. Those who have a duty to make the teaching profession more economically attractive are the Ministry of National Education, parliamentarians-politicians, the government, trade unions, universities and the Ministry of Finance. The development of societies is possible with qualified education. Qualified education is only possible with the contributions of teachers who are well educated in their fields, who live in economic prosperity and who continuously improve themselves in personal, social and professional aspects. As a result, according to teachers' opinions, solving the economic problems of teachers will increase both their motivation and performance and enable them to provide quality education. Thus, it is concluded that they will increase their reputation and professional prestige.

Keywords: economy, finance, salary, teacher, teacher salaries

ÖNSÖZ

Öncelikle eğitim ve araştırma sürecim boyunca bana desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, akademik gelişimime her zaman destek olan, derin bilgileriyle yoluma ışık tutan değerli Danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Adem BAYAR'a en içten duygularla teşekkür ederim. Eğitim sürecimde bana olan değerli katkılarından dolayı Sayın Prof. Dr. Meltem AKIN KÖSTERELİOĞLU, Sayın Prof. Dr. Ahmet ÜSTÜN, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Safiye Çiğdem GÖREN GOAS OSES ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin GEDİK hocalarıma çok teşekkür ederim. Ayrıca jüri hocalarım Sayın Prof. Dr. İbrahim GÜL'e ve Sayın Doç. Dr. Davut Elmacı'ya değerli katkılarından dolayı teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışmam süresince her zaman yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen anne ve babama teşekkürü bir borç bilirim. Yüksek lisans yaptığım süreç boyunca beni her konuda destekleyen ve değerli fikirlerini esirgemeyen değerli çalışma arkadaşım Hüseyin KAYA'ya ve yaptığım araştırmaya katkı sunan tüm çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Mehmet SÜRMELİOĞLU

26/01/2026

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	7

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Sistem Tanımı ve Öğeleri	8
2.2. Eğitim Sistemi ve Öğeleri.....	9
2.3. Türk Eğitim Sistemi.....	10
2.4. Eğitim Sisteminin Bir Ögesi Olarak Öğretmen	11
2.5. Öğretmenlerin Eğitimi ve Tarihçesi	12
2.6. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Sonuçları.....	15
2.7. Ekonomi: Tanımı ve Etkileri	17
2.8. Öğretmenlerin Bir Sorunu Olarak Ekonomi: Öğretmen Maaşları	19
2.9. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Öğretmenlere Etkileri.....	20
2.10. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Çözümü İçin Yapılması Gerekenler	21

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Yöntemi	24
3.2. Araştırmanın Deseni	25
3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu	26

3.4. Veri Toplama Araçları	28
3.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	28
3.5. Verilerin Toplanması	29
3.6. Verilerin Analizi	30
3.7. Geçerlik ve Güvenirlik	30

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR.....	32
4.1. Finans Kavramının Tanımı	33
4.1.1. Birinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	33
4.1.2. İkinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	34
4.1.3. Üçüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	35
4.2. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Nedenleri	36
4.2.1. Dördüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	36
4.2.2. Beşinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	37
4.2.3. Altıncı Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	39
4.3. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Sonuçları.....	40
4.3.1. Yedinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	40
4.3.1.1. Olumlu Etkileri	41
4.3.1.2. Olumsuz Etkileri	42
4.3.2. Sekizinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	43
4.3.3. Dokuzuncu Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	45
4.3.4. Onuncu Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	46
4.3.4.1. Olumlu Sonuçları	47
4.3.4.2. Olumsuz Sonuçları	48
4.3.5. On Birinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	48
4.4. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik sorunların Çözüm Yolları	50
4.4.1. On İkinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	50
4.4.2. On Üçüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	52
4.4.3. On Dördüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular.....	53
4.5. On Beşinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular	55

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA.....	56
5.1. Finans Kavramının Tanımı	56
5.2. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Nedenleri	57
5.3. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Sonuçları.....	58
5.4. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Çözüm Yolları	61

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
6.1. Sonuç	64
6.1.1. Finans Kavramına İlişkin Görüşler	64
6.1.2. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Nedenlerine İlişkin Görüşler	65
6.1.3. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Sonuçlarına İlişkin Görüşler.....	66
6.1.4. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Çözümüne İlişkin Görüşler	68
6.2. Öneriler	69
6.2.1. Politika Yapıcılara ve Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	69
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Bulgular	70
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	82
Ek 1. Etik Kurul İzni	83
Ek 2. Veri Toplama Aracı	85

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	27
Tablo 2. Araştırma Soruları ve Görüşme Sorularına İlişkin Detaylar	32
Tablo 3. Finans Kavramına Yönelik Algılar	33
Tablo 4. Finans Denildiğinde Öğretmenlerin Aklına Gelen Kavramlar	34
Tablo 5. Finans Kavramı Yerine Kullanılabilecek Kavramlar	35
Tablo 6. Öğretmenler Arasındaki Finansal Konuşmaların Nedenleri	36
Tablo 7. Öğretmenler Arasında En Çok Konuşulan Finansal Konular	38
Tablo 8. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Nedenleri	39
Tablo 9. Öğretmen Maaşlarının Motivasyon, İtibar, Performans ve Eğitime Etkileri	41
Tablo 10. Öğretmenler Arasında Maaşların Dağıtılmasına Yönelik Algılar	44
Tablo 11. Öğretmen Maaşlarının Belirlenme Kriterleri	45
Tablo 12. Öğretmen Maaşlarının Yeterli Olup Olmamasının Sonuçları	47
Tablo 13. Öğretmen Ayırımından Kaynaklı Ücret Dengesizliğinin Sonuçları	49
Tablo 14. Öğretmenlerin Ekonomik Durumlarının İyileştirilmesi İçin Çözüm Önerileri	51
Tablo 15. Maaş Artışı Dışında Ekonomik Durumun İyileştirilmesi İçin Yapılabilecekler	53
Tablo 16. Öğretmenlik Mesleğini Daha Cazip Hale Getirmede Üzerine Görev Düşenler	54

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
ERG	Eğitim Reformu Girişimi
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
ÖMK	Öğretmenlik Meslek Kanunu
TALİS	Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi
TDK	Türk Dil Kurumu
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve konuyla ilgili kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanlık tarihi boyunca bireyler, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli araçlara başvurmuşlardır. İlk dönemlerde, insanlar ihtiyaçlarını kendileri önce toplayıcı olarak sonra avcı olarak ve de nihayetinde yerleşik hayata geçerek üretme şeklinde karşılamaktaydılar. Sonraki dönemlerde ise tarafların ihtiyaçlarının örtüşmesi durumunda takas yöntemi tercih edilmiştir. Ancak zamanla bu yöntemin de yetersiz kalması, daha işlevsel araçların kullanımını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda altın, gümüş ve bakır gibi değerli madenler takasın yerini alarak bir değişim aracı olarak işlev görmeye başlamıştır. Devam eden süreçte ise taşınabilirlik ve kullanım kolaylığı açısından değerli madenlerin yerini kâğıt paralar almış ve günümüze kadar gelmiştir (Elmas & Aydın, 2021). Günümüzde ise bilişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda işlem hacimleri hızla artış gösteren kripto para gibi farklı para birimleri de kullanılmaya başlanmıştır (Ceylan vd., 2018).

Bireyler, temelde para kazanmak ve ailelerini geçindirebilmek için çalışmak zorundadırlar (Keser, 2004). Ranganatham ve Madhumathi (2009), bireylerin kazandıkları paranın bir kısmıyla ihtiyaçlarını karşıladıklarını, kalan kısmını ise tasarruf yapmak amacıyla yatırım hesabı, hisse senedi, tahvil ve gayrimenkul alımı gibi çeşitli yatırım araçlarına yönlendirdiklerini ifade etmektedir. Burada “finans” kavramı ortaya çıkmaktadır. Finans, bireylerin veya kurumların ekonomik faaliyetlerini sürdürebilmek amacıyla yararlandıkları para, fon, sermaye ya da diğer mali kaynakları kapsayan bir kavramdır (Erbaşlar, 2021). Orhan (2024), finans kavramını basitçe para ve parasal kaynak olarak ifade etmektedir. Diğer bir tanıma göre finans kavramı bireylerin veya kurumların yararlandığı kaynak, sermaye veya para kaynağıdır (Aydın vd., 2021).

Bireylerin tasarruflarını doğru biçimde değerlendirebilmeleri için finans bilgisinin yanı sıra finansal okuryazarlık bilgisine de sahip olmaları gerekmektedir. Finansal okuryazarlık, bireylerin kişisel finans yönetimi, bütçe oluşturma ve yatırım gibi temel finansal konulara ilişkin bilgi ve becerileri kavrayarak bunları etkin biçimde uygulama yeterliliğini ifade eder. Bu yetkinlik, bireylerin tasarruf yapma, borçlarını yönetme, yatırım kararları alma ve emeklilik

planlaması gibi alanlarda mevcut finansal kaynaklarını rasyonel ve bilinçli bir biçimde yönlendirmelerine olanak tanır (Korkmaz vd., 2024). Bireylerin bütçeleme, tasarruf, yatırım, borçlanma ve borç verme, sigorta işlemleri, portföy çeşitlendirmesi ve gelir-gider dengesinin kurulması gibi finansal uygulamalara ilişkin bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlayan dinamik öğrenme süreci finansal okuryazarlık olarak ifade edilmektedir. Bu süreç, bireylerin finansal ürün, hizmet ve kavramları daha iyi anlamalarına, karşılaştıkları finansal riskleri ve fırsatları daha doğru değerlendirmelerine, bilinçli ve sürdürülebilir tercihler yapmalarına olanak tanır. Ayrıca, gerekli durumlarda hangi kaynaklardan destek alınabileceğini bilmeyi ve genel anlamda bireysel finansal refahın artırılmasına yönelik diğer tüm stratejilerin etkin biçimde uygulanmasını da kapsar (Temizel, 2010).

Günümüzde toplumlar finansal krizler, artan enflasyon, işsizlik, demografik dönüşümler, insan hakları ihlalleri, ifade ve inanç hoşgörüsüzlüğü, çevresel felaketler, salgın hastalıklar vb. çok boyutlu sorunlarla karşı karşıyadır. Bu karmaşık kriz ağı, mevcut ve gelecekteki etkileri öngörmeyi güçleştirmekte ve karar alma süreçlerinde belirsizlik yaratmaktadır (Altan, 2019). Günümüzde hemen hemen her alanda meydana gelen hızlı ve öngörülemez değişimler, ciddi bir tehdit ve belirsizlik ortamı oluşturmaktadır. Bu süreç ya toplumsal bir yıkıma neden olacak ya da bireylere kamusal değerlerin kazandırılmasıyla toplumsal yıkıma etkili çözümler bulmalarına fırsat verecektir. İşte bu noktada toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamak amacıyla başvurulacak temel alanlardan biri de eğitimidir. (Altan, 2021).

Günümüz genç nesillerinin milli ve evrensel değerlere sahip bireyler olarak toplumsal refaha katkı sunabilmeleri, gerekli becerilerin kazandırıldığı, bu becerilerin zamanla geliştirilebildiği ve gerektiğinde dönüştürülebildiği nitelikli bir eğitim süreciyle mümkündür. Bu noktada, eğitim sisteminin merkezinde yer alan öğretmenlerin belirleyici bir rolü bulunmaktadır. Türkiye'de bir milyondan fazla öğretmen, belirsizliklerle dolu küresel bir ortamda, öğrencilere eleştirel düşünme becerileri kazandırarak onları bilinçli ve aktif yurttaşlar olarak topluma kazandırmak gibi hayati bir sorumluluk üstlenmektedir. Ancak öğretmenlerin refah düzeyleri bu görevlerini etkili, verimli ve profesyonel bir biçimde yerine getirmelerini doğrudan etkilemektedir. Fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı ve refah düzeyi yeterli olmayan bir öğretmenin, eğitim sisteminin kendisinden beklediği nitelikleri yerine getirmesi beklenemez (Altan & Özmusul, 2022). Öğretmenlik mesleğinin niteliği, toplumsal statüsü ve saygınlığı, eğitim sistemi aracılığıyla yetiştirilecek insan profiline dair bir vizyon geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Toplumda başarılı ve nitelikli öğretmenlerin etkin bir şekilde yer alabilmesi ise, onların ekonomik, meslekî ve sosyal kaygılardan arındırılmış bir

çalışma ortamına sahip olmalarıyla doğrudan ilişkilidir (Yetim & Göktaş, 2004). Göker ve Gündüz'e (2017) göre öğretmenler, meslekî yaşamlarının her aşamasında çeşitli sorunlarla karşılaşmakta ve bu süreçte önemli fedakârlıklarda bulunmaktadır. Erdem'e (2010) göre öğretmenlerin meslekî yaşamlarında karşılaştıkları temel sorunlar arasında düşük maaşlar, sosyal statü yetersizliği, ast-üst ilişkilerindeki dengesizlikler, emeklilik yaşı, kadrolu-sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik uygulamaları vb. yer almaktadır. Bu tür yapısal ve özlük haklarına ilişkin sorunların varlığı, öğretmenlerin meslekî performanslarını olumsuz etkilemekle birlikte öğretmenlerin görevlerini etkin biçimde yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Bu koşullar altında öğretmenlerin aralarında konuştukları konulardan biri finanstır. Maturana ve Nickerson (2019), öğretmenlerin finansal kararlar alırken meslektaşlarından etkilendiklerini ifade etmektedirler. Bu durum öğretmenlerin bazı finansal davranışları meslektaşlardan öğrendiklerini ve deneyimlerini birbirleriyle paylaştıklarını göstermektedir. Schindler ve Cardona (2023), meslektaşların birbirlerinden öğrendikleri finansal konuları tartıştıkça finansa ilişkin bilgilerinin kalıcı hale geldiğini ifade etmektedirler. Sayım ve Serdar'a (2019) göre öğretmenler önemli kavramları öğrendikçe, bu bilgileri birbirleriyle paylaşarak ortak bilgi düzeylerinin yükselmesine katkı sağlarlar. Onlara göre bazı öğretmenler finansal sistem, araçlar ve işlemler konusunda bilgi edinme sürecinde meslektaşlarından öğrenmeye isteklidirler. Bu öğretmenler kendi bilgi eksikliklerinin farkında olup, bu durum aralarındaki finansal konulara ilişkin sohbetleri geliştirmektedirler. Başak (2022), öğretmenlerin kendi aralarında finansal konuları gündeme getirmelerinin hem bireysel ekonomik kaygıların paylaşımı hem de kolektif mesleki dayanışmanın bir sonucu olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin en sık tartıştıkları finansal konuların başında maaş düzeyleri, ek ders ücretleri, özlük hakları ve emeklilik planlamaları yer almaktadır. Ek ders ücretiyle ilgili tartışmalar da benzer biçimde mesleki güvence ve gelir beklentisi üzerinden şekillenmektedir.

Öğretmenlerin görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için, aldıkları maaşların yaşam standartlarını karşılayacak düzeyde olması gerekmektedir. Temel ihtiyaçlara yönelik harcamalar (kira, elektrik, su vb.) sonrası geçimini sağlamakta zorlanan bir öğretmenin, mesleğine yönelik motivasyonunun yüksek düzeyde olması beklenemez (Cantürk, 2021). Karaağaçlı (2024), öğretmenlik mesleğinin aylık gelir düzeyi, sosyal yaşam olanakları, bireysel ve mesleki gelişim fırsatları ile ekonomik göstergeleri, sosyoekonomik düzeyi etkileyen temel unsurlar arasında yer aldığını ifade etmektedir. Türkiye'de öğretmen maaşlarının, mevcut enflasyonist koşullar karşısında reel olarak değer kaybederek yetersiz hale geldiğini belirtirken, bunun sebebinin Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] tarafından açıklanan

enflasyon oranları ile bireylerin günlük yaşamlarında hissettikleri enflasyon oranları arasında farklılıklar olmasına bağlamaktadır.

Türkiye’de öğretmen istihdamı günümüzde kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olmak üzere üç ana kategori altında gerçekleştirilmektedir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ilk kez 2005-2006 eğitim-öğretim yılında hayata geçirilmiştir. Bu uygulamanın yasal çerçevesi, 10 Eylül 2005 tarihli ve 25932 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşılanmasına Yönelik Alan Bazında Kısmi Süreli Geçici Personel Görevlendirilmesi ve Bu Personele Yapılacak Ücret Ödemeleri” başlıklı düzenleme ile oluşturulmuştur (Yılmaz, 2018). Ücretli öğretmenlik ise, öğretmen ihtiyacı olması durumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 89. maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı’nın öğretmen ve idarecilerin ders ve ek ders saatlerine ilişkin alınmış kararın 9. maddesi kapsamında yürürlükte olan geçici bir istihdam türüdür. Bu durum öğretmenler arası dayanışma ve iş birliğini olumsuz etkilemekte ve öğretmen emeğinin düşük maliyetli iş gücü olarak görülmesine neden olmaktadır (Alğan, 2016; Yıldız & Ünlü, 2014). Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik uygulamaları, öğretmen istihdam politikalarında yeni bir dönemin başlangıcını işaret etmektedir. Bu süreçte bir yandan iş güvencesinin zayıfladığı görülürken, diğer yandan benzer görev ve sorumlulukları üstlenen öğretmenler arasında statü farklılıklarının ortaya çıkması, adalet ve eşitlik duygusunu zedelemektedir (Çalışıcı Çelik & Kırıl, 2018; Yılmaz, 2018). Ataması gerçekleştirilemeyen ve ücretli olarak çalışan öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları ekonomik ve sosyal sorunlar hem yoğunluk hem de nitelik açısından değişim göstermektedir. Bu bireyler, bir yandan geçim sıkıntısı gibi maddi güçlüklerle mücadele ederken, diğer yandan toplumsal dışlanma, belirsizlik ve gelecek kaygısı gibi giderek derinleşen sosyal ve psikolojik sorunlarla yüz yüze gelmektedir. Nitekim literatürde, bu durumun zamanla ağır bir ruhsal yük haline geldiği ve bazı vakalarda intiharla sonuçlanan trajik olaylara yol açtığına dair bulgulara rastlanmaktadır (Çinkır & Kurum, 2017). Polat’a (2014) göre öğretmenlik mesleğinde farklı istihdam türlerinin varlığı, çoğu zaman ücret adaletsizlikleri ile çalışma koşullarında ve özlük haklarında güvencesizlik gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu durum, aynı işi yapan öğretmenler arasında eşitsizlik algısına yol açmakta ve mesleki motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Öğretmenlerin gelir düzeylerinin yalnızca ekonomik bir unsur olmadığı, aynı zamanda mesleki doyum, işe bağlılık ve sunulan eğitimin niteliği gibi daha derin ve doğrudan sonuçlar doğurmaktadır. Gelir yetersizliği, öğretmenlerin motivasyonunu azaltmakta, mesleki bağlılığı zayıflatmakta ve dolaylı olarak eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Aslan, 2019; Saygılı, 2019). Öğretmenlerin mesleki adanmışlık ve

verimlilik düzeylerini artırmak adına, öğretmenliğin maddi açıdan daha cazip hale getirilmesi potansiyel bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Günümüzün ekonomik koşulları, öğretmenlerin mesleklerine tam anlamıyla odaklanmalarını ve kişisel gelişimlerini sürdürmelerini güçleştirmekte; bu durum ise, bireylerde mesleki tükenmişlik ve kariyerlerine yönelik karamsar bir bakış açısının gelişmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleğine olan ilgiyi artırmak ve olumlu mesleki tutumları teşvik edebilmek için, mesleğin yalnızca ekonomik değil; aynı zamanda sosyal ve kültürel boyutlarının da iyileştirilmesi gerekmektedir (Bozbayındır, 2019).

Bu araştırmada, öğretmenler arasında gerçekleşen finansal içerikli konuşmaların nedenleri, bu konuşmaların mesleki ve psikososyal sonuçları ile olası çözüm önerileri derinlemesine incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin bakış açısından öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerini belirlemek, sonuçlarını ortaya koymak ve çözüm yollarını sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma boyunca aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır. Öğretmenlere göre;

1. Finans kavramının tanımı nedir?
2. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların nedenleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların sonuçları nelerdir?
4. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların üstesinden gelinmesi için neler yapılmalıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Her mesleğin kendi iç dinamikleri ve sorunları mevcuttur. Öğretmenlerin mesleklerini en iyi şekilde icra etmelerinin en önemli unsurlarından bir tanesi ekonomik açıdan tatmin edici bir gelire sahip olmalarıdır. Öğretmen gelirleri, bir ülkenin eğitim sisteminin kalitesi ve sürdürülebilirliği üzerinde doğrudan etkisi olan kritik bir faktördür. Öğretmen maaşları, öğretmenlerin yaşam standartlarını belirlemenin yanı sıra, mesleki motivasyonlarını ve mesleğe bağlılıklarını şekillendiren temel unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Dünya genelinde öğretmen maaşlarında gözlemlenen farklılıklar, çoğunlukla ekonomik, sosyal ve politik dinamiklere bağlı olarak değişim göstermektedir (Ork vd., 2025). Öğretmen maaşlarının eğitim kalitesi üzerindeki etkisi, eğitim politikalarının geliştirilmesi sürecinde önemli bir rol

oyunmaktadır. Düşük maaş seviyeleri, öğretmenlerde örgütsel strese yol açmakta; bu durum ise iş performansını olumsuz etkileyerek doğrudan eğitim kalitesinde düşüşe neden olmaktadır (Özlu vd., 2023). Sağlam ve Çiçek Sağlam'a (2005) göre eğitim alanında öğretmenlerin sahip olduğu değerler ve refah düzeyleri, diğer toplumsal alanlarda yaşanacak gelişmeler üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, öğretmenlerin ekonomik, sosyal, örgütsel ve yönetsel ihtiyaçlarının karşılanması, onların mesleğe olan bağlılıklarını artırmakta ve mesleklerine daha fazla adanmasını sağlamaktadır.

Bu doğrultuda, öğretmenlerin gelir düzeylerinin yükseltilmesi, iş motivasyonunu destekleyerek eğitim kalitesinin artırılmasında önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Adil ve yeterli maaşlar, öğretmenlerin meslekte kalma sürelerini uzatmakta ve öğretim süreçlerindeki verimliliği artırmaktadır. Sonuç olarak, öğretmen gelirleri ile eğitim kalitesi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır; bu nedenle eğitim politikalarının oluşturulmasında öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi kritik bir öneme sahiptir (Ork vd., 2025). Öğretmenlerin ekonomik refahı, kişisel yaşam kaliteleri yanında eğitim sisteminin genel başarısını da etkilemektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin yaşadığı ekonomik sorunların kapsamlı biçimde ele alınması ve çözüm odaklı yaklaşımların geliştirilmesi hem eğitim kalitesinin artırılması hem de öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarının güçlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlara dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

- 1- Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneltilen görüşme sorularını şeffaf, samimi, doğru ve objektif bir biçimde yanıtladıkları varsayılmıştır.
- 2- Çalışmaya katılan öğretmenlerin, ekonomik sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri konusunda yeterli deneyim ve farkındalığa sahip oldukları kabul edilmektedir.
- 3- Araştırmada elde edilen verilerin, öğretmenlerin gerçek yaşantılarına ve deneyimlerine dayandığı varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

İlgili araştırma aşağıdaki sınırlılıklar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

- 1- Araştırma, 2024-2025 eğitim-öğretim yılında Amasya ili Merzifon ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ve özel okulların farklı kademelerinde görevli 23 öğretmenle sınırlandırılarak gerçekleştirilmiştir.
- 2- Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yalnızca görüşme tekniği kullanılmıştır.
- 3- Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

1.6. Tanımlar

Aşağıda araştırmanın genelinde kullanılan bazı kelimelerin tanımları yer almaktadır.

Finans: Parayı, para ile ilgili araçları ve değerleri konu alan iş alanı finanstır (Türk Dil Kurumu [TDK] Sözlük, 2025). Finans; bireylerin veya kurum ve kuruluşların yararlandıkları para, kaynak ve sermaye olarak adlandırılır (Aydın, 2014).

Finansal okuryazarlık: Bireylerin ve ailelerin refah seviyelerini iyileştirmelerine imkân tanıyan ve gelirleri ile giderlerini doğru yönetebilmelerini sağlayan bilgidir (Şahin & Barış, 2017). Lusardi ve Mitchel'e (2014) göre finansal okur yazarlık; bireylerin finansal olarak plan yapma, birikim yapma, tasarruf etme, borçlanma ve emeklilik gibi konularda karar alabilme bilgi ve becerisidir.

Ekonomi: Kıt kaynakların sonsuz insan ihtiyaçlarının karşılanması için nasıl dağıtıldığını inceleyen bir bilimdir. Ekonomi kıtlık ve tercih bilimi olmakla birlikte analitik ve sosyal bir bilimdir (Başar & Selçuk, 2020).

Öğretmen: Eğitim sürecinin baş rolü olan ve ömürlerini gelecek kuşaklara bilgi aktarmaya adanmış kişilerdir (Bulut vd., 2023). Çelikten ve Can'a (2013) göre öğretmen; bilgi ve kişiliğiyle çevresine örnek olan, uyum sağlayan, toplumun gelişimine katkıda bulunan ve insanlarla iyi ilişkiler kurabilen kişidir.

Maaş: Bir kimseye yaptığı iş karşılığında ya da geçimini sağlamak için aylık olarak ödenen ücret, maaştır (TDK Sözlük, 2025). Uğurlu'ya (2018) göre maaş; harcanan çaba veya yapılan bir hizmet karşılığında ödenen paradır.

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında sistem tanımı ve öğeleri, eğitim sistemi ve öğeleri, Türk eğitim sistemi, eğitim sisteminin önemli bir ögesi olarak öğretmen, öğretmen eğitimi ve tarihçesi, öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve sonuçları, ekonomi tanımı ve etkileri, öğretmenlerin bir sorunu olarak ekonomi: öğretmen maaşları, öğretmenlerin ekonomik sorunlarının öğretmenlere etkileri ve öğretmenlerin ekonomik sorunlarının çözülmesi için yapılması gerekenler başlıkları ele alınmıştır.

2.1. Sistem Tanımı ve Öğeleri

Literatür incelendiğinde sistem ile ilgili çeşitli tanımlarla karşılaşılmaktadır. Gökçe (2021) sistem kavramının çok eskiden beri kullanılan gündelik hayatta ve çoğu bilimsel alanda kullanılan bir kavram olduğunu ifade etmektedir. M. Ö. 4. yüzyılda yaşamış Aristo'ya göre sistem, parçaların toplamı olan bütünün çok ötesinde bir olgudur. 17. yüzyılda yaşamış olan Descartes'e göre sistem; karmaşık olan bir olgu ya da düşüncüyü, basitçe açıklama pratiğidir. 18. yüzyılda Adam Smith sistemi, bir ustanın belli bir devinim ve etkiyi açığa çıkarmak için kurduğu düzenek olarak ifade etmiştir (Dori vd., 2019). Okçabol (1985) sistem kavramının öncelikli olarak mekanik ve elektrik konuları içerisinde kullanılmış olduğunu ve zaman içerisinde gelişim göstererek günlük konuşma dilinde kullanım alanı bulduğunu belirtmektedir.

TDK Sözlüğü' ne (2025) göre sistem; düzen, bir sonuç elde etmeye yarayan yöntemler düzeni, yol, düzenek gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Başaran'a (2006) göre sistem; birbiriyle uyum içerisinde çalışan ve birbirine destek olan elemanlardan meydana gelen bir bütünü ifade eder. Bulunduğu çevreden girdileri alarak, bu çevreye çıktı vermek koşuluyla hizmette bulunmuş olur. Her sistemin amacı bu döngü içerisinde yaşamını devam ettirmektir. Sistem, birbirlerini karşılıklı biçimde etkileyen kompleks ve interaktif elemanlar kümesidir (Aydın, M., 1994). Sarıkaya'ya (2008) göre sistem; ortak bir amaç için bir araya gelen, birbirlerini destekleyen ve etkileşim halinde olan parçalardan kurulu bir bütündür.

Keskinkılıç'a (2016) göre sistemlerin kendilerine has özellikleri olup; her bir sistem, diğer sistemlerin birer parçasıdır ve içeriğinde birçok alt sistemi barındırır. Üstün ve Bayar'a (2017) göre sistemin tüm elemanlarının ulaşmaya çalıştığı hedefleri vardır. Bu elemanlar uyumlu bir biçimde çalışırlar ve neden-sonuç ilişkisi ile bağ kurarlar. Sistemin herhangi bir parçasında oluşabilecek problemler sistemin diğer parçalarını da etkileyebilir. Bursalioğlu

(1978) sistemler için en olumsuz durumun, çevrelerine karşı kapalılık özelliği göstermeleri olarak ifade etmektedir. Bu durumda sistemin elemanları arasında yaşanabilecek olumsuzlukların, sistemin zayıflamasına neden olabileceğini ifade etmektedir.

Aypay'a (2012) göre sistem çeşitleri; rasyonel sistem, doğal sistem, açık sistem ve kapalı sistemdir. *Rasyonel sistem*; örgütü, belli örgütsel hedeflere ulaşmak için meydana getirilmiş biçimsel bir unsur olarak ele alır. Faaliyetlerini, amaçlarına en üst düzeyde verimlilikle ulaşacak şekilde organize eder. *Doğal sistem*; kökeni 1930'lu yıllardaki insan ilişkilerine dayanır. Genel manada bilimsel idarecilere bir tepki olacak şekilde ortaya çıkmıştır. Bireylerin, yapıdan daha mühim olduğunu savunur. Rasyonel sistem insansız yapıyı işaret ederken, doğal sistemler örgütsüz insanı işaret ederler. *Açık sistem*; örgütün dışsal etkilerden soyutlanabileceği düşüncesine bir tepki olarak karşımıza çıkar. Dışsal etkiler örgütün iç işleyişine etki eder. Örgütler çevrelerinden girdileri alırlar ve bu girdileri işleyip dönüştürerek çevrelerine çıktı olarak sunarlar. *Kapalı sistem*; çevresel faktörleri göz ardı eden bir yapıya sahip olup, denge kurma eğilimi göstermez (Kaya, 1984). Bu sistemler dışsal etkenlere karşı kendilerini soyutlamış ve dışsal etkilere direnç gösteren bir yapıya sahiptirler. Fakat günümüz koşulları kapalı sistemlerin yaşamasına pek olanak tanımamaktadır. Dolayısıyla kapalı bir sistemin tek başına yaşama imkânı yoktur. Çünkü her örgütte birer çevre, girdi, süreç ve çıktı mevcuttur.

Canlı ve cansız tüm sistemlerde mevcut olan 5 tane öge vardır. Bunlar; *girdi, işlem, çıktı, çevre* ve *dönüt* olarak sıralanabilir. Sistemin çevresinden temin ettiği insan emeği, para gibi kaynaklar *girdi* olarak isimlendirilmektedir. Bu kaynakların kullanılmasıyla mal ve hizmet üretimi etkinlikleri *işlem*dir. Üretilen mal ve hizmetler *çıktı*dır. Elde edilen çıktıların sunulduğu ortam *çevre* olarak adlandırılır. Çıktılardan ulaşılan bilgi yardımıyla girdilerin düzenlenmesi ise *dönüt* adını alır (Arslan, 2021). Okçabol'a (1985) göre sistemi tanımak, problemlerini tespit etmek ve bu problemlere çözüm üretebilmek ancak sistemin yapısı ve görevlerini anlamakla mümkündür.

2.2. Eğitim Sistemi ve Öğeleri

Bozkurt'a (1993) göre modern toplumlarda insanlar, sahip oldukları vasıfları genel olarak okullar sayesinde elde ederler. Okullar, belirli bir öğretim programını takip ederek bireylerin davranışlarını değiştirmeyi amaçlayan kurumlardır. Okçabol'a (1985) göre eğitim sistemi; bir okulu, eğitime dair her türlü etkinlikleri, özel ya da devlet eliyle kurulmuş örgün ya da yaygın eğitim kurumlarını ve bunlara destek sunan birimleri kapsar. Şişman'a (2020)

göre eğitim sistemi; devletin eğitim yoluyla sağlamayı amaçladığı yararları elde etmek adına, ülke genelinde kurduğu ve yayılmasına imkân tanıdığı eğitim kurumları ve okulların tümünü ifade eder. Bursalıoğlu'na (1978) göre eğitim, insanı ilgilendiren bir konu olması sebebiyle aynı zamanda sosyal bir sistemdir. İnsanları geliştirmeyi hedefleyen insanlar arası bir etkileşime dayanır. Öz'e (2003) göre eğitim sistemi; eğitime amacı taşıyan yapısal, görevsel ve kurumsal özelliklere sahip elemanlardan meydana gelen örgütlü bir bütünü ifade etmektedir.

Eğitim sistemi, genel bir sistem ile bu genel sistemi oluşturan alt sistemlerin uyum içerisinde çalıştığı bir yapıdan oluşur. Sistemin elemanları, en üst kademedan en alt kademeye doğru hiyerarşik bir görev ve rol dağılımına sahiptir. Hiyerarşide alttan üste doğru çıkıldıkça sistemin bireylere verdiği roller belirli kurallarla düzenlenmiştir. Sistemde rolünün gereklerini yerine getirmeyen paydaşlar birtakım yaptırımlara maruz kalırlar. Bu durum sistem işleyişini de genelde olumsuz etkiler. Eğitim sistemi incelendiğinde rastgele oluşturulmuş bir yapı olmadığı, aksine sistemli bir şekilde oluşturulduğu ve bireyleri eğitmeyi hedefleyen bir yapı olduğu görülür (Baysal & Ada, 2015).

Eğitim sisteminin öğeleri *girdi, işlem, çıktı, çevre* ve *dönüt* olarak sıralanabilir. Öğrenciler, eğitim çalışanları, araç-gereçler, teknoloji vb. eğitim sisteminin *girdileridir*. Öğrencilerin girdiler yardımıyla eğitilmesi *işlem*dir. Öğrencilerin kazandığı yeni davranışlar *çıktıdır*. Okulun girdilerini aldığı, mezunlarını verdiği, etkilediği ve kendisini etkileyen ortam *çevredir*. Okuldan mezun olan öğrencilerin iş hayatlarında takip edilmesi ve varsa iş hayatlarını olumsuz etkileyen eksik öğrenmelerin ve aksaklıkların tespit edilip, gerekli iyileştirme çalışmalarının yapılması *dönüttür* (Başaran, 2006).

2.3. Türk Eğitim Sistemi

Başaran (2006) Türk Eğitim Sistemi'nin yapısını en alt kademesinden en üst kademesine doğru *temel sistem, aracı üst sistem* ve *üst sistem* oluştuğunu ifade etmektedir. Tabanda girdilerden ürün oluşturan sistemlere *temel sistem* denir. Okul öncesi, ilkököl gibi kurumlar temel sistemlere örnektir. Temel sistem ile üst sistem arasında bulunan sisteme *aracı üst sistem* denir. İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri aracı üst sistemlere örnek olarak verilebilir. Örgüt yapısının en üst kademesindeki sistemler *üst sistemlerdir*. Üst sistemlere örnek olarak Millî Eğitim Bakanlığı verilebilir. Şişman'a (2020) göre eğitim programları, beşerî güç, maddi kaynaklar ile teknoloji eğitim kurumlarının unsurlarıdır.

Eğitim yoluyla toplumlara kazandırılmak istenilen özellikler eğitimin genel amaçları olarak bilinir. Bu bağlamda Türk Eğitim Sistemi'nin genel amaçları da 14 Haziran 1973 tarihli

ve 1739 Sayılı Mili Eğitim Kanunu 2. maddesinde ifade edilmiştir. Bu amaçlar ülkelerin kendi kültürleri ve değerlerine göre belirlenir. Türk Milli Eğitiminin genel amaçları, özel amaçları ve temel ilkeleri de bu kriterler göz önüne alınarak belirlenmiştir. Özel amaçlar, genel amaçlar ve temel ilkelerle uyumlu olacak biçimde belirlenir (Üstün, 2017).

Türk Eğitim Sistemi'nin genel amaçları özel niteliklere sahip ve değerlerine bağlı bireyler yetiştirmeyi hedefler. Her toplum, fertlerini kendi kültürel değerlerine uygun yetiştirerek varlığını sürdürmeyi amaçlar. Bu durum toplumlar arası farklılıkların ortaya çıkmasına neden olur. “Genellik ve eşitlik, bireysel ve toplumsal ihtiyaçlar, yöneltme, eğitim hakkı, fırsat ve olanak eşitliği, süreklilik, Atatürk İlke ve İnkılapları ile Atatürk Milliyetçiliği, demokrasi eğitimi, laiklik, bilimsellik, planlılık, karma eğitim, okul aile iş birliği ve her yerde eğitim” Milli Eğitimin Temel İlkeleridir. Türk Eğitim Sistemi; “Türkiye Cumhuriyeti Devleti, Anayasa, eğitim-öğretimi düzenleyen yasalar, hükümet programları, kalkınma planları, Milli Eğitim Şuraları ve ulusal programlar” temele alınarak oluşturulur. Türk Milli Eğitimi'nin yasal dayanakları anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve uluslararası antlaşmalarıdır (Dilaver, 2016). Milli Eğitim Bakanlığı [MEB] (2006), eğitimin ilkelerini; mili, cumhuriyetçi, laik, bilimsel temellere dayalı, genel ve eşitlikçi, fonksiyonel ve çağdaş olma olarak belirlemiştir.

Türk Eğitim Sistemi örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana kısma ayrılır. *Örgün eğitim*; aynı düzeyde ve belli bir yaş grubuna yönelik planlanmış ve okullarda verilen eğitim-öğretim faaliyetlerini kapsar. Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ile yükseköğretim kademelerini kapsar. İlköğretimin bünyesinde ilkokul ile ortaokul eğitimleri bulunur. 2012 yılında yapılan yasal düzenleme ile ortaöğretim kurumları olan liseler de zorunlu eğitime dahil edilmiş ve zorunlu eğitimin süresi 12 olmuştur. *Özel eğitim*; engelli bireyler ile üstün yeteneklere sahip bireyleri kapsar. Bu eğitim, engel durumlarına göre oluşturulan özel eğitim kurumlarında verilmektedir. *Özel öğretim*; bireylerin eğitim giderlerini kendilerinin karşıladığı öğretim türüdür. Dershaneler, kurslar, özel okullar özel öğretim kurumlarına örnek olarak verilebilir (Memduhoğlu, 2023). *Yaygın eğitim*; daha önce hiç okula gitmemiş ya da bir eğitim kurumunda öğrenim görürken eğitimini yarıda bırakarak tamamlayamamış bireyleri kapsar. Örgün eğitimin aksine tüm yaş gruplarındaki bireyler hedef kitlesini oluşturur. Halk eğitimi, çıraklık eğitimi ve uzaktan eğitim yollarıyla yapılır (MEB, 2006).

2.4. Eğitim Sisteminin Bir Ögesi Olarak Öğretmen

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirttiği üzere “öğretmenlik; eğitim,

öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üstlenen özel bir uzmanlık alanı”dır. Öğretmenler okulların en mühim ve en temel elemanlarındandır. Eğitimin kalitesi, öğretmen niteliğine bağlıdır. Öğretmenler kendilerini ne kadar geliştirmişlerse, öğrencilerine o oranda faydalı olabileceklerdir (Sağlam, 2021). Schleicher (2018) ise eğitimin sisteminin niteliğinin öğretmenlerin niteliğinin üzerinde olamayacağını belirtmektedir.

Öğretmenler, topluma eğitim hizmeti sunulmasında eğitim-öğretim görevini üstlenen ve bunun gerçekleşmesi için öğrenme ortamlarını hazırlayan kişilerdir (Keskinkılıç, 2016). Uluğ’a (1999) göre öğretmenler; eğitim-öğretimi planlarlar, örgütlerler, uygularlar ve denetimini yaparlar. Öğretim sürecinin lokomotifidirler. Örgütsel konum, akademik uzmanlık ve bireysel yetenekler öğretmenlerin güç kaynaklarıdır. Etkili ve fark yaratan öğretmenlerin güçlerinin kaynağı yasalardan ziyade; akademik uzmanlıkları, bilgileri, becerileri ve deneyimleridir.

Celep’e (2014) öğretmenler okullarda öğreticilik, liderlik, rehberlik, anne-babalık gibi görevleri icra ederler. Öğretmenlerin hizmet öncesinde ve hizmet içi aldıkları eğitimler bu görevleri iyi bir şekilde yapmalarını sağlar. Bu yönleri ile öğretmenler okul ortamını etkilerler. Balcı’ya (1991) göre öğretmenlik, kendine has nitelikleri ve değerleri olan bir meslektir. Öğretmen, öğrenme ile ilgili tüm işleri yerine getiren bir maestro gibidir. Öğretmen güvenilir kişidir yerine göre yedek anne-babadır. Oğuzkan’a (1976) göre öğretmen; Türk toplumunun aydın üyesi olmalı, dünya toplumunun açık göz üyesi olmalı ve mesleki yeterliliğe sahip olmalıdır. Bilim ve teknolojiye gelişimler neticesinde toplumun öğretmenlere bakış açısı ve beklentileri değişiklik gösterebilmektedir.

Can’a (2016) göre toplumun beklentilerini karşılayan öğretmen, etkili öğretmendir. Değişime kayıtsız kalmayan, kendini sürekli geliştirme derdine düşen, işini seven, öğrenci odaklı olan ve belirlediği hedeflere ulaşmayı amaçlayan öğretmen etkili öğretmendir. Karagözoğlu (1993) 21. yüzyıl öğretmenlerinin sahip olması gereken nitelikleri; öğrencilerin bireysel farklılıklarını göz ardı etmeyen, öğrencilerini her yönüyle tanıyan, demokratik, çevrelerine duyarlı, yeniliklere açık, sevecen, açık görüşlü, etkili iletişim tekniklerini kullanabilen, eğitim teknolojilerini bilen ve eğitim-öğretime uyarlayabilen, yaratıcı, esnek, sabırlı ve hoşgörülü olma şeklinde sıralamıştır (Akt. Can, 2016).

2.5. Öğretmenlerin Eğitimi ve Tarihçesi

Türkiye öğretmen yetiştirme bakımından köklü gelenekleri olan bir ülkedir. Öğretmen eğitimi ve yetiştirilmesinin kökenleri, 16 Mart 1848’de Darülmuallimin okullarına

dayanmaktadır. Geçmişten günümüze Türkiye’de öğretmen yetiştirme sistemi uygulanan politikalarla çok fazla değişime uğramıştır. İlk zamanlarda öğretmen olabilmenin şartı okur-yazar olabilmektir. 1950’li yıllara gelindiğinde ortaokulu bitirenler, 1960’larda liseyi bitirenler ve 1975 yılından sonra öğretmen okullarını başarı ile tamamlayanlar öğretmen olabiliyordu. Üç yıllık eğitim, mektup yoluyla birkaç haftaya sığdırılarak, hızlandırılmış şekilde veriliyor ve bu şekilde çeşitli alanlarda pek çok kişi öğretmen olarak yetiştiriliyordu (Kaya, 1984). 1982 yılına gelindiğinde öğretmen yetiştirme işi üniversitelere bırakıldı. Bu değişiklikle birlikte öğretmenler yüksek öğretim seviyesinde eğitim görmeye başlamıştır. Öğretmenler, üniversitelerde kurulan eğitim fakültelerinde eğitilmektedir. Gerekli hallerde eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olanlardan da öğretmen alımı yapılabilmektedir. Böylece eğitim fakülteleri haricindeki fakülte mezunlarına tekrardan öğretmen olabilmenin yolu açılmıştır. Önceleri bir buçuk yıl süren tezsiz yüksek lisans yoluyla verilen eğitim, günümüzde lisans eğitimi esnasında bir yıl süreli pedagojik formasyon eğitimi olarak lisans süresi içerisinde verilmektedir. 2018 yılı Yüksek Öğretim Kurulu [YÖK] verilerine göre Türkiye’de 75’i devlet üniversiteleri ve 15’i vakıf üniversiteleri bünyesinde olmak üzere toplam 90 tane eğitim fakültesi bulunmaktadır. 2021-2022 dönemi YÖK istatistiklerine göre bu sayı toplamda 97 olmuştur (YÖK, 2022).

1997 yılı itibarıyla YÖK, Dünya Bankası ve Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğinde eğitim fakülteleriyle ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemeler, 16 Ağustos 1997 tarihli ve 4306 sayılı kanunla yürürlüğe giren ve 1997-98 eğitim-öğretim yılı itibarıyla uygulanmaya başlayan sekiz yıllık zorunlu eğitim kapsamında sınıf ve branş öğretmenleri gereksinimini karşılamayı hedeflemektedir (YÖK, 1998). Böylece çeşitli programlara ilişkin eğitim süreleri ve seviyeleri yeniden belirlenmiştir. 2006 yılına gelindiğinde 5-11 Mart 2006 tarihinde 1997-1998 öğretim yılında uygulamaya konulan eğitim fakültesi programlarını değerlendirmeye yönelik yedi günlük çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştayda öğretmen yetiştirme programı ile ilgili bazı değişiklikler yapılmış ve alınan kararlar 21 Temmuz 2006 tarihinde yapılan YÖK genel kurulunda onaylanmıştır (YÖK, 2009). 2011-2012 eğitim öğretim yılına gelindiğinde ise 1997-1998 yılından itibaren uygulamada olan tezsiz yüksek lisans programı sonlandırılmış ortaöğretim fen ve sosyal alanlarının süresi beş yıl olmasına rağmen, bu tarih itibarıyla lisans düzeyinde diplomayla mezun olmalarına karar verilmiştir.

İlk hali 18 Ağustos 2005 tarihli ve 25905 sayılı Resmî Gazetede ve daha sonra değişik hali 7 Ocak 2006 tarihli ve 26046 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” gereği öğretmenlik; adaylık eğitimi sonrasında sırasıyla öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen olacak şekilde basamaklara ayrılmıştır.

Yönetmeliğe göre adaylıktan sonra öğretmenlikte yedi yılını dolduranlar uzman öğretmenlik sınavına; uzman öğretmenlikte altı yılını dolduranlar baş öğretmenlik sınavına başvuru yapabilecektir. Ancak alanlarında yüksek lisans ya da doktora yapmış olan öğretmenler bu sınavlardan muaf tutulmuştur. Böylelikle ilgili tarihte toplam öğretmen sayısının %20'si uzman öğretmenlik ve %10'u baş öğretmenlik unvanı almıştır (Sarıtaş, 2016). 03.02.2022 tarihi itibarıyla Resmî Gazetede yayımlanan 7534 sayılı “Öğretmenlik Meslek Kanunu [ÖMK]” na göre öğretmenlik ilk defa “aday öğretmenlik, öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve baş öğretmenlik” olarak sistematik biçimde kariyer basamaklarına ayrılmıştır. Bu kanuna göre aday öğretmenlikten sonra öğretmenlikte belirli kıdem yılını dolduranlar 180 saatlik eğitim ve sonrasındaki değerlendirme sınavını geçmeleri halinde uzman öğretmen; uzman öğretmenlikte belirli kıdem yılını dolduranlar 240 saatlik eğitim ve sonrasındaki değerlendirme sınavını geçmeleri halinde baş öğretmen unvanına sahip olmaktadır. Lisansüstü eğitim yapan öğretmenler ise belirlenen eğitimleri tamamlamaları halinde sınavlardan muaf tutularak bu unvanlara sahip olmuşlardır (Özer, 2023). Daha sonrasında Millî Eğitim Bakanlığı görevine atanan Prof. Dr. Yusuf TEKİN, 7354 sayılı ÖMK'nın mahkeme tarafından iptal edilen maddelerinin değiştirileceğini ve kanunla ilgili çeşitli iyileştirme çalışmaları yapacaklarını belirtmiştir. Bunun neticesinde 12 madde olarak yayımlanan 7534 sayılı ÖMK yapılan değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. Yeni kanun 38 madde olarak düzenlemiş ve “Öğretmenlik Mesleği Kanunu” adıyla 18.12.2024 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yeni kanunun ilk maddesinde Milli Eğitim Akademisinin kurulacağı belirtilmektedir. Öğretmenlerin istihdamlarının, mesleki gelişimlerinin ve kariyer ilerlemelerinin Milli Eğitim Akademisi tarafından düzenlenecek eğitimlerle yapılacağına değinilmiştir. Kanunun 20. maddesi kapsamında öğretmenlik mesleği “öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen” olmak üzere üç farklı kariyer basamağına ayrılmıştır. Bu maddeye göre, öğretmenlikte on yılını dolduran ve kademe ilerlemesi cezası bulunmayan öğretmenler Milli Eğitim Akademisi tarafından hazırlanan uzman öğretmenlik eğitimini tamamlayanlara “uzman öğretmen” unvanı ve öğretmenlikte 20 yılını doldurup, kademe ilerleme cezası bulunmayan öğretmenler de yine Milli Eğitim Akademisi tarafından hazırlanan baş öğretmenlik eğitimini tamamlayanlara “baş öğretmen” unvanı verileceği belirtilmiştir.

Memduhoğlu ve Topsakal’a (2008) göre eğitim fakültesi haricindeki fakültelerde yapılan öğretmen eğitimleri mesleğin itibarının zedelenmesine neden olabilmektedir. Özellikle Fen-Edebiyat Fakülteleri ile bazı diğer fakültelerden mezun olanların istihdamıyla ilgili kaygılardan kaynaklanan bu uygulamalar yükseköğretimde planlamada sıkıntılar olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlik önemli bir meslek olup belirli bir eğitim alanı ve süresi

mevcuttur. Bu nedenle eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerden yapılan öğretmen alımları yarardan ziyade önemli problemler doğurabilir. Bundan dolayı öğretmen istihdamının öncelikli ve tek kaynağı eğitim fakülteleri olmalıdır. Bu durum ancak yükseköğretim politikaları gözden geçirilerek ve yükseköğretimde sağlıklı planlamalar ile düzeltilebilir.

2.6. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Sonuçları

Öğretmenler hem mesleki hem de toplumsal açılardan çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar öğretmenleri motivasyon, performans, iş tatminin vb. yönlerden olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Karadaş & Keleş, 2024). Günümüzde eğitim sistemleri, öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerle sürekli olarak mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Karşılaşılan problemler, mesleki yönlerden öğretmenlerin performanslarını ve eğitimin kalitesini etkilemektedir. Eğitim, bireylere bilgi ve beceri kazandırmanın yanında onları hayata hazırlayarak toplumsal refahı arttırmayı hedefleyen uzun bir süreçtir (Akyüz, 2021). Eğitimde elde edilen başarılar, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahı doğrudan etkilemektedir. Ülkelerin gelişmesi ve refaha ulaşabilmeleri etkin bir eğitim sistemine sahip olmalarıyla mümkündür (Ingersoll, 2019; UNESCO, 2018). Nitelikli eğitim, nitelikli öğretmenlerle yapılabileceğinden öğretmenlerin nitelikli olarak yetiştirilmeleri hayati öneme sahiptir. Öğretmenler, öğrencilerin akademik yönden olduğu kadar kişisel, sosyal ve ahlaki yönlerden de gelişmelerine yardımcı olan birer rehber konumundadırlar (Darling- Hammond, 2017). Demirtaş ve Hacıoğlu'na (2017) göre mesleki yönden tatmin olamama, motivasyon düşüklüğü ve tükenmişlik gibi faktörler öğretmenlerin verimliliğini düşürmektedir. Eğitime ilişkin sürekli politika değişiklikleri, sınıfların kalabalık olması, yöneticilerden yeterli desteğin alınmaması ve düşük maaşlar öğretmenlerin işlerini zorlaştırmakta ve mesleklerine olan bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir (Abrenica & Cascolan, 2022; İş & Balcı, 2024). İş ve Atış'a (2024) göre öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların tespit edilerek çözülmesi, eğitim sistemlerinin sürdürülmesi ve toplumsal refahın sağlanması bakımından oldukça önemlidir. Öğretmenler eğitim politikalarının merkezine alınarak, mesleki yönden gelişimleri desteklenmelidir. Bu nedenle öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözülmesi; eğitim sistemlerinin düzeltilmesi ve öğrencilerin akademik, kişisel, sosyal ve ahlaki yönlerden başarılı olmaları bakımından hayati öneme sahiptir. Yaraş ve Turan'a (2021) göre güncel öğretmen sorunları, mesleğin niteliği ve toplumsal beklentilerle ilişkilidir. Öğretmenler sürekli bir değişim içerisinde olan eğitime ayak uydurmak, kendilerini geliştirmek ve öğrencilerine nitelikli bir eğitim sunmak için sürekli bir adaptasyon süreci içindedirler.

Aktağ ve Walter (2005), öğretmen yetiştirme sistemindeki eksikliklerin, maddi problemlerin ve atanma konusunda yaşanan belirsizliklerin öğretmenlerin mesleki bağlılık ve motivasyonlarına olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında yaşanan disiplin problemleri, ebeveynlerin ilgisizliği, maaşların düşük olması, eğitim kurumlarında akran zorbalığı ve şiddet olaylarındaki artış öğretmenlerin işlerini önemli ölçüde zorlaştırmaktadır. Bu problemler öğretmenlerin mesleki yönden tatmin olmalarını engellerken, eğitimin kalitesinin düşmesine de sebep olabilmektedir (İş & Atış, 2024). Kırbaş ve Atay'a (2017) göre öğretmenlerin yaşadıkları maddi problemler kadar, duygusal ve psikolojik yönlerden refah içinde olmaları oldukça önemlidir. Çünkü öğretmenlerin yaşadıkları mesleki tükenmişlik eğitim kalitesine doğrudan etki etmektedir. Eğitim kalitesinin düşmesini engellemek için öğretmenler mesleki gelişim programlarına kolayca ulaşabilmeli, sosyal yönlerden desteklenmeli ve eğitim sistemlerinin sürdürülebilir şekilde geliştirilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanması ve eğitim sistemlerinin geliştirilmesi zamanla hem eğitimin kalitesinin hem de toplumsal refahın artmasını sağlayacaktır.

Gündüz ve Can (2011), öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları; eğitim sisteminin fiziki şartlarından, yönetimden, programdan ve özlük haklarından kaynaklı sorunlar olarak sıralamışlardır. Kalabalık sınıflar, yetersiz oyun alanları, sınıf temizliğinin yetersizliği gibi konular öğretmenler için önemli problemler oluşturabilmektedir. Karadavut'a (2005) göre insanların içerisinde yaşadıkları fiziki çevre hem gelişimlerini hem de psikolojilerini etkilemekte ve davranışlarını belirlemektedir. Bu çevrede yaşanabilecek bir olumsuzluklar insanları negatif yönde etkilemektedir. Binbaşoğlu'na (2005) göre eğitim ortamlarının; amaçlarına uygun kullanılması, gerekli eğitim ve öğretim materyallerinin temin edilmesi, temizlik ve düzenin sağlanması gibi pek çok farklı yönleri vardır. Bu durum eğitime ayrılan bütçeyle alakalıdır. Celep'e (2000) göre eğitim kurumlarında herkesin birbirine anlayışlı ve saygılı olması okul yönetimi ile öğretmenler arasında yaşanan iletişimin niteliğine bağlıdır. Bu iletişim sağlıklı olduğunda öğretmen motivasyonu ve iş başarısı olumlu etkilenmekte iken, olumsuz olduğunda öğretmenin aidiyet duyguları zayıflamaktadır. Doğan Yıldırım (2008), eğitim programlarının çok kısa aralıkla yenilenmesi ya da değiştirilmesinin, program değerlendirme aşamalarında yaşanan güçlüklerin, programların uygulanması noktasında yeterli araç-gerecin olmamasının ve yoğun bir evrak işi yükü bulunmasının öğretmenler için sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. Gündüz ve Can (2011), öğretmen maaşlarının istenen seviyede olmaması, kendilerini geliştirmek için yeterli kaynak ayıramamaları, görevde yükselme imkanlarının sınırlı olması ve toplumsal saygınlıklarının düşük olmasını öğretmenlerin özlük haklarından kaynaklı problemlere dayandırmaktadırlar.

Öğretmenlik uzmanlık isteyen bir meslek olması bakımından öğretmen yetiştirme ve istihdam etme konuları özen gösterilmesi gereken konulardır (Çam ve Üstün, 2016). Günümüzde Türkiye’de öğretmenler kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olmak üzere üç farklı pozisyonda istihdam edilmektedir. Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucunda öğretmenler önce sözleşmeli ardından kadrolu olarak istihdam edilmektedirler. Atanamayan öğretmenler ise ücretli öğretmenlik yapmak durumunda kalmaktadırlar (Bayar & Çelik, 2020). Ücretli öğretmenler ders saati başına ücret alarak görev yapmaktadır (Bayram, 2009). Ücretli öğretmenler il ya da ilçe milli eğitim müdürlüklerine dilekçe ile başvuruda bulunduktan sonra öğretmen açığı olan okullara görevlendirmeleri yapılır. Ücretli öğretmenler de çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre doğum, hastalık veya başka bir mazeretten dolayı izin hakları bulunmamaktadır (Gökşen, 2019). Ücretli öğretmenler görev yaptıkları boş norma kadrolu ya da sözleşmeli öğretmen ataması yapıldığında iş güvenceleri olmadığı için işlerine son verilmektedir (Mete, 2019). Bu durumdan ücretli öğretmenler çalıştıkları eğitim kurumuna aidiyet hissetmekte sorun yaşamaktadırlar. Diğer öğretmenler tarafından benimsenmeme, ötekileştirilme ve dışlanma gibi durumlar ücretli öğretmenlerin kendilerini kurumun önemli bir elemanı olarak görmelerine engel olmaktadır (Dali, 2017). Ücretli öğretmenler okul idaresi, öğrenciler ve velilerle problemler yaşayabilmektedir. Okul idareleri ücretli öğretmenleri geçici personel olarak gördüklerinden normalden çok iş yükleyebilmektedir. Öğrenciler tarafından çoğu zaman ciddiye alınmamakta ve sözleri dinlenmemektedir. Veliler ise çocukları için ücretli öğretmen istememekte ve başarısızlığın sebebi olarak ücretli öğretmenleri görebilmektedir (Polat, 2014). Ücretli öğretmenler çaresizlik nedeniyle pek çok problemle baş etmek durumundadır. Ücretli öğretmenler ders saati başına ücret alarak görev yapmakla birlikte çoğu özlük hakkından yoksundurlar. Bu durum ücretli öğretmenlerin işlerini severek yapmalarına da engel olmaktadır (Bayram, 2009). Öğülmüş ve diğerleri (2013) ücretli öğretmenlerin sorunlarını ücret yetersizliği, iş güvencesizliği ve gelecek kaygısı olarak sıralamışlardır. Aslan ve Tuna (2025), yürürlüğe giren 7528 numaralı ve 32696 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu’ndaki aday, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlik uygulamalarının öğretmenleri daha fazla ayrıştırdığını ve eğitim kurumlarında öğretmenler arasındaki kutuplaşmayı arttırdığını ortaya koymaktadırlar.

2.7. Ekonomi: Tanımı ve Etkileri

İnsanlar var oldukları ilk günden itibaren ekonomik faaliyetler içerisinde olmuşlardır. Yerleşik hayata geçilmesi insanlar arasındaki etkileşimi ve iletişimi arttırmıştır. Yaşamını

sürdürmek isteyen insanoğlu her kaynağa sahip olamadığından ihtiyaçlarının bazılarını farklı insan topluluklardan temin etme yoluna gitmiştir. İlk zamanlarda bu ihtiyaçlar değiş tokuş yoluyla karşılanmaya çalışılırken, daha sonraları ortak değer ölçüleri bulunarak ihtiyaç duyulan kaynaklar bu ölçüler yardımıyla temin edilmiştir. Dünya bireylerin tüm ihtiyaçlarını karşılayacak bollukta kaynağı sunamamaktadır. Kaynaklar ve ihtiyaçlar arasındaki dengesizlik *kıtlık kanunu* olarak isimlendirilmektedir. Fakat buradaki sözü geçen kıtlık yokluktan ziyade bir sınırlılığın ifade etmektedir. Burada karşımıza ekonomi (iktisat) kavramı çıkmaktadır. Ekonomi ve iktisat genelde birbiriyle aynı anlamda kullanılmaktadır. Ekonomi, kıt kaynakların sonsuz insan ihtiyaçlarının karşılanması için nasıl dağıtıldığını inceleyen bir bilimdir. Ekonomi kıtlık ve tercih bilimi olmakla birlikte analitik ve sosyal bir bilimdir (Başar & Selçuk, 2020). Para, ihtiyaçtan dolayı ortaya çıkan mal ve hizmetlerin karşılığında verilen ya da insanların mevcut borçlarını ödemek için kullandıkları ve toplumdaki herkes tarafından kabul edilmiş ödeme aracıdır. Para, takas yöntemi yerine kullanılmaya başlanan bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz şartlarında çok çeşitli mal ve hizmet bulunmasından dolayı takas yöntemi çok tercih edilebilecek bir yöntem olarak görülmemektedir. Para tüm ekonomik faaliyetlerin kalbinde durmaktadır. Ekonomiye ilişkin her kavramın ucu eninde ya da sonunda bir şekilde paraya bağlanır. Enflasyon, fiyat düzeylerindeki genel artıştır. Talep ve maliyet enflasyonun kaynaklarındandır. Fiyatlardaki artış her ne kadar olumsuz gibi görünse de bir ülkenin ekonomik geleceği için önemlidir. Genel olarak %1 ile %3 arası bir enflasyon oranı kabul edilebilir bir enflasyon oranıdır. %5 üstündeki bir enflasyon oranı ise riskli durum olarak adlandırılır. Mesela enflasyonun %15 olması, bir ürüne en az %15 oranında zam yapılması anlamına gelir. Bu durum tüketicilerin alım gücünü etkileyecek ve böylece o ürüne olan talebi azaltacaktır. Bu durum uzun vadede işsizliğe neden olacaktır. Bu nedenle politika yapıcılar tarafından enflasyon seviyesinin kabul edilebilir oranlarda tutulması oldukça önemlidir (Eryüzlü, 2021).

Eğitimin sosyal adalet, üretkenlik, verimlilik ve ekonomik büyümeye büyük katkısı olduğu için kamu bütçesi içerisindeki payı oldukça önemlidir. Eğitim, sağlıkla birlikte beşerî sermayenin gelişimi adına temel unsurlardan biridir. Piyasaların eğitimde fırsat eşitliğini sağlamalarının bir garantisi olmadığından, olası bir fırsat eşitsizliğinin önlenmesi adına devletler eğitim hizmetlerinin finansmanını kendileri sağlamalıdır. Eğitimden beklenen faydanın elde edilmesi için yeterli kaynak temini yapılmalı ve bu kaynakların etkin kullanımının sağlanması gereklidir. Bu sayede nitelikli eğitimden geçen bireyler, ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınmaya katkı sunabilecektir (Tosun & Uçar, 2022). Eğitim, iktisadi büyümenin yanı sıra kalkınmanın bir göstergesi olarak üretime olan talebi canlandırıp

bireylerin yaşam kalitelerini arttıran bir faktördür. Bu yönüyle hem bireyler hem de toplum için fayda sağlayan mühim bir unsurdur (Barro, 2002).

Toplumdaki bireylerin ekonomik refahı, çoğu ülkenin iç huzur ve barış ortamını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle huzur ve barış ortamının sağlanması ülkelerde hâkim siyasi otoritelerin en önemli amacı olmaktadır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında bu ülkelerde yaşayan bireylerin ekonomik refahlarının daha iyi olduğu görülmektedir. Ekonomi politikası, devletlerin belirledikleri ekonomik amaçlara ulaşmak için aldıkları kararlar ve yürürlüğe koydukları uygulamalardır. Bu ekonomik amaçlar arasında yüksek büyüme, gelir dağılımı eşitsizliklerinin giderilmesi, fiyat istikrarının sağlanarak enflasyonun önlenmesi vb. amaçlar vardır. Günümüzde ülkelerin uyguladıkları ekonomi politikaları ülkelerde mevcut özgürlük ortamının gelişmesine önemli katkılar sunmaktadır (Eryüzlü, 2021).

2.8. Öğretmenlerin Bir Sorunu Olarak Ekonomi: Öğretmen Maaşları

Eğitim, bir ülkenin kalkınması için gerekli önemli etmenlerden biridir. Bu noktada öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. Öğretmenlik, toplumların geleceğe hazırlanmasını sağlayan bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenler kendilerini akademik, kişisel ve sosyal yönlerden geliştirebildikleri oranda bu görevlerini layıkıyla yerine getirebilmektedirler. Bu durum ekonomi ile yakından ilişkilidir. Ekonomik anlamda tatmin edici ücretler alan öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeye bütçe ayırabilecektir. Ülkemizde çoğu öğretmen ekonomik sebeplerle akademik, kişisel ve sosyal gelişimlerini yeterli seviyede sağlayamamaktadır. Ekonominin en temel değişim unsuru olan para, insanların yaşamlarını sürdürmeleri ve toplumsal statü edinebilmeleri için önemlidir. Bu yönüyle para bireyleri çalışmaya motive edici önemli bir araçtır (Topçu, 2023). Uygun'a (2012) göre öğretmenlerin ekonomi kaynaklı sorunları; geçim sıkıntısı, konut sıkıntısı, ailevi sorunlar, toplumda statü düşüklüğü ve gelecek kaygısıdır. Şahan'a (2003) göre öğretmenlerin ekonomik sorunları; maaş düşüklüğü, köy okulları dışında lojmanlardan yararlanamamaları, çoğu öğretmenin tek maaşla geçinmek durumunda olması ile mesleki ve kişisel gelişimlerine yeterli kaynağı ayıramamaları şeklindedir.

Çelikkaya'ya (2019) göre bireyler çalışarak belirli miktarda bir ücret kazanır ve böylece yaşamsal ihtiyaçlarını karşılarlar. Alınan ücretler bireyler için pek çok yönden önemlidir. Bireylerin aldıkları maaş hayatlarını sürdürmelerine yardımcı olduğu için onları çalışmaya motive eder. Cumhuriyetin ilk yıllarında ülkemize gelen Amerikalı eğitim bilimci John Dewey öğretmen maaşlarını eğitim sisteminin bir sorunu olarak görmüş ve öğretmenlerin refahlarının

ve hayat standartlarının yükseltilmesini ısrarla tavsiye etmiştir. Ancak cumhuriyetin ilan edildiği tarihten günümüze kadar öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi için pek çok vaat verilmesine karşın, bu vaatlerin çok azının gerçekleştirildiği ve öğretmenleri tatmin edici düzeyde olmadığı açıktır (Akt. Topçu, 2023).

Demirel Yazıcı ve Cemaloğlu (2022), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü [OECD] ülkelerinin genelinde öğretmen maaşlarının görev yapılan eğitim kademesi ve iş tecrübesiyle orantılı olarak artış gösterdiğini ortaya koymaktadırlar. Bununla birlikte Türkiye’de tüm eğitim kademelerinde öğretmen maaşlarının OECD ülkeleri ortalamasının altında olduğunu ve tecrübe kazandıkça öğretmen maaşlarının OECD ülkeleri ortalamasının daha da altına düştüğünü belirtmektedirler. Ayrıca Türkiye’de deneyimli öğretmen maaşları ile işe yeni başlayan öğretmen maaşları arasında fazla bir fark olmadığını ifade etmektedirler. OECD tarafından 5 yılda bir hazırlanan 2024 Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi [TALİS] Raporuna göre Türkiye’nin de dahil edildiği araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğunun aldıkları maaşlardan memnun olmadıkları görülmektedir. Araştırmaya göre Türkiye’deki öğretmenlerin sadece %21,3’ünün maaşlarından memnun olduğu görülmektedir. Bu oran %38,7 olan OECD ortalamasının çok altında kalmaktadır. 2018 yılında Türkiye’de %32,1 olan memnuniyet oranının günümüzde 10,7 puanlık ciddi bir düşüş yaşadığı görülmektedir. Öğretmenlerin maaşlarından en çok memnun oldukları ülke %71,9’luk oranla Avusturya olurken ikinci sırayı %69,5’lik oranla Danimarka almıştır. Maaş memnuniyetinin en az olduğu ülkeler Portekiz (%13,4), İzlanda (%19,3) ve Polonya (%20,5) şeklinde sıralanmaktadır. Bu sonuçlara göre %21,3’lük oranla Türkiye’nin memnuniyetin az olduğu ülkeler grubuna yakın bir çizgide olduğu görülmektedir.

2.9. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Öğretmenlere Etkileri

Son yıllarda Türkiye’de öğretmenler mesleki statülerinde önemli bir düşüş yaşamaktadır (Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2021). Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü bazı kriterler yardımıyla tanımlanabilir. Bu kriterlere; öğretmen maaşlarının diğer meslek mensuplarının maaşlarıyla karşılaştırılması, gençlerin öğretmenlik mesleğini tercih etme durumu, toplum ve öğrencilerin öğretmenlere saygı gösterme durumu, öğretmenlerin sosyal statüleri, topluma göre öğretmenlerin almaları gereken maaş miktarı, toplumun eğitim sistemine olan güven endeksi ile sendikaların öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirme başarıları örnek olarak verilebilir (Varkey Gems Foundation, 2013). Göker ve Gündüz’e (2017) göre öğretmenlerin toplum içerisindeki kültürel, ekonomik ve sosyal rollerinin iyi

tanımlanması gereklidir. Doktorların, avukatların ve mühendislerin maaşları ile öğretmenlerin aldıkları maaşlar karşılaştırıldığında öğretmenlik mesleğinin daha düşük bir statüye sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenler tabi oldukları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre kamu hizmeti veren diğer memurlar gibi ekonomik haklara sahiptirler. Öğretmenler bulundukları derece ve kademe ile özel durumlarına bağlı olacak şekilde aylık ücretlerini kazanırlar. Bu ücretler öğretmenlerin hayat standartlarının en önemli göstergesidir (Erdem, 2010). Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerin toplumsal statüleri ve saygınlıkları ekonomik durumlarına göre belirlenmektedir (Aydın, İ., 1999)

Cantürk (2021), öğretmenlerin eğitim sistemi dışında iş imkânı bulamamaları ve sayısal olarak fazla olmaları dolayısıyla hak ettikleri ücretten çok daha az bir miktarla özel sektör okullarında veya Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda ücretli olarak çalışmaya mecbur edildiklerini ortaya koymaktadır. Bu durumun eğitimin kalitesini düşürdüğünü ve ülkenin gelişimine olumsuz katkıları olduğunu ifade etmektedir. 2021 Yılı Eğitim İzleme Raporu incelendiğinde öğretmenlerin mutsuz olmalarına neden olan en önemli unsurlardan bir tanesinin ücret düşüklüğü olduğu karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik sıkıntılar yaşayan öğretmenlerin öz saygılarının düşük olduğu ve mesleki açıdan kendilerini geliştirmede yetersiz kaldıkları görülmektedir. Topçu (2023), ekonomik yönden kaygılı olan öğretmenlerin öğrenme ve öğretme motivasyonlarının düştüğünü ve öğretmenlerin bu durumu düzeltmek için yeterli çabayı gösteremediklerini ifade etmektedir. İş ve Atış'a (2024) göre öğretmenlerin ekonomik problemlerinin nedenleri düşük ücret, ek gelir imkanlarının kısıtlı olması ve günden güne ağırlaşan yaşam maliyetleridir. Bu durum öğretmenlerin mesleki doyum ve motivasyonlarını etkilemekte ve böylece mesleklerini icra ederlerken sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Böylece eğitimin kalitesi düşmekte ve nitelikli bir eğitimden söz etmek mümkün olmamaktadır.

2.10. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Çözümü İçin Yapılması

Gerekenler

Eğitim sistemlerinin niteliğini arttırmak için başarılı adayların öğretmenlik mesleğini seçmeleri teşvik edilmeli, yeni atanan ve hali hazırdaki öğretmenlere becerilerini arttırıcı sürekli eğitim fırsatları sunulmalı, nitelikli öğretmenlerin sistemde tutulması için iş memnuniyetlerini arttırıcı önlemler alınmalı ve öğretmenlerin toplumsal statülerini arttırıcı tedbirler alınmalıdır (OECD, 2005). Cantürk'e (2021) göre öğretmenlerin verimli çalışabilmeleri ve iş bağlılıklarının artması tatmin edici bir maaş almalarıyla mümkündür.

Çünkü gider kalemlerini düştükten sonra ayın geri kalınında nasıl geçinebileceğini düşünen bir öğretmenin mesleki motivasyonunun üst düzeyde olması beklenemez. Ücretli öğretmenliğin kaldırılması ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmasıyla düşük ücretle öğretmen çalıştırılmasının önüne geçilebilir. Ayrıca öğretmenlerin sendikal hakları uluslararası belgelerdeki normlar göz önüne alınarak iyileştirilmelidir. Çiçek (2002), öğretmenlik mesleğinin ekonomik açıdan cazip hale getirilmesinin öğretmenlerin güdülenmelerini arttıracaklarını ifade etmektedir.

Topçu'ya (2023) göre öğretmenlerin ücretlerinin iyileştirilmesi ve toplumsal statülerinin yükseltilmesi yaşadıkları kaygıların azalmasını, iş motivasyonlarının artmasını ve böylece daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Demirel Yazıcı ve Cemaloğlu'na (2022) göre öğretmen maaşları, OECD ülkelerinin genelinde olduğu gibi ataması yeni yapılan öğretmenlerle deneyimli öğretmenler arasında belirli bir farklılık gösterecek şekilde iyileştirilebilir ve böylece deneyimli öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde kalmaları teşvik edilebilir. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin saygınlığını ile statüsünü arttırmak ve başarılı öğrencilerin mesleği tercih etmelerini sağlamak için öğretmenlerin özlük hakları ve aldıkları ücret iyileştirilebilir. İş ve Atış'a (2024) göre sürdürülebilir bir eğitim sistemi ve nitelikli bir eğitim için öğretmenlere adil bir maaş ve yeterli ek ders verilmesi gerekmektedir. Böylece öğretmenlerin mutsuz olmalarının önüne geçilerek iş motivasyonları ve verdikleri eğitimin niteliği arttırılabilir. Çınkır ve Kurum'a (2017) göre atanamayan öğretmen konusunun önüne geçmek için MEB ile YÖK iş birliği içerisinde ihtiyaç duyulan alanlarda gerekli öğretmen sayılarını belirlemeli ve böylece ihtiyaçtan fazla öğretmen yetiştirmenin önüne geçmelidir. Eğitim fakültelerine öğrenci seçilirken merkezi sınav başarısına ek olarak öğrencilerin iletişim becerileri, insan ilişkileri ve psikolojik durumlarını nesnel olarak ölçecek görüşmeler yapılmalıdır. Ayrıca öğretmen adayları belirlenirken başarı sıralaması şartı getirilebilir.

Öğretmenler bulundukları toplumlara rehberlik eden lider özellikli bireylerdir. Buna karşın ekonomik, akademik, sosyal, yönetsel vb. problemlerle baş etmeye çalışan öğretmenlerin bu özelliklerini tam anlamıyla yansıtmalarını beklemek gerçeğe aykırıdır. Nitelikli eğitim, öğretmenlerin bu sorunlarının çözülmesiyle mümkün olabilecek ve böylece eğitim sisteminin sürekliliği sağlanabilecektir. (İş & Atış, 2024). Öğretmenlerin yaşadığı ekonomik problemler ve geçim sıkıntısı iş verimliliklerini düşürmekte olup eğitim ve öğretimde istenen amaçlara ulaşmaya ket vurmaktadır. Bu durumun önüne geçmek için Millî Eğitim Bakanlığı ile eğitim sendikaları iş birliği yaparak öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunlara tatminkâr çözümler üretmeli ve bu çözümlerin uygulamaya konmasını sağlamalıdır (Erdem, 2010). Öğretmenler ekonomik problemlerini diğer problemlerinin üstünde

görmektedirler. Özlük haklarının iyileştirilmesinde Millî Eğitim Bakanlığını en etkin kurum olarak görmektedirler (Şahin, 2018). Göker ve Gündüz'e (2017) göre öğretmenliğin statüsü; öğretmenlerin gelirinden, gençlerin mesleği tercih etme oranlarından, öğretmenlere karşı duyulan saygıdan, öğretmenlerin sosyal statülerinden, eğitim sistemine duyulan güvenden vb. etkilenmektedir. Toplumun ve devletin eğitime verdiği önem öğretmenliğin toplumsal statüsüyle yakından ilişkilidir. Cantürk'e (2021) göre politika yapıcılarla memurların ücret pazarlığı aşamasında, memurların elini güçlendirmek adına sendikaların daha aktif bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin işlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için ekonomik sorunları başta olmak üzere diğer sorunlarına acil çözümler üretilmelidir. Bayar ve Çelik'e (2020) göre ücretli öğretmenlerin ücretleri ve özlük hakları iyileştirilmeli hatta ihtiyaca yönelik atamalar yapılarak ücretli öğretmenlik uygulaması kademeli bir şekilde tamamıyla kaldırılmalıdır. Ayrıca ücretli öğretmenlerin sigorta primleri eksiksiz yatırılmalıdır. Alan dışı ücretli öğretmen görevlendirilmesi öğrenci başarısını olumsuz etkileyebileceğinden, görevlendirmeler öncelikli olarak kendi branşlarına yapılmalıdır.

Alan yazınında yapılan çalışmalar göz önüne alındığında nitelikli bir eğitimin ancak ve ancak problemlerinden arınmış öğretmenler eliyle gerçekleştirilebileceği söylenebilir. Günümüz koşullarında öğretmenlerin ekonomik sorunları onların iş motivasyonlarını ve çalıştıkları kuruma olan aidiyetlerini düşürmekte, bu durum eğitim ve öğretimin kalitesini düşürmektedir. Doğal öğrencilerde bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. Temel ihtiyaçlarını karşılayamayan bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri pek mümkün olamamaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulamasının yapılacak doğru planlamalar ve ihtiyaca yönelik atamalarla kademeli olarak kaldırılabilir. ÖMK'da öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirecek düzenlemeler yapılması önem arz etmektedir. Öğretmenlerin toplumsal statülerinin yükseltilmesi de nitelikli eğitim için oldukça önemlidir. Nitelikli eğitim, nitelikli iş gücünün oluşmasına ve nitelikli iş gücü toplumların ekonomik yönden kalkınmalarına ve refah seviyelerinin artmasına katkı sunar. Bundan dolayı politika yapıcılarının öğretmenlerin ekonomik sorunlarını çözmesi ve toplumsal statülerinin yükselmesini sağlaması müreffeh bir toplum oluşması için elzemdir.

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi doğrultusunda; araştırmanın yöntemi, araştırmanın deseni, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ile geçerlilik ve güvenilirlik süreçleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma; öğretmen görüşlerine göre öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerini, bu konuşmaların doğurduğu sonuçları ve olası çözüm önerilerini ortaya koymak amacıyla nitel araştırma yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma; bireylerin kendilerine dair bilinmezlikleri anlamlandırma çabalarını ve toplumsal yapıların, bireylerin etkileşimleri yoluyla nasıl biçimlendiğini keşfetmeyi amaçlayan bir bilgi üretim sürecidir (Özdemir, 2010). Baltacı'ya (2019) göre nitel araştırma, araştırmacının belirlediği problemi gerçekçi bir yaklaşımla anlamaya ve derinlemesine keşfetmeye yönelik yorumlayıcı bir değerlendirme yöntemidir. Nitel araştırma, bir konuyu daha iyi anlamak amacıyla verilerin detaylı bir şekilde toplanıp analiz edilmesi ve elde edilen bilgilerin yorumlanması sürecidir (Gay vd., 2006). Yıldırım ve Şimşek'e (2021) göre nitel araştırma; olayların ve bireylerin bu olaylara ilişkin algılarının, doğal ortamlarında gözlem, görüşme ve belge analizi gibi tekniklerle bütüncül ve gerçekçi bir biçimde incelendiği bilimsel bir araştırma sürecidir. Corbin ve Strauss'a (2015) göre nitel araştırma, verilerin araştırmacı tarafından toplanıp yorumlandığı, araştırma sürecine katılımcıların yanı sıra araştırmacının da aktif şekilde dahil olduğu esnek bir araştırma yaklaşımıdır. Başka bir ifadeyle, nitel araştırma; olayları ve olguları anlamaya yönelik olarak nitelik temelli veriler üzerinde yoğunlaşan, fenomenolojik, yapılandırmacı ve sembolik etkileşimci yaklaşımlardan beslenen, kapsamlı ve bütüncül analizlere dayalı bilimsel bir araştırma yaklaşımıdır (Merriam, 2013).

Tanyaş'a (2014) göre nitel araştırmalarda, problemler insanların deneyimlerinden bağımsız olarak anlaşılamayacağı için, araştırmacılar bu deneyimlerin anlamlandırılmasına yoğunlaşırlar. Creswell'e (2015) göre nitel araştırmalar sosyal alanlarda yaşanan olay ve olgular incelenir. Araştırılan konuya dair derin bir anlayış geliştirmek esastır. Araştırmacının çalışacağı konuyla ilgili farkındalık geliştirmesi ve merak duyması gerekir. Problemi tanımak, anlamaya çalışmak ve çözüm yollarını keşfetmeye istekli olmak bu süreçte çok önemlidir.

Çünkü nitel araştırma süreçleri zaman zaman karmaşıklılaşabilir ve bu da araştırmacının motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, araştırmacının konuya olan ilgisi ve içsel motivasyonu çalışmanın başarısını doğrudan etkiler. Baltacı'ya (2017) göre nitel araştırma sürecinde araştırmacı, ele aldığı problemle ilgili temaları ortaya çıkarır, topladığı verileri sistemli bir biçimde analiz eder ve bu süreç sonunda ya özgün bir kuram inşa eder ya da mevcut bir kuramın geçerliliğini test eder. Ceyhan'a (2024) göre nitel araştırma yaklaşımı, eğitimciler ve öğrencilerin karşılaştığı sorunları ve gelişim alanlarını anlamada özellikle eğitim ortamlarında büyük önem taşımaktadır. Okul iklimi ve sosyal etkinlikler çerçevesinde, öğretmen görüşleri okulun akademik ve sosyal yapısının oluşumunda belirleyici bir etkidir. Bu bağlamda nitel araştırmalar, bu tür deneyim ve algıları etkileşimli ve dinamik süreçler içerisinde değerlendirerek, eğitim politikalarına ve uygulamalarına doğrudan yansıyabilecek nitelikte bulgular sunmaktadır.

3.2. Araştırmanın Deseni

Nitel araştırmalarda araştırmacının odaklandığı konu ve yönelttiği araştırma soruları, kullanılacak araştırma deseninin seçiminde doğrudan etkili olmaktadır. Araştırmanın amacı ve araştırma soruları dikkate alındığında, yapılan araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan olgubilim (fenomenoloji) deseninin kullanılması uygun görülmüştür. Fenomenolojik araştırma, günlük yaşamda karşılaşılan ancak tam olarak anlaşılamayan ve tamamen yabancı da olunmayan olguları incelemeyi amaçlar. Bu desende, araştırmanın konusunu deneyimlemiş ve bu deneyimi ifade edebilecek bireyler veya gruplar veri kaynağı olarak seçilir. Görüşmelerin uzun ve ayrıntılı olması, bazen birden fazla görüşme yapılmasını gerektirdiği için, örneklem sayısının az olması bu yaklaşımda doğaldır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Olgubilim deseni, bireylerin yaşadıkları olaylara dair düşüncelerini ve bu olaylara yükledikleri anlamları, kendi deneyimleri üzerinden incelemeyi hedefler. Olgubilim deseni, insanların tecrübe ettikleri olaylara ilişkin duygu ve düşüncelerini, kendi öznel deneyimleri üzerinden anlatmalarını temel alan bir yaklaşımdır (Miller, 2003; Mertens, 2023; Tekindal & Uğuz Arsu, 2020). Olgubilim deseni, insanların benzer yaşantıları nasıl anlamlandırdıklarını ve bu anlamlandırmalar üzerinden hangi ortak paydada birleştiğini ortaya koymayı amaçlar (Fraenkel & Wallen, 2006). Bu bağlamda olgubilim deseni yardımıyla öğretmenlerin öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerine, doğurduğu sonuçlarına ve olası çözüm önerilerine ilişkin görüşleri derinlemesine incelenmiştir. Olgubilim deseniyle katılımcıların duygu ve düşüncelerindeki benzerlikler ve farklılıklar derinlemesine incelenmiş ve veriler yüzdelik dağılım ve frekans

tekrarı gibi nicel olarak da değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme yönteminde, araştırmacı çalışma amacına en uygun bireyleri belirli ölçütlere göre ve kendi değerlendirmesine dayanarak seçmekte, böylece çalışma grubunu bilinçli bir şekilde oluşturmaktadır (Balcı, 2025). Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan amaçlı örnekleme yöntemi, sınırlı sayıdaki katılımcıdan derinlemesine ve anlamlı veriler elde edilmesini sağlar. Bu yöntem, araştırma konusuna ilişkin yoğun bilgi barındıran durumların seçilerek, bu durumların kapsamlı ve ayrıntılı bir şekilde incelenmesini hedefler (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu yöntemde, araştırma konusuna dair bilgi ve deneyim sahibi bireyler örnekleme dahil edilir (Yağar & Dökme, 2018). Amaçlı örnekleme, örneklem büyüklüğü veri toplama sürecinde ortaya çıkan durumlar ve araştırmanın ilk değerlendirmeleri ışığında belirlenir. Bilginin en üst seviyede toplanması hedefleniyorsa, yeni örneklem katılımcılarından artık farklı bir bilgi alınamadığı, yani doyum noktasına gelindiği anda örneklem alımı durdurulur (Shenton, 2004). Onwuegbuzie ve Collins'e (2007) göre bilgiler tekrar etmeye başladığı noktada araştırmaya yönelik veri toplama süreci sonlandırılmalıdır. Olgubilim deseni kullanılarak yapılan araştırmalarda veri toplanacak kişi sayısı alan yazınında 1 ile 325 kişi arasında değişiklik göstermektedir. Miles ve Huberman (1994), araştırmalarını 1kişiyle ve Neumann (2014), araştırmasını 325 kişiyle yapmıştır. Çalışma grubu; Rubbin ve Bobbie'ye (2016) göre 3-10 kişi aralığında, Charmaz'a (2011) göre en az 10 kişi, Yıldırım ve Şimşek'e (2021) göre de 10-25 kişi aralığında olmalıdır.

Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemi çerçevesinde “maksimum çeşitlilik örneklem tekniği” kullanılarak belirlenmiştir. Bu teknik, araştırma bulgularının geniş kitlelere genellenmesinden ziyade, konunun farklı bireyler tarafından nasıl algılandığını ve yorumlandığını ortaya koymayı hedefler (Yıldırım & Şimşek, 2021). Maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinde temel amaç, çeşitli özelliklere sahip katılımcıların hangi noktalarda benzerlik veya farklılık gösterdiğini belirlemektir (Gezer, 2021).

Bu araştırmanın örneklemi, 2024-2025 eğitim öğretim döneminde Amasya ili Merzifon ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarının farklı kademelerindeki eğitim kurumlarında ve farklı branşlarda görev yapan 23 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada cinsiyet ve mesleki deneyim süresi de göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmaya katılan eğitimcilerin mesleki deneyim düzeyleri, cinsiyetleri ve görev yaptıkları okul türleri elde edilen

bulgulara çok boyutlu bir perspektif kazandırmakta ve olası genellemeler için anlamlı veriler ortaya koymaktadır (Arıkan, 2021). Araştırmanın bulgularını somutlaştırmak ve desteklemek amacıyla, katılımcıların görüşme sırasında dile getirdikleri bazı ifadeler bulgular bölümünde doğrudan alıntı olarak yer verilmiştir. Araştırmanın tarafsızlığını ve etik ilkelere uygunluğunu sağlamak amacıyla, çalışmaya katılan eğitimcilerin kimlikleri gizli tutulmuş ve tüm veriler anonim şekilde değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler KE1, KE2, KE3, KE4, KE5, ... ve KE23 olacak şekilde kodlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Mesleki Kıdem	Eğitim Seviyesi	Okul Türü	Branşı	Yaş
KE 1	Kadın	6-10 yıl	Lisans	Ortaokul	Türkçe Öğrt.	30
KE 2	Kadın	16-20 yıl	Lisans	Okul Öncesi	Okul Öncesi Öğrt.	40
KE 3	Kadın	6-10 yıl	Yüksek Lisans	Okul Öncesi	Okul Öncesi Öğrt.	43
KE 4	Kadın	11-15 yıl	Lisans	Okul Öncesi	Okul Öncesi Öğrt.	37
KE 5	Kadın	11-15 yıl	Lisans	Okul Öncesi	Okul Öncesi Öğrt.	35
KE 6	Kadın	11-15 yıl	Lisans	Okul Öncesi	Özel Eğitim Öğrt.	33
KE 7	Kadın	26 yıl ve üzeri	Lisans	İlkokul	Sınıf Öğrt.	53
KE 8	Kadın	26 yıl ve üzeri	Lisans	İlkokul	Sınıf Öğrt.	59
KE 9	Erkek	11-15 yıl	Lisans	İlkokul	Sınıf Öğrt.	39
KE 10	Kadın	0-5 yıl	Lisans	Ortaokul	Arapça Öğrt.	30
KE 11	Kadın	6-10 yıl	Lisans	Ortaokul	Fen Bilimleri Öğrt.	28
KE 12	Kadın	11-15 yıl	Yüksek Lisans	Ortaöğretim	Matematik Öğrt.	45
KE 13	Erkek	21-25 yıl	Lisans	Ortaöğretim	T. Dili ve Edeb. Öğrt.	50
KE 14	Kadın	6-10 yıl	Yüksek Lisans	Ortaöğretim	Kimya öğrt.	33
KE 15	Erkek	21-25 yıl	Lisans	Ortaöğretim	T. Dili ve Edeb. Öğrt.	51
KE 16	Erkek	26 yıl ve üzeri	Yüksek Lisans	Ortaöğretim	Felsefe Öğrt.	52
KE 17	Kadın	21-25 yıl	Lisans	Ortaöğretim	Coğrafya Öğrt.	45
KE 18	Erkek	21-25 yıl	Lisans	Ortaöğretim	Biyoloji Öğrt.	47
KE 19	Kadın	11-15 yıl	Yüksek lisans	Ortaöğretim	Matematik Öğrt.	40
KE 20	Erkek	16-20 yıl	Lisans	Okul Öncesi	Çocuk Geliş. Öğrt.	42
KE 21	Kadın	16-20 yıl	Lisans	Okul Öncesi	Okul Öncesi Öğrt.	41
KE 22	Erkek	16-20 yıl	Yüksek lisans	Ortaokul	Matematik Öğrt.	42
KE 23	Kadın	21-25 yıl	Lisans	Ortaöğretim	İngilizce Öğrt.	49

Tablo 1’e göre katılımcı öğretmenlerin cinsiyetleri incelendiğinde %30’unun erkek ve %70’inin kadın olduğu görülmektedir. Yaş aralıkları 32-58 arasında değişkenlik göstermektedir. Katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde %5 ‘inin 0-5 yıl, %17’sinin

6-10 yıl, %26'sının 11-15 yıl, %17'sinin 16-20 yıl, %22'sinin 21-25 yıl ve %13'ünün 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %26'sının yüksek lisans ve %74'ünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı okul türleri incelendiğinde %31'inin okul öncesi, %13'ünün ilkokul, %17'sinin ortaokul ve %39'unun ortaöğretim kurumlarında görev yaptıkları görülmektedir. Veriler incelendiğinde katılımcıların branşlarının çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Yine veriler incelendiğinde katılımcıların yaşlarının 28 ile 59 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Her ne kadar nitel araştırmalarda verilerin nicel çalışmalarda olduğu gibi sayısal olarak sunulması beklenmese de bu tür araştırmalarda basit istatistiksel verilere yer verilebilmektedir. Bu tür araştırmalarda, elde edilen verilerin belirli bir kuramsal çerçevede ayrıntılı bir biçimde ve derinlemesine analiz edilir. Bu durum araştırmanın geçerli olması ve okuyucuya güvenilir bir bakış açısı sunması bakımından önemlidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Buradan hareketle araştırma için nitel veri toplama araçlarından biri olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılması uygun bulunmuştur. Ardından form araştırmanın amacına uygun araştırma soruları kullanılarak hazırlanmış ve araştırma sürecinde kullanılmıştır.

3.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda önceden belirlenmiş sorular bulunmakla birlikte, veri toplama sürecinde araştırmacı esnek bir yaklaşım benimseyerek soruların sıralamasını değiştirebilir ve daha derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla katılımcılara ek sorular yöneltebilir (Gratton & Jones, 2014; Karataş, 2017). Yarı yapılandırılmış görüşmeler, sabit yanıt seçenekleriyle yapılandırılmış bir çerçeve sunarken, aynı zamanda konunun derinlemesine incelenmesine olanak tanır. Bu yönüyle hem yapılandırılmış hem de yapılandırılmamış görüşme türlerinin avantaj ve dezavantajlarını bir arada barındırır. Katılımcının kendini daha rahat ifade edebilmesi, derinlemesine veri elde edilebilmesi ve analiz sürecinin görece daha sistematik ilerlemesi gibi avantajlar sağlarken; görüşmenin yönünün zaman zaman kontrolden çıkması, gereksiz zaman kaybı gibi bazı sınırlılıkları da içermektedir (Büyüköztürk vd., 2023). Sevencan ve Çilingiroğlu'na (2007) göre yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmanın amacına uygun olarak daha derinlemesine ve ayrıntılı veriler elde etmek amacıyla kullanılan bir veri toplama aracıdır. Merriam ve Tisdell (2016), yarı yapılandırılmış görüşme formunun yaygın olarak iki bölümden oluştuğunu ifade

etmektedir. İlk bölümde kısmen yapılandırılmış ve sınırları belirli verilere ulaşılması hedeflenirken, ikinci bölümde derinlemesine bilgi edinmeyi amaçlayan sorulara yer verilir.

Araştırmanın konusuna ilişkin literatür taraması yapıldıktan sonra yarı yapılandırılmış görüşme formunda kullanılacak sorular belirlenmiştir. Böylece soruların katılımcıları yönlendirmesi önlenmiş ve ifadelerin anlamlı bir sıra içerisinde yer almasına özen gösterilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunu birinci başlığında kişisel bilgilere ve ikinci başlığında yarı yapılandırılmış 15 soruya yer verilmiştir. Ardından, eğitim bilimleri alanında uzman iki akademisyenin görüşleri alınarak görüşme formu revize edilmiştir. Son aşamada ise, formdaki soruların anlaşılabilirlik ve uygulanabilirlik seviyesini belirlemek amacıyla iki eğitimciyle ön uygulama gerçekleştirilmiş; elde edilen geri bildirimlere göre görüşme formu son halini almıştır. Görüşme formunun 15. ve son maddesi katılımcıların konuya ilişkin eklemek istediklerini detaylandırmalarına olanak tanıyacak şekilde “Yukarıdakilerin dışında eklemek istediğiniz bir şeyler varsa lütfen belirtiniz.” şeklinde katılımcılara yöneltilmiştir. Etik kurallara uygunluk sağlamak amacıyla araştırmanın uygulama planının tamamına yönelik, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu’ndan 02.06.2025 tarihli, E-30640013-108.01-267749 sayılı onay alınmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 2024-2025 eğitim öğretim yılı ikinci dönemi ile yaz aylarında toplanmıştır. Görüşmeler öncesinde gönüllü katılımcılarla yüz yüze veya telefonla görüşülmüş, oldukları bir tarih ve saatte görüşmek için planlama yapılmıştır. Görüşmeler, katılımcıların kendilerini iyi hissedecekleri ve çevresel faktörlerden etkilenmeyecekleri mekanlarda yapılmıştır. Görüşmeler öncesinde katılımcılara sürecin etik kuralları hakkında bilgilendirme yapılmış ve verdikleri yanıtların gizli tutulacağı belirtilerek soruları dürüstçe yanıtlamaları teşvik edilmiştir. Katılımcılar araştırmanın konusu ve amacı hakkında bilgilendirilmiş, veri kaybını önlemek için görüşmelerin hem yazılı olarak hem de ses kaydı yapılarak kayıt altına alınacağı belirtilmiştir. Bu süreçle araştırmanın güvenilirliği arttırılmaya çalışılmış ve verilerin derinlemesine incelenmesine imkân tanımıştır. Her bir görüşme yaklaşık olarak 40 dakika sürmüştür. Görüşme süresince katılımcıları yönlendirecek sorulardan veya dikkatlerinin dağılmasına neden olacak bütün dışsal etkilere kaçınılmıştır. Elde edilen veriler, üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan bilgisayar yardımıyla Word belgesine aktararak kayıt altına alınmıştır. Görüşme metinleri oluşturulduktan sonra, içeriklerin doğruluğunu teyit etmek amacıyla katılımcılarla yeniden görüşmeler gerçekleştirilmiş ve metinler kendilerine

sunulmuştur. Katılımcı mahremiyeti kodlama yapılarak sağlanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz yardımıyla çözümlenmiştir. Betimsel analiz, elde edilen verilerin önceden belirlenen temalar çerçevesinde özetlenerek, yorumlanmasıdır. Veriler, öncelikli olarak açık ve sistematik şekilde betimlenir ve ardından yorumlanarak neden-sonuç ilişkileri üzerinden araştırma sorularına yönelik sonuçlara ulaşılır (Yıldırım & Şimşek, 2021). İlk olarak, katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar olarak listelenmiştir. Ardından veriler satır satır okuma yöntemi kullanılarak, kelime sıklık hesabına göre analiz edilmiştir. Analiz sonucunda verilerdeki benzer yanıtlar belirlenerek kodlar çıkarılmıştır. Çıkarılan kodlar, akademik danışman tarafından değerlendirildikten sonra düzenli bir şekilde yapılandırılmıştır. Araştırmada görüşleri alınan öğretmenlerin kodlara karşılık gelen ifadeleri, doğrudan alıntılarla bulgular kısmında örnek cümle olarak sunulmuştur.

3.7. Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmaların inandırıcılığı, geçerli ve güvenilir olmalarıyla mümkündür. Yaygın tanımıyla geçerlilik, bir ölçme ya da değerlendirme aracının, araştırılan kavram veya olguyu ne dereceyle ve doğrulukla ölçebildiğini gösteren bir niteliktir (Arslan, 2022). Geçerlik, iç geçerlik ve dış geçerlik olmak üzere iki türlü karşımıza çıkmaktadır. İç geçerlik, nitel çalışmalarda inandırıcılığa (inandırıcılık) karşılık gelirken; dış geçerlik ise aktarılabilirliğe (aktarılabilirlik) karşılık gelir (Denzin, 2009). Bir araştırmanın ele aldığı konuyu kapsamlı biçimde ortaya koyabilmesi için, araştırmacıların elde ettikleri verileri çeşitli doğrulama yöntemleriyle desteklemeleri gerekmektedir. Bu kapsamda; veri çeşitlemesi, katılımcı görüşlerinin onaylanması ve uzman görüşüne başvurulması gibi teknikler kullanılmalıdır. Araştırmanın geçerliliğini artırmak adına, veri toplama, analiz etme ve yorumlama süreçlerinin birbirleriyle tutarlı bir şekilde ilerlemesi, iç geçerlilik (inandırıcılık) açısından önem taşır. Elde edilen sonuçların benzer koşullarda başka durumlara da uygulanabilir olması ise, araştırmanın dış geçerliliği (aktarılabilirlik) ile doğrudan ilişkilidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Araştırmada geçerliği sağlamak için katılımcılarla tekrarlı görüşmeler yapılarak uzun süreli iletişim sağlanmış; veri toplama ve analiz aşamalarında uzman görüşüne başvurulmuştur. Katılımcı teyidi alınarak elde edilen verilerin doğruluğu pekiştirilmiştir. Böylece araştırmanın geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Güvenirlik, araştırma bulgularına ilişkin yapılan yorumların kararlılık, düzen ve tekrar edilebilirlik açısından tutarlılık göstermesini ifade eder. Verilerin doğru şekilde toplanarak, kayıt altına alınması araştırmanın güvenilir sonuçlar ortaya koyması açısından önemlidir (Selltiz vd., 1976). Nitel araştırmalarda güvenilirlik kavramı yerine, genellikle iç güvenilirlik için “tutarlılık” ve dış güvenilirlik için “doğrulanabilirlik” kavramları kullanılmaktadır (Guba, 1981). Nitel araştırmalarda tutarlılık, benzer verilerden farklı araştırmacıların ulaştığı anlamların birbirine yakınlık düzeyiyle ilgilidir (LeCompte & Goetz, 1982). Yıldırım ve Şimşek’e (2021) göre tutarlılık, araştırmacının araştırmanın her aşamasında tutarlı olmasını gerektirmektedir. Doğrulanabilirlik, araştırma sonuçlarının araştırmacının öznel yargılarından bağımsız olarak, doğrudan incelenen olgudan türetilmiş olma derecesini ifade eder (Lincoln & Guba, 1985). Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için öncelikle alanla ilgili iki uzmandan görüş alınmıştır. Daha sonra, soruların açık ve anlaşılır olup olmadığını görmek amacıyla iki öğretmenle ön uygulama yapılmıştır. Böylece araştırmanın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin bakış açısından öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerini belirlemek, sonuçlarını ortaya koymak ve çözüm yollarını sunmaktır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler araştırma sorularına göre betimsel analiz yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırma bulguları, araştırma soruları doğrultusunda dört ana başlıkta ve görüşme sorularına göre 15 alt başlıkta ele alınmıştır. Katılımcıların konuya ilişkin eklemek isteklerini detaylı bir biçimde ifade edebilmeleri için görüşme formunun sonuna “Yukarıdakilerin dışında eklemek istediğiniz bir şeyler varsa lütfen ekleyiniz.” şeklinde bir soru eklenmiştir. Bulgular bölümünde ele alınan araştırma soruları ve görüşme sorularına yönelik detaylar aşağıda Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Soruları ve Görüşme Sorularına İlişkin Detaylar

Araştırma Sorusu	Görüşme Sorusu
1.Finans kavramının tanımı nedir?	1.1.Size göre finans kavramı nedir? 1.2.Finans denilince aklınıza neler gelmektedir? Açıklayınız. 1.3.Finans kavramı yerine hangi kavramlar kullanılabilir?
2.Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların nedenleri nelerdir?	2.1.Size göre öğretmenler arasında gerçekleşen finansal konuşmaların nedenleri nelerdir? 2.2.Öğretmenler arasında en çok hangi finansal konuşmalar konuşulmaktadır? 2.3.Size göre günümüzde öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri nelerdir? Öğretmen maaşlarının yaşam standartlarınızı karşılayıp karşılamadığı hakkında ne düşünüyorsunuz?
3.Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların sonuçları nelerdir?	3.1.Öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime etkileri nelerdir? Açıklayınız. 3.2.Öğretmenler arasında maaşların adil ve yeterli dağıtıldığını düşünüyor musunuz? Açıklayınız. 3.3.Sizce öğretmen maaşlarının belirlenmesinde hangi kriterler dikkate alınmalıdır? 3.4.Öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının sonuçları nelerdir? Açıklayınız. 3.5.Öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-kadrolu öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları nelerdir?
4.Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların üstesinden gelmesi için neler yapılmalıdır?	4.1.Öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileriniz nelerdir? 4.2.Maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için neler yapılabilir? Açıklayınız. 4.3.Öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için kimlere hangi görevler düşmektedir?

5.Yukarıdakilerin dışında eklemek istediğiniz bir şeyler varsa lütfen belirtiniz.

4.1. Finans Kavramının Tanımı

Bu başlık altında birinci araştırma sorusunun cevabını bulabilmek için birinci, ikinci ve üçüncü görüşme soruları ile bu sorulara yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buradaki ikinci ve üçüncü görüşme soruları birinci görüşme sorusunu detaylandırmaya yönelik sorular olarak sorulmuştur.

4.1.1. Birinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın birinci görüşme sorusu “Size göre finans nedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevaplara göre finans kavramı öğretmenler tarafından; 1. Para yönetimi, 2. Yatırım, 3. Ekonomi ve 4. Tasarruf şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 3’te özetlenmiştir:

Tablo 3. Finans Kavramına Yönelik Algılar

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Para yönetimi	18	55	“Finans, temel olarak para yönetimidir” (KE7).
2	Yatırım	6	18	“Finans, ekonomik düzenlemelerle ilgili yatırım yapmaktır” (KE16).
3	Ekonomi	6	18	“Ekonomi ve ekonomik faaliyetler, finanstır” (KE9).
4	Tasarruf	3	9	“Elimizde olan parayı korumak ve tasarruf etmektir” (KE14).
	Toplam	33	100	

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin finans kavramını; %55 oranında para yönetimi, %18 oranında yatırım, %18 oranında ekonomi ve %9 oranında tasarruf olarak tanımladıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler finans kavramını en çok “para yönetimi” şeklinde belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen finans kavramını aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Paranın ve maddi kaynakların yönetimine ilişkin her türlü işlem finans olarak tanımlanabilir” (KE2).

Bu tanıma benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki tanımlı yapmıştır:

“Finans, kaynakların doğru bir şekilde kullanılması ve para yönetimidir” (KE4).

Araştırmaya katılan öğretmenler finans kavramını ikinci olarak “yatırım” şeklinde algıladıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Kişilerin kazandıkları parayı değerlendirerek yaptıkları yatırımlar finans olarak tanımlanabilir” (KE19).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki tanıımı yapmıştır:

“Ekonomi ve para ilgili ilgili yapılan her türlü işlem finans olarak ifade edilebilir” (KE21).

4.1.2. İkinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere sorulan ikinci görüşme sorusu “Finans denilince aklınıza neler gelmektedir? Açıklayınız.” şeklindedir. Öğretmenlerin verdiği cevaplara göre finans denildiğinde akıllarına sırasıyla; 1. Para yönetimi, 2. Borsa-yatırım, 3. Altın-Döviz ve 4. Tasarruf kavramları gelmektedir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 4’te özetlenmiştir:

Tablo 4. Finans Denildiğinde Öğretmenlerin Aklına Gelen Kavramlar

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Para yönetimi	17	41	“Paraya yönelik işlemler yani para yönetimi gelmektedir” (KE1).
2	Borsa-Yatırım	14	33	“Borsa ya da maddi kazanç elde etmeye yönelik yapılan yatırımlar aklıma gelmektedir” (KE3).
3	Altın-Döviz	8	19	“Finans denilince aklıma altın, döviz gibi değerli metalar gelmektedir” (KE5).
4	Tasarruf	3	7	“Benim aklıma gelir ve giderleri dengeleyerek tasarruf yapmak geliyor” (KE7).
	Toplam	42	100	

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin finans denildiğinde akıllarına; %41 oranında para yönetimi, %14 oranında borsa-yatırım, %19 oranında altın-döviz ve %7 oranında tasarruf kavramlarının geldiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler finans denildiğinde akıllarına en çok “para yönetimi” geldiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Finans denildiğinde aklıma parayı doğru bir şekilde yönetmek ve kullanmak gelmektedir” (KE8).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“İhtiyaçlarımızı karşılayabilmek ve hayatımızı idame ettirebilmek için parayı doğru bir şekilde yönetebilme gelmektedir” (KE12).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin finans denilince akıllarına ikinci olarak “borsa-yatırım” kavramlarının geldiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Finans denilince benim aklıma borsa veya yatırım yapma geliyor” (KE9).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Aklıma parayı savurmadan akılcı yatırımlar yapmak gelmektedir” (KE13).

4.1.3. Üçüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere sorulan üçüncü görüşme sorusu “Finans yerine hangi kavramlar kullanılabilir?” şeklindedir. Öğretmenlerin verdiği cevaplara göre finans kavramı yerine; 1. Para yönetimi, 2. Yatırım, 3. Ekonomi ve 4. Bütçe yönetimi kavramları kullanılabilir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 5’te özetlenmiştir:

Tablo 5. Finans Kavramı Yerine Kullanılabilecek Kavramlar

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Para yönetimi	12	39	“Finans kavramı yerine en uygun kavram para yönetimi olabilir” (KE4).
2	Yatırım	7	23	“Yatırım kavramı finans kavramının yerine kullanılabilir” (KE6).
3	Ekonomi	6	19	“Finans kavramı yerine bana göre ekonomi kavramı kullanılabilir” (KE1).
4	Sermaye yönetimi	6	19	“Bana göre sermaye yönetimi veya para yönetimi kavramları kullanılabilir” (KE13).
	Toplam	31	100	

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin finans kavramı yerine; %39 oranında para yönetimi, %23 oranında yatırım, %19 oranında ekonomi ve %19 oranında sermaye yönetimi kavramlarını kullanabilecekleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler finans kavramı yerine en çok “para yönetimi” kavramını kullanabileceklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Finans kavramı yerine doğru para yönetimi veya doğru yatırım kavramları kullanılabilir” (KE14).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Bana göre finans kavramı yerine kullanılabilecek ilk kavram para yönetimi

kavramıdır” (KE17).

Araştırmaya katılan öğretmenler finans kavramı yerine ikinci olarak “yatırım” kavramının geldiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Finans yerine yatırım ya da risk yönetimi kavramlarından biri kullanılabilir” (KE22).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Bence finans kavramı yerine yatırım kavramı veya sermaye yönetimi kavramları kullanılabilir” (KE18).

4.2. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Nedenleri

Bu başlık altında ikinci araştırma sorusunun cevabını bulabilmek için dördüncü, beşinci ve altıncı görüşme soruları ile bu sorulara yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buradaki beşinci ve altıncı görüşme soruları dördüncü görüşme sorusunu detaylandırmaya yönelik sorular olarak sorulmuştur.

4.2.1. Dördüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın dördüncü görüşme sorusu “Sizce öğretmenler arasında gerçekleşen finansal konuşmaların nedenleri nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevaplara göre öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenleri; 1. Ekonomik-maddi yetersizlikler, 2. Parayı doğru değerlendirme, 3. Geçim sıkıntısı, 4. Yüksek Enflasyon ve 5. Gelir farklılıkları şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 6’da özetlenmiştir:

Tablo 6. Öğretmenler Arasındaki Finansal Konuşmaların Nedenleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Ekonomik-maddi yetersizlikler	20	40	“Öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların en önemli nedeni ekonomik yetersizliklerdir.” (KE1).
2	Parayı doğru değerlendirme	10	20	“Sınırlı olan maddi kaynaklarımızın verimli şekilde kullanabilmek yani parayı doğru değerlendirmeyi öğrenmek için öğretmenler arasında bu konuşmalar geçmektedir.” (KE16).
3	Geçim sıkıntısı	8	16	“Geçim sıkıntısı günümüzde çoğu öğretmenin büyük bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır” (KE10).
4	Yüksek enflasyon	6	12	“Yüksek enflasyon, ekonomik yetersizlikler, gelir farklılıkları gibi durumlar olabilir” (KE17).

5	Gelir farklılıkları	6	12	“Geçim sıkıntısı, ekonomik yetersizlikler, gelir farklılıkları vb. daha birçok neden sayılabilir” (KE11).
	Toplam	50	100	

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenler tarafından öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenleri; %40 oranında ekonomik maddi yetersizlikler, %20 oranında parayı doğru değerlendirme, %16 oranında geçim sıkıntısı, %12 yüksek enflasyon ve %12 oranında gelir farklılıkları şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler finansal konuşmaların nedenlerini en çok “ekonomik-maddi yetersizlikler” şeklinde belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen finansal konuşmaların nedenlerine yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Son zamanlardaki hayat pahalılığı göz önüne alındığında bu konuşmaların ekonomik yetersizliklerden kaynaklandığını düşünüyorum” (KE7).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Öğretmenlerin maddi güçlerinin yetersiz kalması ve biriktirdikleri az miktarda parayı doğru yatırımlarla değerlendirmek istedikleri için finansla ilgili konuları konuştuklarını düşünmekteyim” (KE9).

Araştırmaya katılan öğretmenler finansal öğretmenler arasındaki konuşmaların nedenlerini ikinci olarak “parayı doğru kullanma” şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Parayı doğru kullanarak doğru yatırım araçlarının hangileri olduğunu öğrenmek, geçim sıkıntısı, maddi yetersizlikler sayılabilir” (KE16).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki gibi görüş belirtmiştir:

“Paranın doğru yatırımlara yönlendirilmesi, doğru yatırım araçlarının öğrenilmesi, daha çok gelir getirecek finans öğelerinin keşfedilmesi, yüksek enflasyon karşısında düşen alım gücü gibi pek çok nedeni olabilir” (KE18).

4.2.2. Beşinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın beşinci görüşme sorusu “Öğretmenler arasında en çok hangi finansal konular konuşulmaktadır?” şeklindedir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevaplara göre öğretmenler arasında en çok konuşulan finansal konular; 1. Yatırım araçları, 2. Ev-araba fiyatları, 3. Geçim sıkıntısı, 4. Yüksek enflasyon, 5. Kredi-Kredi kartı borçları, 6. Maaş ve 7. Yüksek kiralar şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar

aşağıdaki Tablo 7’de özetlenmiştir:

Tablo 7. Öğretmenler Arasında En Çok Konuşulan Finansal Konular

Sıra	Kod	F	%	Örnek Cümle
1	Yatırım araçları	18	36	“Öğretmenler arasında en çok döviz, altın, arsa vb. yatırım araçları konuşulmaktadır” (KE18).
2	Ev-araba fiyatları	8	16	“Konut fiyatları ile araç fiyatlarının büyük artış gösterdiği günümüzde ev-araba fiyatları en çok konuşulan konular arasında yer almaktadır” (KE19).
3	Geçim sıkıntısı	8	16	“Bütün bu konuşmaların temelinde öğretmenlerin yaşadıkları geçim sıkıntısı vardır” (KE22).
4	Yüksek enflasyon	6	12	“Enflasyon yüksekliği, ev, araba, geçim sıkıntısı gibi konuları sayabilirim” (KE23).
5	Kredi-Kredi kartı borçları	4	8	“Satın alma gücünün düşüklüğü, kredi ve kredi kartı borçları, maaş düşüklüğü ve daha birçok konu konuşulabilmektedir” (KE11).
6	Maaş	3	6	“Maaş ve ders ücretlerinin yetersizliği, kredi borçları, yüksek ev kiralari, yüksek market fiyatları gibi konular en sık konuşulan konulardır” (KE17).
7	Yüksek kiralari	3	6	“En çok kiralardaki yüksek artışlar, yatırım araçları, geçim sıkıntısı vb. konular konuşulmaktadır” (KE21)
	Toplam	50	100	

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenler tarafından öğretmenler arasında en çok konuşulan finansal konuların; %36 oranında yatırım araçları, %16 ev-araba fiyatları, %16 oranında geçim sıkıntısı, %12 oranında yüksek enflasyon, %8 oranında kredi-kredi kartı borçları, %6 oranında maaş ve %6 oranında yüksek kiralari şeklinde sıralanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler en çok konuşulan finansal konular arasında en çok “yatırım araçları” konusuna vurgu yapmışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen en çok konuşulan finansal konulara yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Emlak, arsa, döviz, borsa gibi yatırım araçları daha sık konuşulmaktadır” (KE16).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Öğretmenler bir araya geldiklerinde daha çok yatırım araçlarını, ev-araba fiyatlarını, geçim sıkıntılarını, yüksek kiralari vb. konuları daha çok konuşmaktadır” (KE15).

Araştırmaya katılan öğretmenler en çok konuşulan finansal konular arasında ikinci olarak “ev-araba fiyatları” konusunun olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir öğretmen

görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Özellikle erkek öğretmenler bir araya geldiklerinde ev-araba fiyatlarını daha çok konuşmaktadırlar” (KE10).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki gibi görüş belirtmiştir:

“Ev-araba fiyatları, maaşlar, geçim sıkıntısı, yatırım araçları gibi konular konuşulmaktadır” (KE6).

4.2.3. Altıncı Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın altıncı görüşme sorusu “Size göre günümüzde öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri nelerdir? Öğretmen maaşlarının yaşam standartlarınızı karşılayıp karşılamadığı hakkında ne düşünüyorsunuz? Açıklayınız” şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı görüşme sorusunun yaşam standartlarıyla ilgili olan ikinci kısmına maaşlarının yaşam standartlarını karşılamada yetersiz kaldığı cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin görüşme sorusunun birinci kısmına verdikleri cevaplara göre günümüzde öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri; 1. Düşük maaş, 2. Yanlış ekonomi politikaları, 3. Vergi yükü ve 4. Yüksek enflasyon şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 8’de özetlenmiştir:

Tablo 8. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Nedenleri

Sıra	Kod	F	%	Örnek Cümle
1	Düşük maaş	18	45	“Öğretmen maaşlarının düşüklüğü en büyük nedendir” (KE12).
2	Yanlış ekonomi politikaları	8	20	“Yanlış ekonomi politikaları ve maaş düşüklüğüdür” (KE21).
3	Vergi yükü	8	20	“Maaşlar düşük olmasına rağmen uygulanan vergi oranlarıyla öğretmenlerin sırtına binen vergi yükü sayılabilir” (KE5).
4	Yüksek enflasyon	6	15	“En büyük sorun enflasyonun yüksek olmasıdır. Bunun neticesinde maaşlar erimekte ve alım gücü düşmektedir” (KE18).
	Toplam	40	100	

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri; %45 oranında düşük maaş, %20 oranında yanlış ekonomi politikaları, %20 oranında vergi yükü ve %15 oranında yüksek enflasyon şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlerin ekonomik sorunlarının en büyük nedenini “düşük maaş” olarak görmektedirler. Bu bağlamda bir öğretmen konuya yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Maaşların düşük olması ve enflasyon karşısında maaşların her geçen gün erimesi en önemli nedenlerdendir” (KE6).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Maaşların oldukça düşük olması diyebilirim. Öğretmenlik önemli olduğu kadar yorucu bir meslek olduğu için verilen ücretler yetersiz kalıyor” (KE7).

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri arasında ikinci olarak “yanlış ekonomi politikalarını” görmektedirler. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Uygulanan yanlış ekonomi politikaları yüksek enflasyona neden olmakta ve öğretmenlerin ekonomik yönden sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır” (KE9).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki gibi görüş belirtmiştir:

“Son yıllarda öğretmenler geçinemiyor. Yanlış ekonomi politikaları, öğretmene gereken değerin verilmemesi, ücret adaletsizliği gibi birçok neden vardır” (KE13).

4.3. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Sonuçları

Bu başlık altında üçüncü araştırma sorusunun cevabını bulabilmek için yedinci, sekizinci, dokuzuncu, onuncu ve on birinci görüşme soruları ile bu sorulara yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1. Yedinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın yedinci görüşme sorusu “Öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime etkileri nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplar olumlu etkileri ve olumsuz etkileri şeklinde iki temaya ayrılmıştır. Olumlu etkileri; 1. Mesleki saygınlık, 2. Yüksek motivasyon, 3. Yüksek performans, 4. Nitelikli eğitim, 5. Mesleğin tercih edilmesi ve 6. Kişisel, sosyal ve mesleki gelişim olarak algılanmakta iken, olumsuz etkileri; 1. İtibarsızlık, 2. Düşük motivasyon, 3. Düşük performans, 4. Niteliksiz eğitim ve 5. Mutsuzluk şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 9’da özetlenmiştir:

Tablo 9. Öğretmen Maaşlarının Motivasyon, İtibar, Performans ve Eğitime Etkileri

Sıra	Tema	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Olumlu Etkileri f=33 (%49)	Mesleki saygınlık	10	31	“Yeterli maaşlar verilmesi halinde mesleğimiz eski saygınlığını kazanabilir” (KE2).
		Yüksek motivasyon	6	18	“Yaşam kalitemizi arttıran bir maaş öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltecektir” (KE4).
		Yüksek performans	6	18	“Geçim derdiyle uğraşmayan öğretmenlerin performansları yükselir. Bu da eğitim faaliyetlerine olumlu yansır.” (KE6).
		Nitelikli eğitim	5	15	“Ekonomik yönden refah içerisinde olan öğretmen kendini işine daha iyi verebileceğinden eğitimin niteliği de artacaktır” (KE18).
		Mesleğin tercih edilmesi	3	9	“Güzel bir maaş üniversiteye hazırlanan gençlerin mesleği daha çok tercih etmesini sağlar” (KE19).
		Kişisel, sosyal ve mesleki gelişim	3	9	“Öğretmen maaşlarının istenen seviyede olması kişisel ve mesleki gelişimimize kaynak ayırmamıza imkân tanır” (KE3).
2	Olumsuz Etkileri f=35 (%51)	İtibarsızlık	15	43	“Yetersiz maaşlar öğretmenleri itibarsızlaştırmakta ve verimliliklerini düşürmektedir” (KE4).
		Düşük motivasyon	6	17	“Ekonomik kaygılar altında sadece öğretmenlik mesleği için değil, tüm meslekler için motivasyon düşüklüğüne sebep olmaktadır” (KE9).
		Düşük performans	6	17	“Maaşların düşük olması öğretmenlerin performanslarını düşürmekte ve mutsuz etmektedir” (KE16).
		Niteliksiz eğitim	5	14	“Düşük maaşlar öğretmenlerin verimliliğini etkileyebilmekte ve niteliksiz eğitime neden olabilmektedir” (KE21).
		Mutsuzluk	3	9	“Kişisel ihtiyaçlarımızı tam anlamıyla karşılayamadığımız için mutsuzluk hissine kapılıyoruz bu durum istemsizce işimize de yansıyor” (KE1).
		Toplam	68	100	

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime etkileri; %49 oranında olumlu ve %51 oranında olumsuzdur.

4.3.1.1. Olumlu Etkileri

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının

öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime yönelik olumlu etkileri; %31 oranında mesleki saygınlık, %18 oranında yüksek motivasyon, %18 oranında yüksek performans, %15 oranında nitelikli eğitim, %9 oranında mesleğin tercih edilmesi ve %9 oranında kişisel, sosyal ve mesleki gelişim şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler olumlu etkiler arasında en çok “mesleki saygınlık” kavramını vurgulamışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen konuya yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Yeterli bir maaş öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine olanak tanıyacağı gibi daha iyi giyinebilmeleri için fırsat sunacaktır. Böylece öğretmenlerin hem öğrenciler hem de toplum nezdinde mesleki saygınları artabilecektir” (KE6).

Bu görüşü destekler nitelikte diğer bir öğretmen şu şekilde görüş belirtmiştir:

“Ekonomik kaygılarından arınmış öğretmenler ek iş aramak yerine kendilerini mesleklerine daha çok verebilecektir. Bu durum öğrencilere rol model olan öğretmenlerin mesleki saygınlıklarını onlara kazandıracaktır” (KE9).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları olumlu etkiler arasında “yüksek motivasyon” kavramını vurgulamışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Maaşların yeterli olması en başta öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltecektir. Bu durum öğretmelerin performanslarını da arttıracaktır” (KE16).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları ise olumlu etkiler arasında “yüksek performans” kavramını vurgulamışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ekonomik sıkıntı yaşamayan öğretmenlerin hayat standardı yükseleceğinden mesleki açıdan yüksek performans göstermeleri olanaklı olabilecektir” (KE18).

Bazı öğretmenler de olumlu etkiler arasında “nitelikli eğitim” kavramına vurgu yapmışlardır. Bu öğretmenlerden biri görüşünü aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Hayat kalitesini artırıcı bir maaş öğretmenleri her açıdan olumlu etkileyebileceğinden nitelikli bir eğitim vermelerine de destek olacaktır” (KE22).

4.3.1.2. Olumsuz Etkileri

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime yönelik olumsuz etkileri; %43 oranında itibarsızlık, %17 oranında düşük motivasyon, %17 oranında

düşük performans, %14 oranında niteliksiz eğitim ve %9 oranında mutsuzluk ve %9 oranında şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler olumsuz etkiler arasında en çok “itibarsızlık” kavramını vurgulamışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen konuya yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Düşük maaş öğretmenleri hemen her yönden olumsuz etkilemekte ve toplumdaki mesleki itibarlarını düşürmektedir” (KE22).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen görüşünü şu şekilde belirtmiştir:

“Öğretmen maaşlarının düşük olması öğretmenlerin saygınlıklarını zedelemekte ve itibar kaybı yaşamalarına neden olmaktadır” (KE19).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları olumsuz etkiler arasında “düşük motivasyon” kavramını vurgulamışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü aşağıdaki şekilde dile getirmiştir:

“Yetersiz maaşlar öğretmenlerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarına engel olarak motivasyonlarının düşmesine neden olabilmektedir” (KE21).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları ise olumsuz etkiler arasında “düşük performans” kavramına vurgu yapmışlardır. Bu öğretmenlerden biri görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Öğretmenlerin maaşlarının düşük olması onların düşük performans göstermelerine sebep olmaktadır” (KE20).

Bazı öğretmenler de olumsuz etkiler arasında “niteliksiz eğitim” kavramının üzerinde durmuşlardır. Bu öğretmenlerden birinin görüşü aşağıdaki gibidir:

“Mesleki gelişimlerine yeterli kaynağı ayıramayan öğretmenler kendilerini güncellemede sıkıntı çekmekte ve durum niteliksiz eğitime neden olabilmektedir” (KE5).

4.3.2. Sekizinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın sekizinci görüşme sorusu “Öğretmenler arasında maaşların yeterli ve adil dağıtıldığını düşünüyor musunuz? Açıklayınız.” şeklindedir. Öğretmenler bu soruya verdikleri cevapları; 1. Yetersiz-adaletsiz, 2. Mesleki kıdem ve 3. İstihdam biçimi-unvan şeklinde sıralamışlardır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 10’da özetlenmiştir:

Tablo 10. Öğretmenler Arasında Maaşların Dağıtılmasına Yönelik Algılar

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Yetersiz-adaletsiz	15	50	“Öğretmen maaşlarının adil ve yeterli olduğunu düşünmüyorum” (KE5).
2	Mesleki kıdem	8	27	“Mesleki kıdemin deneyimli öğretmenlere bir avantajı olmamaktadır” (KE3).
3	İstihdam biçimi-unvan	7	23	“Öğretmenlerin kadrolu-ücretli olarak istihdamı maaşların adaletli dağılımına engel olmaktadır” (KE22).
	Toplam	34	100	

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmenler arasında maaşların dağılımı; %50 oranında yetersiz-adaletsiz, %27 oranında mesleki kıdem ve %23 oranında istihdam biçimi-unvan şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arasındaki maaş dağılımını çoğunlukla “yetersiz-adaletsiz” olarak görmektedirler. Bu bağlamda bir öğretmen konuya yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Öğretmen maaşları yetersiz olmakla birlikte aynı işi yapan öğretmenler arasında adil dağıtıldığını düşünmüyorum. Özellikle de ücretli çalışan öğretmenlere” (KE12).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Genel olarak öğretmen maaşları yetersiz. Öğretmenlere yapılan maaş ödemelerinin istihdam biçiminden kaynaklı adil olmadığı kanaatindeyim” (KE11).

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arasındaki maaş dağılımına ilişkin ikinci olarak “mesleki kıdem” kavramını öne çıkarmışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Deneyimli ve deneyimsiz öğretmenler arasındaki maaş farkı çok fazla değil. Oysaki mesleki yönden daha kıdemli olan öğretmenler ile mesleğe yeni başlayan öğretmenler arasında belirli bir fark olması gerektiğini düşünüyorum” (KE19).

Bazı öğretmenler de öğretmenler arasındaki maaş dağılımına ilişkin “istihdam biçimi-unvan” kavramlarına vurgu yapmışlardır. Bu öğretmenlerden birinin görüşleri şu şekildedir:

“Öğretmenlik mesleğinin amacına uygun olmayan bir şekilde baş öğretmenlik, uzman öğretmenlik ve öğretmenlik gibi unvanlara ayrılması öğretmenler arasında belirgin maaş farklarının oluşmasına ve bu durum öğretmenler arasında çekişmelere neden olabilmektedir” (KE18).

4.3.3. Dokuzuncu Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu görüşme sorusu “Sizce öğretmen maaşlarının belirlenmesinde hangi kriterler dikkate alınmalıdır?” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplara göre öğretmenlerin maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterler; 1. Performans-başarı, 2. Enflasyon, 3. Eğitim düzeyi, 4. Mesleki kıdem, 5. İş yoğunluğu ve 6. Bölgesel yaşam maliyetleri şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 11’de özetlenmiştir:

Tablo 11. Öğretmenlerin Maaşlarının Belirlenme Kriterleri

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Performans-başarı	10	27	“Maaş belirlenmesinde öğretmen performansının baz alınması gerektiğini düşünüyorum” (KE1).
2	Enflasyon	7	19	“Öncelikli olarak enflasyon düzeyi ve serbest piyasa koşulları göz önünde bulundurularak adil ve yeterli bir maaş belirlenmesi gerektiğini düşünüyorum” (KE16).
3	Eğitim düzeyi	6	16	“Öğretmenlerin eğitim düzeyi ile alan yeterlilikleri göz önünde bulundurulmalıdır” (KE15).
4	Mesleki Kıdem	6	16	“Öğretmenlerin mesleki kıdemi, eğitim düzeyi, enflasyon vb. kriterler olabilir” (KE18).
5	İş yoğunluğu	4	11	“Maaşlar iş yoğunluğuna göre belirlenebilir” (KE11).
6	Bölgesel yaşam maliyetleri	4	11	“Öğretmen maaşları bana göre çalışılan bölgenin yaşam maliyetlerine endekslenmelidir. Çünkü bölgeler arası fiyat farklılıkları fazla olabilmektedir” (KE17).
	Toplam	37	100	

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterler; %27 oranında performans-başarı, %19 oranında enflasyon, %16 oranında eğitim düzeyi, %16 oranında mesleki kıdem, %11 oranında iş yoğunluğu ve %11 oranında bölgesel yaşam maliyetleri şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmen maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterlerden en çok “performans-başarı” kriterine vurgu yapmışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Maaşlar performans ve başarı öncelikli belirlenmelidir. Bu durumun eğitime olumlu etkileri olabilir” (KE10).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Bana göre öğretmen maaşları belirlenirken öncelikle performansa bakılmalıdır.

Mesleki kıdem ve eğitim düzeyine de bakılabilir” (KE9).

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmen maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterlerden ikinci olarak “enflasyon” kriteri üzerinde durmuşlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Maaşların belirlenmesinde enflasyon, iş yoğunluğu, başarı ve performans dikkate alınabilir” (KE22).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları maaşların belirlenmesinde “eğitim düzeyi” kriterini vurgulamışlardır. Bir öğretmen aşağıdaki gibi görüş belirtmiştir:

“Eğitim düzeyi, enflasyon, başarı durumu ve bölgesel yaşam maliyetleri göz önünde bulundurulmalıdır” (KE4).

Bazı öğretmenler de maaşların belirlenmesinde “mesleki kıdem” kriterine vurgu yapmışlardır. Bir öğretmen görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

“Öğretmen maaşlarının belirlenmesinde mesleki kıdem, enflasyon vb. kriterlere bakılmalıdır. Öğretmenler iyi koşullara sahip olmalı ki nitelikli eğitim verebilsinler” (KE21).

4.3.4. Onuncu Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın onuncu görüşme sorusu “Öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının sonuçları nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplar olumlu etkileri ve olumsuz etkileri şeklinde iki temaya ayrılmıştır. Olumlu sonuçları; 1. Yaşam kalitesinde artış, 2. Nitelikli-kaliteli eğitim, 3. Yüksek motivasyon, 4. Verimlilik ve 5. Saygınlık şeklinde algılanmakta iken, olumsuz sonuçları; 1. Mesleki gelişime bütçe ayıramama, 2. Düşük motivasyon, 3. Verimsizlik, 4. Ek iş yapma ihtiyacı ve 5. Mutsuzluk şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 12’de özetlenmiştir:

Tablo 12. Öğretmen Maaşlarının Yeterli Düzeyde Olup Olmamasının Sonuçları

Sıra	Tema	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Olumlu Sonuçları f=25 (%50)	Yaşam kalitesinde artış	9	36	“Yeterli maaşlar verilmesi halinde hayat kalitemiz artacak ve mesleki motivasyonumuz yükselecektir” (KE1).
		Nitelikli-kaliteli eğitim	5	20	“Öğretmenlerin maddi sıkıntı yaşamaması eğitimin kalitesini artırır” (KE2).
		Yüksek motivasyon	5	20	“Maaşların yeterli olması yüksek motivasyon kaynağı olabilmektedir” (KE23).
		Verimlilik	3	12	“Ekonomik rahatlık beraberinde huzuru ve

	Saygınlık	3	12	verimliliği getirir” (KE7). “Mesleki gelişimlerine daha çok kaynak ayıracakları için zamanla saygınlıkları da artar” (KE14).
2	Mesleki gelişime bütçe ayıramama	9	36	“Yetersiz maaşlar öğretmenlerin mesleki gelişimleri için bütçe ayırmalarını engellemektedir” (KE16).
	Düşük motivasyon	5	20	“Düşük maaşlar öğretmenlerin motivasyonlarını ve verimlerini düşürmektedir” (KE18).
	Verimsizlik	5	20	“Düşük maaşlar öğretmenleri kaygılandırmakta ve verimsizliğe neden olmaktadır” (KE6).
	Ek iş yapma ihtiyacı	3	12	“Yeterli maaş almayan öğretmenler ek iş yapma ihtiyacı duyabilmektedir” (KE4).
	Mutsuzluk	3	12	“Maddi sıkıntı çeken öğretmen mutsuzluk yaşar” (KE13).
	Toplam	50	100	

Olumsuz Sonuçları
f=25 (%50)

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmasının sonuçları; %50 oranında olumlu ve %50 oranında olumsuzdur.

4.3.4.1. Olumlu Sonuçları

Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere göre, öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmasının olumlu sonuçları; %36 oranında yaşam kalitesinde artış, %20 oranında nitelikli-kaliteli eğitim, %20 oranında yüksek motivasyon, %12 oranında verimlilik ve %12 oranında saygınlık şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından olumlu sonuçlar arasında en çok “yaşam kalitesinde artış” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen konuya yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Yeterli bir maaş öğretmenlerin yaşam kalitelerini ve refahlarını arttıracaktır” (KE8).

Bu görüşü destekler nitelikte diğer bir öğretmen şu şekilde görüş belirtmiştir:

“Maaşı yeterli bir öğretmen ekonomik kaygılarından arınacağından yaşam kalitesi de artacaktır” (KE7).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazıları tarafından olumlu etkiler arasında ikinci olarak “nitelikli-kaliteli eğitim” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini

aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Ekonomik yönden rahata kavuşan öğretmenlerin verimlilikleri ve verdikleri eğitimin niteliği artar” (KE1).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları tarafından ise olumlu etkiler arasında “yüksek motivasyon” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Maaşın yeterli düzeyde olması öğretmen motivasyonunu yükseltmektedir.” (KE17).

4.3.4.2. Olumsuz Sonuçları

Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere göre, öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının olumsuz sonuçları; %36 oranında mesleki gelişime bütçe ayıramama, %20 oranında düşük motivasyon, %20 oranında verimsizlik, %12 oranında ek iş yapma ihtiyacı ve %12 oranında mutsuzluk şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler olumsuz etkiler arasında en çok “mesleki gelişime bütçe ayıramama” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen konuya yönelik görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Düşük maaş mesleki gelişimimize bütçe ayırmamızı engellemektedir” (KE3).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen görüşünü şu şekilde belirtmiştir:

“Öğretmen maaşlarının düşük olması mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilecek kurslara katılımlarını azaltacaktır” (KE14).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları tarafından olumsuz etkiler arasında ikinci sırada “düşük motivasyon” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü aşağıdaki şekilde dile getirmiştir:

“Maaşından memnun olmayan öğretmenin doğal olarak iş motivasyonu düşecektir” (KE23).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları tarafından ise olumsuz etkiler arasında “verimsizlik” kavramına vurgu yapmışlardır. Bu öğretmenlerden biri görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Öğretmenlerin maaşlarının yeterli düzeyde olmaması işlerine odaklanmalarını engelleyerek verimlerini düşürmektedir” (KE22).

4.3.5. On Birinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın on birinci görüşme sorusu “Öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-

kadrolu öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplara göre öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları; 1. Kutuplaşma-gruplaşma, 2. Huzursuzluk, 3. Aidiyet eksikliği, 4. Performans düşüklüğü, 5. Motivasyon düşüklüğü, 6. Değersiz-yetersiz hissetme ve 7. Niteliksiz eğitim şeklinde algılanmaktadır. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 13’te özetlenmiştir:

Tablo 13. Öğretmen Ayırımından Kaynaklı Ücret Dengesizliğinin Sonuçları

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Kutuplaşma-gruplaşma	9	21	“Öğretmenler arası kutuplaşmalara ve gruplaşmalara neden olmaktadır” (KE1).
2	Huzursuzluk	8	19	“Bu durum çoğu zaman öğretmenler arası ilişkilerde huzursuzluğa neden olmaktadır” (KE15).
3	Aidiyet eksikliği	7	16	“Yapılan ayrımlar aidiyet eksikliği nedenidir” (KE13).
4	Performans düşüklüğü	6	14	“Ücretli öğretmenler geçici olduklarını düşündüklerinden kendilerini işlerine tam verememekte bu durum performans düşüklüğüne neden olabilmektedir” (KE16).
5	Motivasyon düşüklüğü	6	14	“Eğitim çalışanları arasındaki bu ayırım doğal olarak öğretmenlerin motivasyonlarını düşürür” (KE8).
6	Değersiz-yetersiz hissetme	4	9	“Yapılan ayırım özellikle ücretli öğretmenlerin kendilerini değersiz ve yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır” (KE20).
7	Niteliksiz eğitim	3	7	“Bu durum öğretmenler arası ilişkileri bozarak aidiyet eksikliğine ve niteliksiz eğitime yol açmaktadır” (KE22).
	Toplam	43	100	

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-kadrolu ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları; %21 oranında kutuplaşma, %19 oranında huzursuzluk, %16 oranında aidiyet eksikliği, %14 oranında performans düşüklüğü, %14 oranında motivasyon düşüklüğü, %9 oranında değersiz-yetersiz hissetme ve %9 oranında niteliksiz eğitim şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arasındaki ayırımdan kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçlarından en çok “kutuplaşma-gruplaşma” kavramlarına vurgu yapmışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Aynı işi yapan insanlar arasında bu ayırımın yapılması öğretmenlerin gruplaşmalarına yol açmaktadır” (KE4).

Benzer şekilde diğerk bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Bu durum öğretmenler arasında huzursuzluk yaratarak, kutuplaşmalarını tetiklemektedir” (KE2).

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arasındaki ayırımdan kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçlarından ikinci olarak “huzursuzluk” kavramını vurgulamışlardır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü řu şekilde ifade etmiştir:

“Okul iklimini olumsuz etkileyerek özellikle öğretmenler odasında huzursuzluk çıkmasına zemin yaratmaktadır” (KE6).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları, öğretmenler arasındaki ayırımdan kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçlarından “aidiyet eksikliği” kavramını vurgulamışlardır. Bir öğretmen aşağıdaki gibi görüş belirtmiştir:

“Aynı işi yapan bazı öğretmenlerin aynı ücreti alamaması, çoğı zaman düşük ücret alan öğretmenlerin performansını olumsuz etkilemekte ve aidiyet eksikliğine neden olmaktadır” (KE18).

Bazı öğretmenler ücret dengesizliğinin sonuçlarından “performans düşüklüğü” kavramına vurgu yapmışlardır. Bir öğretmen görüşünü řu şekilde dile getirmiştir:

“Aynı işi yapan herkes aynı ücreti almalıdır. Aksi takdirde bu durum öğretmenler arasında performans ve motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır” (KE21).

Bazı öğretmenler ise ücret dengesizliğinin sonuçlarından “motivasyon düşüklüğü” kavramını vurgulamışlardır. Bir öğretmen görüşünü řu sözlerle dile getirmiştir:

“Maalesef bu ayırım özellikle ücretli öğretmenlerin değersiz hissetmelerine ve motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır” (KE3).

4.4. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik sorunların Çözüm Yolları

Bu başlık altında dördüncü araştırma sorusunun cevabını bulabilmek için on ikinci, on üçüncü ve on dördüncü görüşme soruları ile bu sorulara yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buradaki on üçüncü ve on dördüncü görüşme soruları on ikinci görüşme sorusunu detaylandırmaya yönelik sorular olarak sorulmuştur.

4.4.1. On İkinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın on ikinci görüşme sorusu “Öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileriniz nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplara göre öğretmen maaşlarının ve ekonomik

durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileri; 1. Yaşanabilir düzeyde maaş artışı, 2. Ek derslerin iyileştirilmesi, 3. İkramiye, 4. Kira-yol ve yemek yardımı, 5. Etkin sendikacılık, 6. Faizsiz konut kredisi ve 7. Ekonomik istikrar şeklindedir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 14’te özetlenmiştir:

Tablo 14. Öğretmenlerin Ekonomik Durumlarının İyileştirilmesi İçin Çözüm Önerileri

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Yaşanabilir maaş artışı	9	31	“Enflasyona endeksli yaşanabilecek seviyede maaş artışı yapılması gerekir” (KE15).
2	Ek derslerin iyileştirilmesi	4	14	“Maaşlarla birlikte ek dersler de iyileştirilmelidir” (KE1).
3	İkramiye	3	11	“Belirli aralarla öğretmenlere ikramiye verilebilir” (KE16).
4	Kira-yol-yemek yardımı	3	11	“Kira-yol-yemek yardımları yapılmalıdır” (KE5).
5	Etkin sendikacılık	3	11	“Öğretmenlerin haklarını savunmak için kurulmuş olan sendikaların maaş artışlarının belirlenmesinde daha etkin olmaları gerekmektedir” (KE19).
6	Faizsiz konut kredisi	3	11	“Kıraların yüksek olması bütçeye ağır yük bindirdiğinden evi olmayan öğretmenlere faizsiz konut kredisi verilebilir” (KE20).
7	Ekonomik istikrar	3	11	“Öncelikle politika yapıcıların ekonomik istikrarı sağlanmaları gerekir. Ekonomik istikrar sayesinde refah artar.” (KE21).
Toplam		28	100	

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileri; %31 oranında yaşanabilir düzeyde maaş artışı, %14 oranında ek derslerin iyileştirilmesi, %11 oranında ikramiye, %14 oranında kira-yol ve yemek yardımı, %11 oranında etkin sendikacılık, %11 oranında faizsiz konut kredisi ve %11 oranında ekonomik istikrar şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından, öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerinden en çok “yaşanabilir düzeyde maaş artışı” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Toplu olarak tüm öğretmenlerin maaşları yaşanabilir düzeyde yükseltilmelidir” (KE11).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Maaşlar en az gerçek enflasyon düzeyinde ve yaşanabilir seviye arttırılmalıdır” (KE9).

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından, öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerinden ikinci olarak “ek ders ücretlerinde iyileştirme” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Ek ders ücretleri normalden çok daha düşük. Ek ders ücretlerinin iyileştirilmesi gerekiyor” (KE4).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları tarafından, öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerinden “ikramiye” vurgulanmıştır. Bir öğretmen aşağıdaki gibi görüş belirtmiştir:

“Öğretmenlere ikramiye verilebilir ya da ücretlerinde anlamlı iyileştirmeler yapılabilir” (KE18).

4.4.2. On Üçüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın on üçüncü görüşme sorusu “Maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için neler yapılabilir? Açıklayınız.” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplara göre maaş artışı dışında öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için yapılabilecekler; 1. Düşük faizli kredi, 2. İndirim, 3. Kira-yol ve yemek yardımı, 4. Özel ders, 5. Vergi oranlarının sabitlenmesi ve 6. Burs imkânı şeklindedir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 15’te özetlenmiştir:

Tablo 15. Maaş Artışı Dışında Ekonomik Durumun İyileştirilmesi İçin Yapılabilecekler

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Düşük faizli kredi	6	23	“Evi olmayan öğretmenlere düşük faizli krediyle ev alma imkânı verilmelidir” (KE13).
2	İndirim	5	19	“Bazı işletmelerle anlaşmalar yapılarak öğretmenlere indirim yapmaları sağlanabilir” (KE19).
3	Kira-yol ve yemek yardımı	5	19	“Kira, yol ve yemek yardımı yapılmalıdır” (KE14).
4	Özel ders	5	19	“Öğretmenlerin özel ders yasağı kaldırılarak, özel ders vermeleri teşvik edilebilir” (KE1).
5	Vergi oranlarının sabitlenmesi	3	12	“Öğretmenlerin sırtlarındaki vergi yükü düşürülmeli ve vergi oranları sabitlenmelidir” (KE22).
6	Burs imkânı	2	8	“Çocukları üniversitede okuyan öğretmenlerin çocuklarına burs imkânı tanınmalıdır” (KE16).
	Toplam	26	100	

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlere göre maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için yapılabilecekler; %23 oranında düşük faizli kredi, %19 oranında indirim, %19 oranında kira-yol ve yemek yardımı, %19 oranında özel ders, %12 oranında vergi oranlarının sabitlenmesi ve %8 oranında burs imkânı şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için yapılabileceklerden en çok “düşük faizli kredi” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Öğretmenlere yönelik düşük faizli konut ve taşıt kredileri verilebilir (KE17).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Faizsiz ya da düşük faizli kredilerle konut sahibi olmaları sağlanmalıdır” (KE10).

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için yapılabileceklerden ikinci olarak “indirim” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Öğretmenlerin 0-6 yaş çocuklarının ihtiyaçları için ve tatillerde öğretmenler için indirim anlaşmaları yapılması düşünülebilir” (KE6).

Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için yapılabileceklerden “kira-yol ve yemek yardımı” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Öğretmenlere farklı haklar tanınabilir. Mesela kira-yol ve yemek yardımı gibi alternatifler sunulabilir” (KE11).

4.4.3. On Dördüncü Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın on dördüncü görüşme sorusu “Öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için kimlere hangi görevler düşmektedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin görüşme sorusuna verdikleri cevaplara göre öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenler; 1. Millî Eğitim Bakanlığı, 2. Milletvekilleri-politikacılar, 3. Hükümet, 4. Sendikalar, 5. Üniversiteler ve 6. Maliye Bakanlığı şeklindedir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara yönelik detaylar aşağıdaki Tablo 16’da özetlenmiştir:

Tablo 16. Öğretmenlik Mesleğini Daha Cazip Hale Getirmede Üzerine Görev Düşenler

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Millî Eğitim Bakanlığı	13	34	“En önemli görev Millî Eğitim Bakanlığı’na düşmektedir.” (KE14).
2	Milletvekilleri-	9	24	“Bu konuda milletvekilleri, hükümet ve bakanlık üzerinde

	politikacılar			büyük sorumluluklar vardır” (KE23).
3	Hükümet	6	16	“Üzerine görev düşenler hükümet, bakanlık, sendikalar ve medya sayılabilir” (KE19).
4	Sendikalar	5	13	“Sendikalar grev haklarını kullanarak öğretmenlerin ekonomik kazanımı için çaba göstermelidir” (KE18).
5	Üniversiteler	3	8	“Öğretmenlerin nitelikli bir biçimde yetiştirilmesi hükümet ve üniversitelerin sorumluluğundadır” (KE20).
6	Maliye Bakanlığı	2	5	“Eğitim için daha fazla bütçe ayrılması için Maliye Bakanlığı’na görevler düşmektedir” (KE21).
	Toplam	38	100	

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenler; %34 oranında Millî Eğitim Bakanlığı, %24 oranında milletvekilleri-politikacılar, %16 oranında hükümet, %13 oranında sendikalar, %8 oranında üniversiteler ve %5 oranında Maliye Bakanlığı şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenlerden en çok “Millî Eğitim Bakanlığı” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Öncelikle Millî Eğitim Bakanlığı’na, sendikalara ve hükümete görevler düşmektedir (KE4).

Benzer şekilde diğer bir öğretmen aşağıdaki şekilde görüş belirtmiştir:

“Millî Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin saygınlığını arttırıcı düzenlemeler yapmalı ve öğretmenlik mesleğinin itibarını kazanması için öğretmenleri her konuda koşulsuz desteklemelidir” (KE1).

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenlerden ikinci olarak “milletvekilleri-politikacılar” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğitim politikacılarına ve ülke yöneticilerine önemli görevler düşmektedir” (KE3).

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenlerden “hükümet” vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir öğretmen görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Öncelikle hükümet ve politikacılar sağlıklı bir ekonomik yapı kurmalıdır. Çünkü nitelikli eğitim sağlam bir ekonomik yapı oluşturmanın temelidir. Böylece toplum refahı artarken bu durum öğretmenlerin saygınlığını yukarıya taşır” (KE22).

Bazı öğretmenler tarafından bu konu da “sendika” vurgulanmıştır. Bir öğretmen

görüşlerini aşağıdaki gibi dile getirmiştir:

“Sendikalar, siyasi gömleklerini çıkararak öğretmenlerin haklarını gözetmeli ve mesleğin itibarını zedeleyici uygulamalardan kaçınmalıdır” (KE13).

4.5. On Beşinci Görüşme Sorusuna Yönelik Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın on beşinci sorusu “Yukarıdakilerin dışında eklemek istediğiniz bir şeyler varsa lütfen belirtiniz.” şeklindedir. Bu bağlamda bir öğretmen görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Finansal olarak şunu söylemek isterim ki bir öğretmenin maaşı parayı dert etmeyeceği seviyede olmalıdır. Çünkü işi zordur. Özellikle değişen öğrenci ve veli profilleriyle de gün geçtikçe mesleğin icra edilmesi zorlaşmaktadır. Eğitim politikalarının sık değişmesi de eğitim kalitesini ve toplumun eğitime, eğitimciye bakış açısını olumsuz etkilemektedir. Politika yapıcılar bu konuda gerekli önlemleri almalı, nitelikli ve saygın eğitimin önünü açmalıdır” (KE7).

Araştırmaya katılan bir öğretmen de görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

“Öğretmenin ekonomik açıdan refaha kavuşmasının birinci koşulu ülke yönetiminin öğretmene gereken değeri vermesidir. Bununla birlikte sendikalar gerçek görevlerini hatırlamalı, öğretmenlerin haklarını her koşulda siyasi kaygı taşımadan savunmalı ve bu konuda dik bir duruş sergilemelidir” (KE13).

Araştırmaya katılan diğer bir öğretmenin görüşleri ise şu şekildedir:

“Öğretmenlerin daha huzurlu ve verimli olması maddi açıdan herhangi bir kaygı yaşamadan mesleklerine dört elle sarılmalarıyla mümkündür. Bunun için öğretmenler arasında birlik ve beraberliğin sağlanması için öncelikli olarak ücretli öğretmenlik uygulaması sonlandırılmalıdır. İhtiyaç dahilinde gerekli alanlara öğretmen ataması yapılmalıdır. Çünkü bir toplumun kalkınması ve refaha kavuşması, nitelikli bir şekilde yetiştirilmiş öğretmenlerin verecekleri nitelikli eğitimle mümkündür” (KE18).

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı kademelerdeki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan ve farklı branşlara mensup öğretmen görüşleri alınarak yapılmıştır. Araştırmacılar, araştırmaya katılan eğitimcilerin gözünden; finans kavramının tanımına yönelik algılarını, öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların nedenlerini, sonuçlarını ve bu sorunların üstesinden gelinmesi için gerekli çözüm yollarını ortaya koymayı amaç edinmişlerdir. Bu araştırmanın tartışma bölümü, daha anlaşılır olması bakımından “Finans kavramının tanımı”, “Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların nedenleri”, “Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların sonuçları” ve “Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların üstesinden gelinmesi için yapılması gerekenler” olacak şekilde dört alt başlıkta verilmiştir.

5.1. Finans Kavramının Tanımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin finans kavramını; para yönetimi, yatırım, ekonomi ve tasarruf gibi kavramlarla tanımladıkları görülmüştür. Yapılan araştırmada finans denilince öğretmenlerin akıllarına; para yönetimi, borsa-yatırım, altın-döviz ve yatırım kavramlarının geldiği bulunmuştur. Yine aynı araştırmada öğretmenlere göre finans kavramı yerine; para yönetimi, yatırım, ekonomi ve sermaye yönetimi kavramlarının kullanılabileceği bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Vipond'a (2025) göre paranın yönetilmesi ile ilgili faaliyetler finans olarak tanımlanır. Bununla birlikte finans kavramı; yatırım işlemleri, borç alış-verişi, bütçe yapma, tasarruf işlemleri ve tahminde bulunma etkinliklerini kapsayan bir kavramdır. Finansal sistem; para dolaşımı, yatırım yönetimi ve kredi verme işlemlerini kapsar. Benzer şekilde Çelik'e (2025) göre finans kavramı en temel haliyle para yönetimi ve gerekli olan fonları temin etme sürecidir. Ayrıca finans, bir nevi kaynak değişimidir. Bununla birlikte finans para yönetimi ve kaynak değişiminin çok ötesinde bir kavramdır. Çünkü finans aynı zamanda eldeki varlıkları, menkul kıymetleri ve yatırım araçlarını yönetme sanatı olarak da adlandırılabilir. TDK Sözlüğü' ne (2025) göre ise finans; “para ve para ile ilgili araçları, değerleri konu edinen iş alanı” ya da “mali işler” olarak tanımlanmaktadır.

Finans, kişi ve kurumların ekonomik faaliyetlerini sürdürmek için kullandıkları para, fon ve sermayeyi kapsar (Erbaşlar, 2021). Finans, birey ve kurumların faydalandıkları kaynak, sermaye veya parasal kaynaktır (Aydın vd., 2021). Finans basit anlamıyla para ve parasal

kaynaklardır (Orhan, 2024). Yine Rush’a (2025) göre finans kavramı en basit anlamıyla para ve sermaye yönetimi olarak tanımlanabilir. Bu nedenle finans; paranın, sermayenin ve yatırımların yönetimini kapsayan geniş bir kavramdır. Gerekli fonların uygun koşullarda temin edilmesini, etkin bir biçimde değerlendirilmesini ve yatırımlara yönlendirilmesini gibi işleri kapsar. Bununla birlikte finans, insanlara birikimlerini enflasyondan korumaları için fırsatlar sunar.

Yukarıda görüldüğü üzere araştırmanın bulguları, ilgili literatürde yapılan çalışma bulgularıyla uyumlu olup, bu çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin finans kavramını “borsa, altın, döviz” gibi kavramlarla daha kapsamlı bir biçimde tanımladıkları görülmektedir.

5.2. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Nedenleri

Araştırmaya katılan öğretmen görüşlerine göre öğretmenler arasında gerçekleşen finansal konuşmaların nedenleri; ekonomik-maddi yetersizlikler, parayı doğru değerlendirme, geçim sıkıntısı, yüksek enflasyon ve gelir farklılıkları olarak bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Başak’a (2022) göre öğretmenlerin kendi aralarında finansal konuları gündeme getirmeleri hem bireysel ekonomik kaygılarını paylaşmanın hem de kolektif mesleki dayanışmanın bir sonucudur. Bundan dolayı öğretmenler sıklıkla maaş düzeyleri, ek ders ücretleri, özlük hakları ve emeklilik planlamaları gibi finansal konular hakkında fikir alışverişi yapmaktadırlar. Maturana ve Nickerson’a (2019) göre finansal kararlar alma aşamasında öğretmenler meslektaşlarının fikirlerinden ve deneyimlerinden faydalanmaktadır. Benzer şekilde Sayım ve Serdar (2019) ile Schindler ve Cardona (2023), ekonomik ve finansal konularda öğretmenlerin birbirleriyle fikir alışverişi yaptıklarını ve böylece bu konulardaki ortak bilgi düzeylerini arttırdıklarını ortaya koymaktadırlar. Bu bağlamda araştırma bulgularının literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmenler arasında en çok konuşulan finansal konuların; yatırım araçları, ev-araba fiyatları, geçim sıkıntısı, yüksek enflasyon, kredi-kredi kartı borçları, maaş ve yüksek kiralar olarak bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Çakan (2021), öğretmenlerin öğretmenler odasında öğretmen maaşları, euro-dolar-altın yatırımları, ev-araba fiyatları, alışveriş ve ek ders ücretleri gibi ekonomik konuların en fazla konuşulan konulardan olduğunu ifade etmektedir. Bu durumun öğretmenlerin aldıkları düşük maaşlardan ve yaşadıkları ekonomik sıkıntılardan kaynaklanabileceğini belirtmektedir. Benzer olarak Göker ve Gündüz (2013) ile Karataş ve

Çakan (2018) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin ekonomik sorunlar yaşadıklarını ve bu sorunlarla baş etmek durumunda olduklarını ortaya koymaktadırlar. Görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgular, ilgili literatürde yapılan araştırma bulgularıyla uyumludur.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre günümüzde öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri; düşük maaş, yanlış ekonomi politikaları, vergi yükü ve yüksek enflasyon olarak bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Topçu (2021), yaptığı araştırmada öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenlerini ücret düşüklüğü, enflasyon, hayat pahalılığı, tüketim fiyatlarındaki sürekli artış ve alım gücü düşüklüğü olarak sıralamaktadır. Güven'e (2010) göre öğretmenlerin ekonomik sorunları politik nedenlerden kaynaklanmaktadır. Öğretmen istihdamı kamu tarafından sağlandığından, mesleğin ekonomik getirisi ve saygınlığı devlet tarafından belirlenmektedir. Bütçeden eğitime ayrılan payın yetersizliği ve istihdamda izlenene yanlış politikalar öğretmenlik mesleğine bakışı olumsuz etkilemektedir. Aydın ve Arastaman'a (2024) göre Türkiye'de öğretmen maaşları diğer ülkelerdeki öğretmen maaşlarına göre düşük olup, uygulanan politika ve uygulamalar da mesleğin statüsü ve saygınlığına zarar vermektedir. Türkiye'de iş gücü üzerine bindirilmiş vergi yükü ve beraberindeki ek kesinti adıyla devlete aktarılan yüksek paylar çalışanları ekonomik anlamda zorlamaktadır (Armağan, 2006; Ertekin, 2021). Yukarıda görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgular, ilgili literatürde yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

5.3. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Sonuçları

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime etkilerinin olumlu etkiler ve olumsuz etkiler olarak değerlendirildiği bulunmuştur.

Katılımcı öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının olumlu etkileri; mesleki saygınlık, yüksek motivasyon, yüksek performans, nitelikli eğitim, mesleğin tercih edilmesi ile kişisel, sosyal ve mesleki gelişim olarak bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Sunar ve Kaya'ya (2018) göre öğretmenlik mesleğinin gelirinin yüksek olması ve eğitim seviyesi mesleki saygınlığın artmasının temel belirleyicileridir. Sunar'a (2020) göre iyi bir ücret getirisi meslek tercihinde önemli bir yer tutmaktadır. Tütüncü ve Deniz'e (2025) göre tatmin edici seviyedeki bir ücret, öğretmenlerin hem motivasyonlarını hem de performanslarını arttıracak gibi öğretmenlere kişisel ve mesleki yönlerden gelişim fırsatı sunacaktır. Bu durum öğretmenlerin içsel motivasyonlarını arttırarak

daha kaliteli eğitim hizmeti sunmalarına ve neticede eğitimin kalitesinin artmasına katkı sunacaktır. Dalton ve Marcenaro-Gutierrez'e (2011) göre maaş artışları, öğretmenlerin performanslarını ve öğrenci başarılarını olumlu etkilemektedir. Görüldüğü üzere ilgili literatür bulguları, araştırma bulgularıyla uyum göstermektedir.

Katılımcı öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının olumsuz etkileri; itibarsızlık, düşük motivasyon, düşük performans, niteliksiz eğitim ve mutsuzluk olarak bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Ertan Kantos'a (2021) göre maaşların düşüklüğü, yetersiz özlük hakları, politikacıların yanlış tutumları, medyada öğretmenlere yönelik yapılan olumsuz haberler vb. durumlar öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştırmaktadır. Ertürk ve Aydın'a (2017) göre öğretmenlik mesleğinin yaşadığı itibar kaybı, öğretmenlerin motivasyonlarını ve iş performanslarını düşürmektedir. Tütüncü ve Deniz'e (2025) göre düşük maaşlar öğretmenlerin motivasyonlarını düşürmekte ve eğitimin niteliğini olumsuz etkilemektedir. Akiba ve diğerleri (2012), düşük maaşların öğretmenlerin iş tatminini olumsuz etkilediğini ve öğretmenlerin bu durumdan memnun olmadıklarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırma bulgularının ilgili literatür bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin, öğretmen maaşların yeterli ve adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin görüşleri; yetersiz-adaletsiz, mesleki kıdem ve istihdam biçimi-unvan şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Aydın ve diğerlerine (2019) göre ücret adaletsizliği ve yetersizliği öğretmenleri olumsuz etkilemektedir. Benzer olarak Ertürk ve Aydın (2017), öğretmen maaşlarının beklentileri karşılamada yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Bayar ve Çelik'e (2020) göre öğretmen istihdamının kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olacak biçimde farklı şekillerde gerçekleştirilmesi özellikle ücretli öğretmenler açısından ücret adaletsizliğine ve iş güvencesinin olmamasına neden olmaktadır. ERG 2024 yılı Eğitim İzleme Raporu'na göre Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında işe yeni başlayan bir öğretmen ile deneyimli bir öğretmenin maaş farkı %9 civarındadır. Bu oran OECD ülkelerinde %60-%65 civarındadır. Bu durum ülkemizde mesleki kıdemin maaşlara fazla etkisinin olmadığını göstermektedir. Buna karşın 18 Ekim 2024 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7528 numaralı Öğretmenlik Mesleği Kanunu ile öğretmenlik mesleğinin öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen olmak üzere üç farklı kariyer basamağına ayrılmasıyla bu durum değişmeye başlamıştır. Kariyer basamakları göz önüne alındığında öğretmenlerin bulundukları basamağa göre maaşları arasında belirgin farklılıkların oluşmaya başladığı söylenebilir. Yukarıda da görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulguların literatür bulgularıyla uyduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterler; performans-başarı, enflasyon, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, iş yoğunluğu ve bölgesel yaşam koşulları şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Vegas ve Ganimian'a (2013) göre öğretmen maaşlarının belirlenmesinde performans, başarı, mesleki gelişim ve kariyer ilerlemesi gibi unsurlar dikkate alınmalıdır. Tütüncü ve Deniz'e (2025) göre özellikle dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere ek teşvikler verilmelidir. Yaka (2023), son yıllarda dünyada ve ülkemizde artış gösteren enflasyonun özellikle memur, işçi, emekli gibi sabit gelirlilerin maaşlarını her geçen gün erittiğini ortaya koymaktadır. Sabit gelirli grupların bu durumdan etkilenmesini en aza indirmek için aylık veya üç aylık enflasyona göre maaş artışı yapılmasının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. 2024 yılında yürürlüğe giren 7528 numaralı Öğretmenlik Mesleği Kanunu ile öğretmen maaşlarının mesleki kıdem gözetilerek artırılmaya başlandığı söylenebilir. Bu bağlamda ilgili literatür ile araştırma bulgularının benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının sonuçları olumlu sonuçlar ve olumsuz sonuçlar olarak değerlendirildiği bulunmuştur.

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre olumlu sonuçlar; yaşam kalitesinde artış, nitelikli-kaliteli eğitim, yüksek motivasyon, verimlilik ve saygınlık şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde İş ve Atış'a (2024) göre ekonomik refaha kavuşan öğretmenlerin memnuniyetleri artacağı gibi hem iş motivasyonları hem de verdikleri eğitimin kalitesi de artacaktır. Bu durumun aynı zamanda öğretmenlerin saygınlıklarını, performanslarını ve verimliliklerini olumlu yönde etkileyeceğini belirtmektedirler. Topçu (2021), öğretmenlerin ekonomik kaygıya düşmeden refah içerisinde yaşayacakları bir ücret almalarının verimliliklerinin artmasına yardımcı olacağını ortaya koymaktadır. Dolton ve Marcenaro-Gutierrez (2011), maaş artışlarının öğretmen performansını ve eğitim verimliliğini arttırdığını ortaya koymaktadır. Buna karşın Vegas ve Ganimian (2013), eğitim kalitesini arttırmak için öğretmen maaşlarını arttırmanın tek başına yeterli olmayacağını ortaya koymaktadır. Yukarıda görüldüğü gibi araştırma bulgularının ilgili literatür bulgularıyla uyduğu görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre olumsuz sonuçlar; mesleki gelişime bütçe ayıramama, düşük motivasyon, verimsizlik, ek iş yapma ihtiyacı ve mutsuzluk şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Yirci (2017), öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik

kaygıların kişisel ve mesleki gelişimlerine bütçe ayırmalarını engellediğini belirtmektedir. Topçu'ya (2021) göre ekonomik sıkıntılar, öğretmenlerin motivasyonlarını ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. İş ve Atış (2024), öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik, sosyal ve mesleki sorunların öğretmenlerin performanslarını ve eğitim kalitesini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Manzi ve Moreeng (2023), çalışmalarında benzer bulgular elde etmişlerdir. Köse ve Uzun'a (2020) göre maddi problem yaşayan öğretmenler geçinebilmek için ek iş yapmak durumunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda araştırma bulguları, ilgili literatür bulgularıyla benzerdir.

Araştırmaya katılan öğretmen görüşlerine göre öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-kadrolu öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları; kutuplaşma-gruplaşma, huzursuzluk, aidiyet eksikliği, performans düşüklüğü, motivasyon düşüklüğü, değersiz-yetersiz hissetme ve nitelsiz eğitim şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Kazak ve Bergut (2023), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin farklı statülerle görevlendirilmelerinin gruplaşmalara yol açabildiğini ortaya koymaktadırlar. Evcı ve diğerleri (2024), öğretmenlerin farklı statü ve maaşlarla çalışmalarının öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne, mesleki bağlılık ve aidiyet eksikliği problemlerine yol açtığını ortaya koymaktadır. Cebiroğlu ve diğerleri (2023), özellikle ücretli öğretmenlerin yaşadıkları belirsizliklerin mesleki motivasyonlarını, performanslarını ve memnuniyetlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler. Buna karşın diğer öğretmenlerle aralarında bir sorun olmadığını ifade etmektedirler. Bayar ve Çelik'e (2020) göre ücretli öğretmenler değersiz görüldüklerini düşünmektedirler. Kanat'a (2018) göre öğretmen istihdamında yapılan bu ayırım eğitim kalitesini düşürmekte, öğretmen performanslarını ile okul iklimini olumsuz etkilemekte ve paydaşlar arası sorunlara yol açmaktadır. Yılmaz (2018), ücretli öğretmenlerin huzurlu olmadıklarını ve motivasyonlarının düşük olduğunu belirtmektedir. Yukarıda da görüldüğü gibi ilgili literatür bulgularıyla, araştırma bulgularının uyumlu olduğu görülmektedir.

5.4. Öğretmenlerin Yaşadıkları Ekonomik Sorunların Çözüm Yolları

Araştırmaya katılan öğretmen görüşlerine göre öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileri; yaşanabilir düzeyde maaş artışı, ek ders ücretlerine iyileştirme, ikramiye, kira-yol ve yemek yardımı, etkin sendikacılık, faizsiz konut kredisi ve ekonomik istikrar şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde İş ve Atış'a (2024) göre öğretmenlerin ekonomik

koşullarının iyileştirilmesi için tatminkâr bir maaş artışı yanında ek derslere de artış yapılmalıdır. Bunun yanında düşük faizli krediler, konut yardımları ve öğretmenlere yönelik özel fonlar gibi imkanlar sunulabilir. Yine Köse ve Uzun (2020), öğretmen ücretlerinin arttırılması ve ülkedeki ekonomik krizlerden kaynaklı ekonomik istikrarsızlıkların sonlandırılmasının önemine değinmişlerdir. Karataş ve Kınalıoğlu (2018), köy okullarında çalışan öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmada öğretmenlere kira, ulaşım ve beslenme desteği yapılmasının önemini vurgulamışlardır. Ertan Kantos'a (2021) göre sendikalar öğretmenlerin hem ekonomik refahını hem de mesleğin saygınlığını arttırmak için ortak hareket etmeli ve etkin sendikacılık yapmalıdır. Bu bağlamda araştırma bulguları, ilgili literatür bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen görüşlerine göre maaş artışı dışında öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için yapılabilecekler; düşük faizli kredi, indirim, kira-yol ve yemek yardımı, özel ders, vergi oranlarının sabitlenmesi ve burs imkânı şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmaya benzer bulgular elde edildiği görülmektedir. Öğretmenlere düşük faizli krediler verilmesi, konut yardımı yapılması ve özel fonlar tahsis edilmesi (İş & Atış, 2024); kira- ulaşım ve beslenme desteği verilmesi (Karataş & Kınalıoğlu, 2018); ekonomik istikrarsızlıkların sonlandırılması (Köse & Uzun, 2020) öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için atılması gereken adımlardır. Araştırmada literatürden farklı olarak öğretmenlerin özel ders vermesinin yasallaştırılması, maaşlardan kesilen vergi oranlarının sabitlenmesi ve öğretmen çocuklarına burs imkânı sağlanması gibi bulgular da elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen görüşlerine göre öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için üzerine görev düşenler; Millî Eğitim Bakanlığı, milletvekilleri-politikacılar, hükümet, sendikalar, üniversiteler ve Maliye Bakanlığı şeklinde bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde Ertan Kantos'a (2021) göre Millî Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin özlük hakları ile ekonomik ve sosyal haklarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin haklarının korunması için sendikalar da siyasi tavırlarla hareket etmekten vazgeçmeli ve bu konuda ortak hareket etmelidir. İş ve Atış'a (2024) göre öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda cazip hale getirmek için politika yapıcılara da önemli görevler düşmektedir. Hükümetler eğitim politikalarında yapacakları değişikliklerle öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmelidir. Bu bağlamda araştırma bulgularının ilgili literatür bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Buna karşın katılımcı öğretmenler bu konuda

üniversiteler ile Maliye Bakanlığı'na da görevler düştüğünü belirtmişlerdir. Bu durumun katılımcı öğretmenlerin, üniversitelerin öğretmen adaylarına nitelikli eğitim sunmaları gerektiğini ve Maliye Bakanlığı'nın Millî Eğitim Bakanlığı'na daha fazla bütçe ayırması gerektiğini düşünmelerinden kaynaklı ortaya çıktığı söylenebilir.



VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında sırasıyla sonuç ve öneriler alt başlıkları yer almaktadır.

6.1. Sonuç

Bu araştırmada öğretmenlerin bakış açısından öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerinin belirlenmesi, sonuçlarının ortaya konması ve çözüm yolları sunulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmacı Amasya ili Merzifon ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle, öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenleri, sonuçları ve çözüm yollarını inceleyerek elde edilen bulgular yardımıyla çeşitli sonuçlara ulaşmıştır. Bu sonuçlar; finans kavramına ilişkin görüşler, öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların nedenlerine ilişkin görüşler, öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların sonuçlarına ilişkin görüşler ve öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunların çözümüne ilişkin görüşler olmak üzere dört alt başlık altında sunulmuştur.

6.1.1. Finans Kavramına İlişkin Görüşler

Araştırmacının araştırma konusuna ilişkin topladığı verilerden elde ettiği bulgular bilimsel bir çerçevede ele alınarak analizi yapılmış olup, bu bulgulara tartışma bölümünde detaylı bir biçimde yer verilmiştir. Araştırmacı yaptığı araştırma kapsamında ilk olarak katılımcı öğretmenlere finans kavramına ilişkin düşüncelerini sorulmuş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenler finans kavramını; para yönetimi, yatırım, ekonomi ve tasarruf şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırmacı tarafından öğretmenlere finans denilince akıllarına nelerin geldiğini sorulmuş ve çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcı öğretmenler finans denilince akıllarına; para yönetimi, borsa-yatırım, altın-döviz ve yatırım kavramlarının geldiğini belirtmişlerdir. Araştırmacı tarafından öğretmenlere finans kavramı yerine kullanılabilecek kavramların neler olduğu sorulmuş ve çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcı öğretmenler finans kavramı yerine; para yönetimi, yatırım, ekonomi ve sermaye yönetimi kavramlarının kullanılabileceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, finans kavramının temelde para yönetimi olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin finans kavramına ilişkin diğer algılarının ekonomik faaliyetlerle ilgili yatırım yapma, eldeki paranın korunması ve tasarruf yapma

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmada finans kavramının bazı öğretmenler tarafından borsa, altın, döviz gibi kavramlarla özdeşleştirildiği; bazıları tarafından ise sermaye yönetimi olarak algılandığı görülmüştür.

6.1.2. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Nedenlerine İlişkin Görüşler

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerinin neler olduğu iletilmiştir. Katılımcı öğretmenler, öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerini; ekonomik-maddi yetersizlikler, parayı doğru değerlendirme, geçim sıkıntısı, yüksek enflasyon ve gelir farklılıkları olarak belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların en önemli nedeninin ekonomik-maddi yetersizlikler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine öğretmenlerin birbirlerinin finansal deneyimlerinden faydalanarak doğru yatırım araçlarını belirlemek istemeleri, giderek artan fiyatlar ve geçim sıkıntısı dolayısıyla enflasyondaki artış ve öğretmenler arası gelir farklılıkları gibi nedenlerden dolayı finansal konular hakkında konuştukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmenler odasında en çok hangi finansal konuların konuşulduğu sorulmuş ve çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcı öğretmenler, öğretmenler odasında en çok konuşulan konuların; yatırım araçları, ev-araba fiyatları, geçim sıkıntısı, yüksek enflasyon, kredi-kredi kartı borçları, maaş ve yüksek kiralar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda öğretmenler odasında en çok konuşulan konulardan birinin borsa, altın, döviz gibi yatırım araçları olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte son zamanlarda fiyatları sürekli artan ev ve araba konularının öğretmenler arasında önemli bir gündem oluşturduğu görülmüştür. Yine yapılan araştırmada öğretmenler arasında geçim sıkıntısı, kredi ve kredi kartı borçları ile yüksek kiralar gibi konuların da azımsanmayacak derecede konuşulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, günümüzde öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenlerinin neler olduğu iletilmiştir. Katılımcı öğretmenler, öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenlerini; düşük maaş, yanlış ekonomi politikaları, vergi yükü ve yüksek enflasyon şeklinde belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, son dönemlerdeki artışlara rağmen öğretmen maaşlarının istenen seviyede olmadığı ve düşük kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmada politikacıların uyguladıkları yanlış ekonomi politikaları, öğretmen maaşlarına yüklenen çeşitli oranlardaki vergi yükü ve satın alma gücünü düşüren yüksek enflasyonun da öğretmenlerin ekonomik açıdan problemler

yaşamalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.3. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Sonuçlarına İlişkin Görüşler

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime olan etkilerini sorulmuş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenler, öğretmen maaşlarının öğretmenler üzerindeki olumlu etkilerini; mesleki saygınlık, yüksek motivasyon, yüksek performans, nitelikli eğitim, mesleğin tercih edilmesi ile kişisel, sosyal ve mesleki gelişim şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda tek başına yeterli olmasa da öğretmenlerin refah düzeylerini arttırıcı bir ücret almalarının mesleki saygınlıklarını arttırabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırmada yaşam kalitesini arttırmaya yeterli bir ücretin öğretmenlerin motivasyonları ile performanslarını arttıracığı, üniversiteye giriş aşamasındaki gençlerin mesleği tercih etmelerine yardımcı olacağı, öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmek için bütçe ayırmalarına imkân tanıyacağı ve bu sayede daha nitelikli bir eğitim hizmeti sunmalarına imkân tanıyabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenler, öğretmen maaşlarının öğretmenler üzerindeki olumsuz etkilerini; itibarsızlık, düşük motivasyon, düşük performans, niteliksiz eğitim ve mutsuzluk şeklinde belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, yetersiz maaşların öğretmenlerin geçim derdine düşmelerine ve bunun sonucunda hem mesleki yönden verimliliklerinin azalmasına hem de itibarsızlaşmalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmada yetersiz maaşların öğretmenleri ekonomik yönden zorlayarak iş motivasyonları ile performanslarını düşürdüğü, nitelikli eğitim vermelerine engel olduğu ve mutsuzluk hissine kapılmalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmenler arasında maaşların yeterli ve adil dağıtılmasıyla ilgili düşünceleri sorulmuş ve çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcı öğretmenler, öğretmenler arasında maaşların yeterli ve adil dağıtılmasına ilişkin düşüncelerini; yetersiz-adaletsiz, mesleki kıdem ve istihdam biçimi-unvan şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun eğitime yönelik uygulanan politikalardan kaynaklı öğretmenler arasında maaşların yeterli ve adil bir biçimde dağıtılmadığını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre mesleğe yeni başlayan bir öğretmen ile kıdemli bir öğretmenin maaşları arasında önemli bir fark olmamasının ve ücretli-sözleşmeli-kadrolu olacak şekilde yapılan öğretmen istihdamının ücret adaletsizliği yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmen maaşlarının belirlenmesinde hangi kriterlerin dikkate alınması gerektiğini iletilmiştir. Katılımcı öğretmenler, öğretmen maaşlarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken kriterleri; performans-başarı, enflasyon, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, iş yoğunluğu ve bölgesel yaşam koşulları şeklinde belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmen maaşlarının performans ve başarı temelli belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Yine katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, maaşlarının belirlenmesinde alım gücünü etkileyen enflasyon oranının, öğretmenlerin aldıkları eğitim düzeyinin, çalışma süresinin, öğretmen başına düşen iş yükünün ve çalışılan bölgenin yaşam maliyetlerinin göz önünde bulundurulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının sonuçları sorulmuş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenler, öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmasının olumlu sonuçlarını; yaşam kalitesinde artış, nitelikli-kaliteli eğitim, yüksek motivasyon, verimlilik ve saygınlık şeklinde belirtmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, maaşların yeterli olması durumunda öğretmenlerin yaşam kalitelerinin artacağı ve buna bağlı olarak motivasyonlarının yükseleceği, verimliliklerinin artacağı, nitelikli eğitim hizmeti sunabilecekleri ve bu sayede saygınlıklarını arttırabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenler, öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmamasının olumsuz sonuçlarını; mesleki gelişime bütçe ayıramama, düşük motivasyon, verimsizlik, ek iş yapma ihtiyacı ve mutsuzluk şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, maaşların yeterli düzeyde olmaması durumunda ekonomik sorunlarla mücadele etmek durumunda kalan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine pay ayıramadıkları, motivasyonları ile verimliliklerinin düştüğü, mutsuz hissettikleri ve ek iş yapmak durumunda kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-kadrolu öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçlarının neler olduğu iletilmiştir. Katılımcı öğretmenler bu ayırimdan kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçlarını; kutuplaşma-gruplaşma, huzursuzluk, aidiyet eksikliği, performans düşüklüğü, motivasyon düşüklüğü, değersiz-yetersiz hissetme ve niteliksiz eğitim şeklinde belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenler arasında yapılan bu ayırımın kutuplaşma ve gruplaşmalara yol açtığı, öğretmenler arasında huzursuzluk yaratarak motivasyon ve performans düşüklüğüne neden olduğu, ücretli öğretmenlerin kendilerini değersiz-yetersiz hissetmelerine sebep olduğu ve verilen eğitimin niteliğini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.4. Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Çözümüne İlişkin Görüşler

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileri sorulmuş ve sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenler konuya ilişkin çözüm önerilerini; yaşanabilir düzeyde maaş artışı, ek ders ücretlerine iyileştirme, ikramiye, kira-yol ve yemek yardımı, etkin sendikacılık, faizsiz konut kredisi ve ekonomik istikrar şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için öğretmenlere refah içerisinde yaşanabilecekleri bir maaş artışı yapılması, ek ders ücretlerinin iyileştirilmesi, ikramiye verilmesi, kira-yol-yemek yardımı yapılması, sendikaların öğretmen kazanımlarını artırmaya yönelik yönelik etkin sendikacılık yapmaları, faizsiz konut kredisi imkânı sunulması ve ekonomik istikrarın sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, maaş artışı dışında öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için yapılabileceklerin neler olduğu iletilmiştir. Katılımcı öğretmenler maaş artışı dışında yapılabilecekleri; düşük faizli kredi, indirim, kira-yol ve yemek yardımı, özel ders, vergi oranlarının sabitlenmesi ve burs imkânı şeklinde belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmen görüşlerine göre, maaş artışı dışında öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için öğretmenlere düşük faizli kredi imkânı sunulması, bazı işletmelerle anlaşmalar yapılarak öğretmenlere indirim fırsatı sunulması, kira-yol-yemek yardımı yapılması, özel ders vermelerinin önündeki yasal engellerin kaldırılması, maaşlarından kesilen vergi oranlarının sabitlenmesi ve okuyan öğretmen çocuklarına burs imkanı sağlanması gibi tedbirlerin alınabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı tarafından öğretmenlere, öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda cazip hale getirmek için kimlere görevler düşeceği sorulmuş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda cazip hale getirmek için Millî Eğitim Bakanlığına, milletvekilleri ile politikacılara, hükümete, sendikalara, üniversitelere ve Maliye Bakanlığı'na görevler düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak toplumların kalkınması nitelikli eğitim ile mümkün olmaktadır. Nitelikli eğitim alanlarında iyi eğitim almış, ekonomik yönden refah içerisinde yaşayan ve kişisel-sosyal ve mesleki yönden kendilerini sürekli geliştiren öğretmenlerin katkılarıyla mümkün olabilmektedir. Ülkelerin kalkınabilmeleri için eğitim-öğretim hizmetlerinin lokomotifleri olan öğretmenlere maddi ve manevi her türlü desteği sağlamaları gerekmektedir. Öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözülmesi onların hem motivasyonlarını hem de performanslarını arttıracak gibi nitelikli bir eğitim hizmeti sunmalarına ve böylece öğrencilerin daha başarılı

olmalarına yardımcı olacaktır. Verecekleri nitelikli eğitim sayesinde akademik yönden başarılı öğrenciler yetiştiren öğretmenler, toplum nezdindeki itibarlarını artıracak ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığını daha yukarıya taşıyabileceklerdir. Aksi takdirde ekonomik sorunlara bağlı olarak geçim sıkıntısı yaşayan öğretmenler kendilerini mesleklerine tam olarak veremeyecek ve geçim derdine düşeceklerdir. Bu durum; öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine engel olacak, motivasyonlarını ve performanslarını düşürecektir. Motivasyonlarını kaybetmiş ve mutsuz olan öğretmenlerin kendilerini işlerine tam olarak vermeleri beklenemeyeceğinden, bu durum eğitimin kalitesinin ve dolayısıyla akademik başarının düşmesine neden olacaktır. Bu durumun öğretmenlik mesleğinin saygınlığı da olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir. Öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözülmesi için Millî Eğitim Bakanlığı'na, hükümete, milletvekillerine, sendikalara ve öğretmenleri mesleğe hazırlayan üniversitelere önemli görevler düştüğü söylenebilir.

6.2. Öneriler

Bu başlık altında araştırmada elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar göz önüne alındığında öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik problemlerin çözümüne yönelik önerilere yer verilmiştir. Bu bağlamda öneriler; politika yapıcılar ve uygulayıcılara yönelik öneriler ve araştırmacılara yönelik öneriler olmak üzere iki alt başlık altında sunulmuştur.

6.2.1. Politika Yapıcılara ve Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin ekonomik sorunlarının önlenmesi ve daha yüksek ücret almalarına yönelik Millî Eğitim Bakanlığı tarafından gerekli çalışmalar yapılmalı ve gerekli tedbirler alınmalıdır.
2. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere konut, kira, yol ve yemek yardımı yapılmalıdır.
3. Millî Eğitim Bakanlığı bankalarla anlaşmalar yaparak öğretmenlere düşük faizli ihtiyaç, konut ve araç kredisi imkânı tanınmasını sağlamalıdır.
4. Millî Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin özel ders vermelerinin önündeki yasal engelleri etik ilkeleri gözeterek yeniden düzenlemelidir.
5. Millî Eğitim Bakanlığı ücretli ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamalarını en kısa sürede sonlandırmalı ve sadece kadrolu öğretmen istihdamı yapmalıdır.

6. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hem öğretmenlik mesleğinin saygınlığını geri kazanması hem de toplumun öğretmenlere bakış açısının olumlu yönde değişmesine yönelik gerekli tedbirler alınmalıdır.
7. Hükümet yetkilileri ekonomik istikrarı sağlayacak tedbirleri almalı ve yüksek enflasyonun maaşları eritmesinin önüne geçmelidir.
8. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından öğretmen maaşlarından kesilen vergi oranını sabitleyecek bir kanun düzenlemesi yapılmalıdır.
9. Sendikalar, siyasi kaygılardan uzak durmalı ve öğretmenlerin kazanımlarını arttıracak sendikacılık faaliyetlerini etkin bir biçimde yapmalıdır.
10. Çocukları üniversitede okuyan öğretmenlerin çocuklarına burs imkânı sağlanmalıdır.
11. Üniversiteler eğitim programlarını gözden geçirmeli ve öğretmen adaylarına günümüz koşullarına uygun olan teknoloji destekli eğitimler sunarak, öğretmen adaylarını nitelikli öğretmenler olarak yetiştirmelidir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın çalışma grubu, Amasya ili Merzifon ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları ile özel okulların farklı kademelerindeki eğitim kurumlarında ve farklı branşlarda görevli 23 öğretmenden oluşmaktadır. Bu bağlamda sınırları belirlenmiş daha geniş bir bölgede ve daha yüksek katılımlı araştırmalar yapılabilir.
2. Bu araştırma nitel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunları ve çözüm yollarını derinlemesine ortaya koymak ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak için nicel araştırma yöntemi ya da karma yöntemle daha farklı araştırmalar yapılabilir.
3. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yalnızca görüşme tekniği kullanılmıştır. Farklı teknikler kullanılarak konuya ilişkin yeni araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abrenica, J. T., & Cascolan, H. M. S. (2022). Impact of action research in education: Experiences and challenges faced by teachers. *International journal of scientific and management Research*, 5(2), 1-15. <http://doi.org/10.37502/IJSMR.2022.5201>
- Akiba, M., Chiu, Y. L., Shimizu, K. & Liang, G. (2012). Teacher salary and national achievement: A cross-national analysis of 30 countries. *International Journal of Educational Research*, 53, 171-181.
- Aktağ, İ. & Walter, J. (2005). Öğretmen adaylarının mesleki yeterlilik duygusu. *Spor Metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 127-132.
- Akyüz Y. (2021). *Türk eğitim tarihi* (34. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Alğan, B. (2016). Proleterleşme. *Eleştirel pedagoji sözlüğü*, 8(45), 61-62.
- Altan, M. Z. & Özmuş, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde öğretmen refahı: Öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF)*, 4(1), 24-42.
- Altan, M. Z. (2019). *Eğitim ve toplum paradoksu: Nasıl bir toplum olmak istiyoruz? Eğitim ateşi* (2.baskı). Eğitim Yayınevi.
- Altan, M. Z. (2021). *Terör- Ya öyle değilse?* (1. Baskı). İdeal Kültür Yayıncılık.
- Arıkan, R. (2021). *Araştırma yöntem ve teknikleri* (4. baskı). Nobel Akademi Yayıncılık.
- Armağan, R. (2006). Gelir vergisi'nde ücret gelirlerinin vergilendirilmesi ve sosyo-ekonomik etkileri üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 323-347.
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (51), 395-407.
- Arslan, M. M. (2021). Eğitim sistemlerinin oluşumu ve Türk eğitim sisteminin yapısı. M. M. Arslan ve S. Altınışık (Eds.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (1. baskı, s. 2-19). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aslan, H. & Tuna, C. (2025). Öğretmenlik Meslek Kanunu’na ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Gelecek Vizyonlar Dergisi*, 9(1), 77-95.
- Aslan, N. G. (2019). *Performans değerlendirme sisteminin ücret yönetimine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Tez No. 602925). [Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi]. YÖK Ulusal Merkezi.
- Aydın, A. M. & Arastaman, G. (2024). Öğretmen İstihdam Politikalarının Beşerî ve Sosyal Sermaye Kuramı Açısından İncelenmesi: Eleştirel Bir Yaklaşım. *Bogazici University*

Journal of Education, 41(2), 29-45.

- Aydın, İ. (1999). *Dünden bugüne öğretmenler* (1965–2005). Eğitim Sen Yayınları.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Erdemli, Ö. & Güner Demir, T. (2019). Public service motivation from the point of view of teachers and school administrators: A qualitative study. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 167-190.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, N. (2014). Finansal yönetim ve fonksiyonları. G. Sevil & M. Başar (Eds.), *Finansal yönetim-1* içinde (3. baskı, s. 3). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Aydın, N., Başar, M., & Coşkun, M. (2021). *Finansal yönetim* (6. baskı). Detay Yayıncılık.
- Aypay, A. (2012). Sosyal bir sistem olarak okul. (Çeviri ed: Selahattin Turan), *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* içinde (1-38). Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2025). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (17. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, E. (1991). *Öğretmenlerin rolleri, eğitim sosyolojisi*. Ankara.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-15.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Barro, R. J. (2002). Education as a determinant of economic growth. In Lazear P. Edward (Ed.), *Education in the twenty-first century*. Stanford, CA: Hoover Press.
- Başak, F. (2022, 11 Kasım). Öğretmenler odasında konuşulandan. *Maarifin Sesi*. <https://www.maarifinsesi.com/ogretmenler-odasinda-konusulanlardan/> adresinden 10.11.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Başar, S. & Selçuk, N. (2020). İktisat bilimi ve faaliyet alanı. S. Başar (Ed.), *Genel ekonomi* içinde (s. 2-27). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ekinoks Yayınları.
- Bayar, A. & Çelik, K. (2020). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları ve çözüm yolları. *Academic Social Resources Journal*, 5(16). 361-371.
- 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.
- Baysal, Z. N., & Ada, S. (2015). *Dünden bugüne Türk eğitim sistemi ve yapısı* (1. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Binbaşıoğlu, C. (2005). *Türk eğitim düşüncesi tarihi*. Anı Yayıncılık.

- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.
- Bozkurt, E. (1993). Anadilini kullanma yeterliliğinin okulda öğrenme ve öğretim sürecine etkisi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8.
- Bulut, M., Bulut, M. A., Ecer, H., Ekinci, M., Gökçe, M. S., Duymuş, Y., Kuşça, A. & Çoban, K. (2023). Eğitim öğretim ve kültür kavramları ışığında etkili öğretmen davranışları. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 10(96), 1372–1385. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8112146>
- Bursalıoğlu, Z. (1978). *Eğitim yöneticisinin sitem değerlendirmesi*. A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları. Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2023). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (34. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, N. (2016). Okul örgütünü etkileyen etkenler. K. Keskinlik (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde* (3. baskı, s. 249-310). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.991380>
- Cebiroğlu, K., Kılınçaslan, N., Çetin, K. & Apaka, N. (2023). Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmen ve okul yöneticileriyle ilişkileri üzerine nitel bir araştırma. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 9(3), 48-64.
- Celep, C. (2014). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler* (2. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Ceyhan, T. (2024). *Eğitimcilere göre okullarda gerçekleştirilen sosyal etkinliklerin okul iklimine etkisi* (Tez No. 897606). [Yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ceylan, F., Ekinci, R., Tüzün, O., & Kahyaoğlu, H. (2018). Kripto para piyasasında balonların tespiti: Bitcoin ve ethereum örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 263-274.
- Charmaz, K. (2011). Grounded theory methods in social justice research. *The Sage Handbook Of Qualitative Research*, 4, 359-380.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed.). Sage Publications, Inc.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (5th ed.). Pearson Education, Inc.

- Çakan, S. (2021). İlkokullarda öğretmenler odasında konuşulan konular. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 8(77), 3116–3123.
- Çalışıcı Çelik, N., & Kırıl, B. (2018). Öğretmenlik mesleğine saygıya ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. *Turkish Studies*, 13(27), 405-432.
- Çam, E. & Üstün, A. (2016). Öğretmenlerin mesleki tutumları ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 459-475.
- Çelik, M. (2025, 4 Kasım). Finans nedir? Finansal yönetim nasıl olmalı? *IIEnstitu*. <https://www.iienstitu.com/tr/blog/finans-nedir> adresinden 11.11.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, öğretmen ve veli gözüyle ideal öğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(15), 253-267.
- Çinkır, Ş. & Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanamamak: Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35.
- Çiçek, A. (2002). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sınıf öğretmenlerini güdülemede kullandıkları yöntemlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri* (Tez No. 120705) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Dali, N. (2017). *Eğitimde yeni istihdam politikaları ve esnek çalışma ilişkileri: Eskişehir’de ücretli öğretmenler üzerine bir saha araştırması* (Tez No. 486259) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher learning that supports student learning. *Teaching and Teacher Education*, 63, 160-170. <https://eric.ed.gov/?id=EJ560879>
- Demirel Yazıcı, S. & Cemaloğlu, N. (2022). Türkiye’nin öğretmen profilinin OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 15-40.
- Demirtaş, H., & Hacıoğlu, G. (2017). Öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri: Nitel bir çalışma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 368-394.
- Denzin, N. K. (2009). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (1st ed.). Routledge.
- Dilaver, H. H. (2016). Türkiye eğitim sistemi. K. Keskinçilic (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (3. baskı, s. 29-74). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Doğan Yıldırım, F. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları* (Kilis ili örneği) (Tez No. 219682) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez

Merkezi.

- Dolton, P. & Marcenaro-Gutierrez, O. D. (2011). If you pay peanuts do you get monkeys? A cross-country analysis of teacher pay and pupil performance. *Economic Policy*, 26(65), 5-55.
- Dori, D., Sillitto, H., Griego, R., McKinney, D., Arnold, E., Godfrey, P., Martin, J., Jackson, S. & Krob, D. (2019). System definition, system worldviews, and systemless characteristics. *IEEE Systems Journal*, 14 (2), 1538-1548.
- Elmas, B., & Aydın, S. (2021). Geçmişten günümüze paranın tarihi: Fiziki paradan kripto paraya. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi* (2021 Özel Sayı), 253-264.
- Erbaşlar, G. (2021). *Finansal yönetim* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 270-287.
- ERG. (2021). *Eğitim izleme raporu 2021*. <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izleme-raporu-2021-egitim-ortamlari/> adresinden 20.06.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Ertan Kantos, Z. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *e- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703.
- Ertekin, Ş. (2021). Türkiye’de ücretler üzerindeki mali yükün adalet ilkesi açısından değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 281-308.
- Ertürk, R. & Aydın, B. (2017). Öğretmenlerin iş motivasyonunu artıran ve olumsuz etkileyen durumların incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (58), 582-603.
- Eryüzlü, H. (2021). *Herkes için genel ekonomi: Temel kavramlar ve teoriler* (2. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Evcı, B., Evcı, A., Arısan, G. & Gerçek, A. (2024). Öğretmen istihdam biçimleri: Ücretli öğretmenlik. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(1), 286-296.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2006). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Gezer, M. (2021). Araştırma probleminin tanımlanması. B. Çetin, M. İlhan ve M. G. Şahin (Eds.), *Eğitimde araştırma yöntemleri: Temel kavramlar, ilkeler ve süreçler* içinde (1. baskı, s. 133-159). Pegem Akademi Yayıncılık.

- Gökçe, E. U. (2021). Sistem kavramı ve uluslararası ilişkiler disiplinindeki tanımları. *Asya Terim Dergisi*, 9(2), 1-11.
- Göker, D. S., & Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 213, 177-196.
- Gökşen, O. (2019). *Ücretli öğretmenlerin yaşadığı sorunlara ilişkin nitel bir araştırma* (Tez No. 582393) [Yüksek lisans tezi, Ahi Evran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Gratton, C. & Jones, I. (2014). *Research methods for sport studies* (3rd ed.). Routledge.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology Journal*, 29(2), 75-91.
- Gündüz, Y. & Can, E. (2011). Öğretmenlerin eğitim sistemi ve uygulamalarına ilişkin güncel sorunları algılama düzeylerinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 745-774.
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.
- Ingersoll, R. M. (2019). Teacher turnover, teacher shortages, and the organization of schools. *Future of Children*, 29(1), 41-61. <https://eric.ed.gov/?id=ED445415>
- İş, E. & Atış, M. (2024). Öğretmenlerin karşılaştığı güncel sorunlar ve bu sorunların mesleki performansları üzerindeki etkileri: Nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 72, 489-522.
- İş, E. & Balcı, S. (2024). Kalabalık sınıflardaki öğretim sürecinin incelenmesi: Yükseköğretim örneği. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 160-170.
- Kanat, K. (2018). *Ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri* (Tez No. 524699) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karaağaçlı, M., (2024). 96. Program geliştirme butiği "Yapıt tanıtımı". *Mektepli Gazete*, 34, 33-34. https://mektepligazete.com/public/file/bulten/mektepli-bulten_sayi34.pdf adresinden 10.10.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Karadaş, H. & Keleş, M. (2024). Müdür ve meslektaş ilişkilerine duyulan güvenin öğretmenlerin mutluluk algılarıyla ilişkisi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 596-613. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1476077>
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları* (Tez No. 159015) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karataş, A. & Kınalıoğlu, İ. H. (2018). Köy okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin sorunları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 207-220.

- Karataş, Z. (2017). Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 68-86.
- Kaya, Y. K. (1984). *Eğitim yönetimi* (2. baskı). TODAİE.
- Kazak, E. & Bergut, M. (2023). Öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri ve okul iklimine yansımaları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 7(4), 1308-1333.
- Keser, A. (2004). Çalışma-birey ilişkisi ve çalışmanın bireyin yaşamında yeri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
<https://www.isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004> adresinden 30.06.2025 tarihinde erişilmiştir.
- Keskinkılıç, K. (2016). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (3. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kırbaş, Ş. & Atay, A. (2017). Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetiminde yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Turkish Studies*, 12(28), 517-538.
- Korkmaz, Ö. F., Soğukoğlu Korkmaz, S., Tunçez, H. A. & Gültekin, N. (2024). Finansal okuryazarlık, finansal tabana yayılma ve finansal erişim üzerine literatür incelemesi. *Söke İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 16-25.
- Köse, A. & Uzun, M. (2020). Öğretmenlerin kendini işe verememe nedenleri üzerine fenomenolojik bir çözümleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 680-728.
- LeCompte, M. D. & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of educational research*, 52(1), 31-60.
- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry* (1st ed.). Sage Publications, Inc.
- Lusardi, A. & Mitchell, O. (2014), "The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44.
- Manzi, W. & Moreeng, B. (2023). Challenges facing implementation of economics curriculum: The experiences of Francis Baard district teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 11(1), 1-13.
- Maturana, G. & Nickerson, J. (2019). Teachers teaching teachers: The role of workplace peer effects in financial decisions. *The Review of Financial Studies, Society for Financial Studies*, 32(10), 3920-3957.
- MEB, (2006). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, MEB Yayınevi.
- Memduhoğlu, H. B. & Topsakal, C. (2008). Öğrenci ve öğretim elemanlarının görüşlerine göre ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans programlarının niteliği ve programda

- yaşanan sorunlar. *Ege Eğitim Dergisi*, 9(1), 95-129.
- Memduhoğlu, H. B. (2023). Türk eğitim sisteminin genel yapısı ve öğretim kademeleri. H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Eds.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde* (12. baskı, s. 1-23). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey Bass.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev.). Nobel Yayıncılık (Orijinal eserin yayın tarihi 2009).
- Mertens, D. M. (2023). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative and mixed methods* (6th ed.). Sage Publications, Inc.
- Mete, Z. D. (2019). *Okul yöneticilerinin ve ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri: Eyüp ilçesi örneği* (Tez No. 573630) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). New York: Sage Publications, Inc.
- Miller, S. (2003). Analysis of phenomenological data generated with children as research participants. *Nurse Researcher*, 10(4), 68-82.
- Neuman, L. W. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Essex: Pearson Education, Inc.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers, education and training policy*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2025). *Results from TALIS 2024*. https://www.oecd.org/en/publications/results-from-talis-2024_90df6235-en.html adresinden 10.10.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Oğuzkan, F. (1976). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Okçabol, R. (1985). Sistem kavramı ve eğitim sistemimiz. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 12-22.
- Onwuegbuzie, A. J. & Collins, K. M. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316.
- Orhan, Z. H. (2024). *Finansa giriş: Teori, uygulama, güncel bilgiler ve alternatif bakış açıları* (2. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ork, E., Güney, Ö., Şensoy, O. & Şensoy, A. (2025). Öğretmenlerin gelir düzeylerinin eğitim kalitesine etkisi. *International QMX Journal*, 4(2), 270-287.
- 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.
- Öz, F. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti milli eğitim sisteminde teftiş* (1.baskı). Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özer M., (2023). Türkiye’de eğitim sisteminde son 20 yılda gerçekleştirilen dönüşümün son OECD raporuna dayalı bir değerlendirmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 13(2), 148-163. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1315684>
- Özlü, N. E., Keskin, Ş., Yetkin, S., & Yetkin Ay, H. (2023). Öğretmen algılarına göre örgütsel stres ile performans arasındaki ilişki. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(Özel Sayı), 137-142.
- Polat, S. (2014). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28), 67 – 88.
- Ranganatham, M. & Madhumathi, R. (2009). *Investment analysis and portfolio management* (4th ed.). Pearson Education, New Delhi.
- Rubin, A. & Babbie, E. R. (2016). *Empowerment series: Research methods for social work* (9th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Rush, C. (2025, 12 Mart). Finans ne demek? Temel kavramlar. *Remitly Blog*. <https://blog.remitly.com/tr/finance/finans-ne-demek/> adresinden 11.11.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Sağlam, A. Ç. (2021). Türkiye eğitim sisteminin denetim yapısı. A. Ç. Sağlam (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (2. baskı, s. 217-234). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sağlam, M. & Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sarıtaş, M. (2016). Okulda yönetsel iş ve işlemler. K. Keskinliç (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (3. baskı, s. 149-190). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Saygılı, E. (2019). *Ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir araştırma örneği*. (Tez No. 595150) [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Merkezi.
- Sayım, F. & Serdar, N. (2019). The perception of teachers about financial markets and instruments information. *Emerging Markets Journal*, 9(2), 1-7. DOI:10.5195/emaj.2019.186
- Schindler, K. A. & Cardona. R. J. (2023). The impact of financial education on teachers’

- financial knowledge. *Fórum Empresarial*, 27(2), 93–121.
- Schleicher, A. (2018), *World class: How to build a 21st-century school system, strong performers and successful reformers in education*. Paris: OECD Publishing.
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S. & Cook, S. W. (1976). *Research methods in social relations* (3rd ed.). Rinehart and Winston.
- Sevencan, F. & Çilingiroğlu, N. (2007). Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan niteliksel veri toplama yöntemleri. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 1-6.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Sunar, L. & Kaya, Y. (2018). Türkiye’de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. L. Sunar (Ed.). *Türkiye’de toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik* (Cilt 2) içinde (2. baskı, s. 1-52). Nobel Yayıncılık.
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: Dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society*, Özel Sayı, 29-58.
- Şahan, G. (2003). Öğretmen sorunları ve çözüm önerileri. *Eğitim ve Denetim*, 1(11), 21-25.
- Şahin, M. & S. Barış (2017). Finansal okuryazarlık ve tasarruf davranışları: Kamu çalışanları üzerine bir inceleme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 77-103.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar* (6. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tanyaş, B. (2014). Nitel araştırma yöntemlerine giriş: Genel ilkeler ve psikolojideki uygulamaları. *Eleştirel Psikoloji Bülteni*, 5(1), 25-38.
- Tekindal, M. & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153- 182.
- Topçu, S. (2023). Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin yaşadığı ekonomik kaygıların bulgularının değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(30), 58-76.
- Tosun, C. & Uçar, O. (2022). Türkiye’de eğitim harcamaları üzerine bir değerlendirme. Ş. Karabulut (Ed.), *Ekonomi ve finans konularına teorik yaklaşımlar* içinde (s. 287-300). Ekin Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, (2025). *Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları. <https://sozluk.gov.tr> adresinden 10.09.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Tütüncü, E. & Deniz, H. (2025). Eğitimin niteliğinde öğretmen geliri önemli bir değişken mi? *Uluslararası Öğrenen Toplum Dergisi*, 2(1), 32-46.

- Uluğ, F. (1999). *Eğitimde grup süreçleri*. TODAİE.
- UNESCO. (2018). *Global education monitoring report 2018: education for sustainable development*. UNESCO Publishing.
- Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. *Milli Eğitim*, 194, 72-91.
- Üstün, A. & Bayar, A. (2017). *Son değişikliklerle Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (1.baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Varkey Gems Foundation (2013). *Teacher status index*. London.
- Vegas, E. & Ganimian, A. J. (2013). *Theory and evidence on teacher policies in developed and developing countries*. IDB Publications (Working Papers) 4597, Inter-American Development Bank.
- Vipond, T. (2025, November 5). Finance definition. *Corporate Finance Institute*. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/wealth-management/what-is-finance-definition/> adresinden 11.11.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Yaka, R. (2023). Enflasyon ortamında sabit gelirlilerin görünmeyen kayıpları. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2506-2524.
- Yaraş, Z. & Turan, M. (2021). Sorunlar ve çözümler bağlamında öğretmenlik mesleği. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(232), 383-405.
- Yetim, A. & Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel özellikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, A. & Ünlü, D. (2014). Metaforlarla öğretmenliğin dönüşümü. *Eleştirel Pedagoji*, (35), 13-20.
- Yılmaz, M. (2018). Ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(25), 102-116.
- Yirci, R. (2017). Öğretmen profesyonelliğinin önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 503-522.
- YÖK. (1998). *Eğitim fakültesi öğretmen yetiştirme lisans programları*. YÖK Yayınları.
- YÖK. (2009). *Öğretmen yetiştirme ve eğitim fakülteleri*. Ankara.
- YÖK. (2022). *Yükseköğretim istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 26.06.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır.



EKLER

Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.06.2025-267749



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-30640013-108.01-267749
Konu : Etik Kurulu Başvurusu

17.06.2025

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Prof. Dr. Adem BAYAR
Öğretim Üyesi

İlgi : 02.06.2025 tarihli ve 9402 sayılı yazı.

"Bir Yönelim Olarak Öğretmenler Arasında Finansal Konuşmalar: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Yolları Kurumları" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Seda SABAH
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- Prof. Dr. Adem Bayar Başvuru Değerlendirme 5 (1 Sayfa)
- 2- Etik Kurulu Başvurusu (8 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSRL52RPH5 Pin Kodu : 12562

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BSRL52RPH5&eS=267749>

Adres: Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 Merkez/Amasya
Telefon:2600060 Faks:2600059
e-Posta:genelsekreterlik@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/idari/etik-kurul/bilim-etik-kurulu.aspx
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hilal Özden ÇON
Unvanı: Araştırma Görevlisi
Tel No: 2



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU
---	---

Ek-1

Araştırmanın Başlığı : Bir Yönelim Olarak Öğretmenler Arasında Finansal Konuşmalar: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Yolları Kurumları	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	02.06.2025
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	11.06.2025
Karar tarihi	11.06.2025

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad, soyad ve imzaları.

Doç. Dr. Seda SABAH	Başkan	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Melike BAŞ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Fatih CAN	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Aslı ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIZ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Nihan OSMANAGAOĞLU	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA

KYT-FRM-126/00

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. Veri Toplama Aracı

BİR YÖNELİM OLARAK ÖĞRETMENLER ARASINDA FİNANSAL KONUŞMALAR: NEDENLERİ, SONUÇLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI GÖRÜŞME FORMU

Ek-3

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin bakış açısından öğretmenler arasındaki finansal konuşmaların nedenlerini belirlemek, sonuçlarını ortaya koymak ve çözüm yollarını sunmaktır. Bu kapsamda çalışmaya yapacağınız katkılar oldukça önem arz etmektedir. Her bir görüşme ortalama 40 dakika sürecektir. İziniz olması halinde verilerin eksiksiz yazıya dökülebilmesi için ses kaydı alınabilecektir. Araştırma sonucunda kişisel bilgileriniz (isim-soyisim vb.) saklı tutulacak olup; isiminizin yerine kod isim kullanılarak, raporlaştırma yapılacaktır. Verilecek kod isimler kesinlikle sizi tanımlayacak şekilde olmayacaktır. Araştırmada izniniz olmaksızın hiçbir veri kullanılmayacaktır. Bu nedenle sorulara dilediğiniz şekilde rahatlıkla cevap verebilirsiniz. Araştırmaya yaptığımız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Mehmet SÜRMELİOĞLU
Eğitim Yönetimi Bölümü
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Amasya Üniversitesi

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel bilgilerinizle ilgili sorular bulunmakta olup, soruları eksiksiz cevaplamanız önemlidir.

Katılımcı Kodu:.....

1. Cinsiyet: Kadın() Erkek()
2. Mesleki Kıdem: 0-5 yıl () 6-10yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve üzeri ()
3. Eğitim Seviyesi: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
4. Okul Türü: Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Ortaöğretim ()
5. Okuldaki Rolü: Yönetici () Öğretmen ()
6. Branş:
7. Yaş:

Görüşme Soruları

1. Size göre finans nedir?
2. Finans denilince aklınıza neler gelmektedir? Açıklayınız.
3. Finans kavramı yerine hangi kavramlar kullanılabilir?
4. Size göre öğretmenler arasında gerçekleşen finansal konuşmaların nedenleri nelerdir?
5. Öğretmenler arasında en çok hangi finansal konular konuşulmaktadır?
6. Size göre günümüzde öğretmenlerin ekonomik sorunlarının nedenleri nelerdir? Öğretmen maaşlarının yaşam standartlarınızı karşılayıp karşılamadığı hakkında ne düşünüyorsunuz? Açıklayınız.
7. Öğretmen maaşlarının öğretmenlerin motivasyonlarına, mesleki itibarlarına, performanslarına ve eğitime etkileri nelerdir? Açıklayınız.
8. Öğretmenler arasında maaşların adil ve yeterli dağıtıldığını düşünüyor musunuz? Açıklayınız.
9. Sizce öğretmen maaşlarının belirlenmesinde hangi kriterler dikkate alınmalıdır?
10. Öğretmen maaşlarının yeterli düzeyde olup olmasının sonuçları nelerdir? Açıklayınız.
11. Öğretmenler arasındaki ücretli-sözleşmeli-kadrolu öğretmen ayırımından kaynaklı ücret dengesizliğinin sonuçları nelerdir? (Okul iklimi, öğretmenler arası ilişkiler vb. açısından)
12. Öğretmen maaşlarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm önerileriniz nelerdir?
13. Maaş artışı dışında, öğretmenlerin ekonomik durumlarını iyileştirmek için neler yapılabilir? Açıklayınız.
14. Öğretmenlik mesleğini ekonomik anlamda daha cazip hale getirmek için kimlere hangi görevler düşmektedir?
15. Yukarıdakilerin dışında eklemek istediğiniz bir şeyler varsa lütfen belirtiniz.