

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI PROBLEMLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TUĞÇE SİNEM DOĞAN

**ANKARA
AĞUSTOS, 2023**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI PROBLEMLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TUĞÇE SİNEM DOĞAN

DANIŞMAN: DOÇ. DR. TARIK SOYDAN

**ANKARA
AĞUSTOS, 2023**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Tuğçe Sinem DOĞAN adlı öğrencinin hazırladığı “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Problemler” başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan: Doç.Dr. Ayhan URAL

Üye: Doç.Dr. Tarık SOYDAN (Danışman)

Üye: Doç.Dr. Halil BUYRUK

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından .../.../20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulunca .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet İkbâl YETİŞİR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Tuğçe Sinem DOĞAN

ÖZET

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI PROBLEMLER

DOĞAN, Tuğçe Sinem

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Tarık SOYDAN

Ağustos, 2023, xiii + 111 Sayfa

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli aktörlerinden biridir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için, her şeyden önce, etkili hizmet üreten öğretmenlere ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin etkili hizmet üretebilmesi içinse, iş ve çalışma koşulları elverişli olmalıdır. Türkiye’de özel öğretim kurumlarının çoğalması, uzun yıllardır, kamu politikaları aracılığıyla teşvik edilmekte ve bu politikaların sonucu olarak özel öğretim kurumu ve özel öğretim öğretmeni sayıları artmaktadır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, iş ve kariyer güvencesi, statü, ücret, çalışma iklimi gibi çeşitli nedenlerle önemli problemler yaşamaktadır.

Bu araştırmanın amacı, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemleri, bu okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, belirlemek ve çözümlenektir. Çalışma, durum çalışması deseninde nitel bir araştırmadır. Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmış ve içerik olarak analiz edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu özel öğretim kurumlarının okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan ve amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 15 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında, araştırma bulgularına dayalı olarak, öğretmenlerin, maddi ve manevi anlamda farklı nedenlerle, özel öğretim kurumlarında görev yaptıkları, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre çeşitli dezavantajlara sahip oldukları; ücret ve ekonomik haklar, iş güvencesi, çalışma iklimi ve koşulları, okul idaresi ve veliler ile ilişkiler konularında problemler yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, özel öğretim kurumu öğretmenlerinin yaşadıkları problemlerin çözümü için, devletin düzenleyici ve denetleyici olarak sorumluluk üstlenmesi; bu açıdan

Özel ğretim kurumu ğretmenlerinin, iş ve çalışma koşullarını, iş güvencelerini, statülerini ve ücretlerini düzeltmek ve geliştirmek üzere yasal düzenlemeler yapması ve uygulamaları kamusal mekanizmalar aracılığıyla etkili bir biçimde denetlemesi önerilmiştir.

Anahtar Szckler: zel ğretim kurumları, zel öğretim kurumu öğretmenleri, yeni kamu yönetimi yaklaşımı, esnek istihdam.



ABSTRACT

PROBLEMS EXPERIENCED BY THE TEACHERS WORKING AT PRIVATE SCHOOLS

DOĞAN, Tuğçe Sinem

Master's Degree, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Tarık SOYDAN

August, 2023, xiii + 111 Pages

A teacher is one of the most important actors of an educational system. In order for educational activities to work accordingly, there is primarily a need for teachers who serve efficiently. Working conditions of teachers must be adequate in order for them to serve efficiently. The number of private schools in Turkey being on the rise has been encouraged through public policies and as a consequence of these policies, the number of private schools as well as the number of private school teachers has increased. Teachers working at private schools experience serious problems due to such reasons as labor-job protection, status, income, and work environment.

The purpose of this study is to determine and analyze the problems that private school teachers have depending on the opinions of teachers working at these private schools. This is a qualitative study designed in the case study pattern. The data of this study was collected using semi-structured interview technique and content analysis. The study group of this research consists of 15 teachers working at preschool, primary school, secondary school, and high school departments of private schools, selected by using purposeful sampling method.

In the scope of this research, it has been inferred from the findings of this study that teachers prefer working at private schools due to a variety of material and moral reasons and they have several disadvantages compared to public school teachers in terms of income and economic rights, labor-job protection, working environment and conditions, school management and relationship with parents. According to the findings of this research, in order to find solutions to these problems that private school teachers experience, it has been suggested that the government must play a regulatory and

supervisory role; make legal regulations to fix and improve private school teachers' status and income as well as their working conditions and labor-job protection.

Key Words: Private schools, private school teachers, new public management approach, flexible employment.



ÖNSÖZ

Öğretmenler eğitim sistemlerinin vazgeçilmez aktörleridir. Öğretmenlerin sahip oldukları haklar ve çalışma koşulları öğrenci başarısını, okul başarısını ve doğal olarak toplumun geri kalanını önemli ölçüde etkilemektedir. Ülkemizde özellikle özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemler tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Ağır şartlarda ve düşük ücretler karşılığında eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmeye çalışan öğretmenlerin haklarının devlet tarafından güvence altına alınması ve bu öğretmenlerin iş güvencesinin sağlanması, birçok çalışmanın konusu olmuş ve olmaya da devam edecektir.

Yüksek lisans eğitimimin başladığı günden şu ana kadar her düştüğümde beni kaldıran, derin bilgi birikimi ve tecrübesiyle her zaman beni destekleyen ve yanımda olan kıymetli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Tarık SOYDAN'a bu süreçte verdiği destek ve emekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez jürimde yer alan Doç Dr. Ayhan Ural'a ve Doç.Dr. Halil Buyruk'a teşekkür ederim. Lisansüstü eğitim hayatım boyunca kendimi geliştirmemde bana katkıda bulunan ve yanımda olan tüm anabilim dalı hocalarıma ayrıca şükranlarımı sunarım. Çalışmam için benimle görüşmeyi kabul eden tüm katılımcı öğretmenlere teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte beni sürekli destekleyen ve motive eden değerli arkadaşım Dr. Ayça ASLAN'a çok teşekkür ederim. Her daim yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen hayat arkadaşım Bekir DOĞAN'a ve her koşulda arkamda duran aileme çok teşekkür ederim.

Tuğçe Sinem DOĞAN

Sevgili Eşime...



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xii
KISALTMALAR/SİMGELER	xiii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	5
Önem.....	6
Sınırlıklar	6
Tanımlar.....	7
BÖLÜM 2.....	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
Türkiye’de Özel Öğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi ve Günümüzdeki Durumu	8
Özel Öğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi.....	8
Özel Öğretim Kurumlarının Günümüzdeki Durumu.....	11
Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütlenme Deneyimleri	13
Özel Öğretim Kurumlarının Yasal Dayanakları	15
Anayasa.....	15
Kanun	17
Yönetmelik.....	23
Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı	25
İlgili Araştırmalar	35
BÖLÜM 3.....	45
YÖNTEM.....	45
Araştırmanın Modeli.....	45
Çalışma Grubu	46
Verilerin Toplanması	47
Verilerin Çözümlemesi.....	49
BÖLÜM 4.....	50
BULGULAR VE YORUMLAR	50
Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
Atanamama	51

Özel Öğretim Kurumlarında Zorunlu Hizmet Şartı Bulunmaması	55
Özel Öğretim Kurumları İçin KPSS Şartı Bulunmaması.....	59
Ekonomik Zorunluk	59
Mesleki Gelişim	60
Özel Öğretim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	62
Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	65
Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları	67
Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Dezavantajları.....	71
Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	78
İdare İle İlgili Problemler	79
Veliler İle İlgili Problemler	81
Ücret ve Ekonomik Haklar İle İlgili Problemler	82
Meslektaşlar İle İlgili Problemler	84
Çalışma Koşulları İle İlgili Problemler	85
Öğretmenlerin Mesleki Olarak Yaşadıkları Problemlerin Çözümlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	86
İş ve Özlük Haklarının Devlet Tarafından Güvence Altına Alınması	86
Merkezi Denetimin Artırılması	88
Ekonomik İyileştirme	89
İdari Destek	91
BÖLÜM 5	92
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	92
Sonuçlar	92
Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenlerine İlişkin Sonuçlar.....	92
Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	93
Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Sonuçlar	93
Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemlere İlişkin Sonuçlar.....	94
Öğretmenlerin Mesleki Olarak Yaşadıkları Problemlerin Çözümlerine İlişkin Sonuçlar.....	95
Öneriler	96
KAYNAKLAR	98
EKLER	105
EK 1. Görüşme Formu	106
EK 2. Etik Kurul Onayı	109
BENZERLİK BİLDİRİMİ	110
ÖZGEÇMİŞ.....	111

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımını Oluşturan Unsurlar ve Özellikler	31
Tablo 2. Araştırmaya Dahil Olan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	47
Tablo 3. Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenleri.....	50
Tablo 4. Son Yıllarda Ataması Yapılan Öğretmen Sayıları	53
Tablo 5. Son Yıllarda Eğitim Fakültelerinden Mezun Olan Öğrenci Sayıları	54
Tablo 6. Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeyleri	63
Tablo 7. Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajları.....	66
Tablo 8. Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemler.....	78

KISALTMALAR/SİMGELER

ÖÖK	Özel Öğretim Kurumları
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
KPSS	Kamu Personel Seçme Sınavı



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlıklarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

Problem

Eğitim, insanlık tarihi boyunca farklı sistemlerle şekillenerek günümüze kadar varlığını sürdürmüş ve yine insanların yaşam biçimleri ve ihtiyaçları doğrultusunda gelişerek ve değişerek varlığını sürdürmeye devam edecek olan önemli toplumsal sistemlerden biridir. Dünya ülkelerinin eğitim sistemlerine olan yaklaşımları ve eğitimden beklentileri farklılık göstermektedir. Eğitim sürecinin en önemli aktörlerinden biri öğretmenlerdir. Öğretmenler, eğitim sistemlerinin ayakta durmasında ve gelişim göstermesinde kritik bir öneme sahiptir. Toplumunu oluşturan ve toplumun gelecekte ne yöne doğru gideceğini belirleyecek olan nesiller üzerinde öğretmenlerin etkisi büyüktür. Eğitim, bilgi aktarma ve beceri geliştirme işlevleri ile kişilerin ve toplumların ekonomik durumlarını etkilediği için (Barro, 2022), bu sistem içerisinde öğretmenlerin sahip oldukları özellikler ve mesleki anlamda edindikleri tecrübeler önemli rol oynamaktadır.

Türkiye’de kurumsal olarak eğitimin ve öğretmenlik mesleğinin tarihsel gelişimine bakıldığında; Osmanlı yenileşme döneminden itibaren eğitimle daha yakından ilgilenilmeye başlanmıştır. Bu dönemde medreseler, Tanzimat okulları, askeri okullar, gayri – Müslüm Osmanlı uyruklarının açtıkları okullar ve yabancı okullar gibi çeşitli öğretim kurumları farklı tip insan yetiştirmiş ve eğitimde birlik sağlanamamıştır. Özellikle Islahat Fermanı’ndan gayri – Müslüm Osmanlı uyruklarının açtıkları okullar çoğalmıştır. Bu durum, Türkiye’de özel okulların çoğalmasını da beraberinde getirmiştir. Özel okullar ortaya çıktıkları dönemden bu yana farklı kanunlar ve yönetmelikler ile devlet gözetimi altına alınmıştır. Özellikle Cumhuriyet’le birlikte bu denetim artmıştır. 1961 Anayasası ile devlet denetimine bağlı olmak ve devlet okullarıyla erişilmek istenen amaçlara ulaşmak kaydıyla özel okulların varlığı kabul edilmiştir (Uygun, 2003).

Milli Eğitim Sistemi içerisinde özel okulların yasal dayanaklarına bakılacak olursa; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 42. maddesine göre, “özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla belirlenir.” Bu bağlamda özel okulların sahip oldukları müfredat ve kurmaya çalıştıkları farklı eğitim ortamları, ne olursa olsun devlet gözetiminde ve kanunla belirlenecektir. 2007 yılında kabul edilen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na göre, “özel eğitim kurumlarının kapsamı okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları, özel öğretim kursları, uzaktan öğretim yapan kuruluşlar, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, mesleki eğitim merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumları, yabancı okullar ve azınlık okullarıdır.” Aynı kanunun 3.ve 4. maddesinde özel okulları açma izninin Milli Eğitim Müdürlüğü ve valilikçe verileceği ve kurucuların çeşitli kriterlere uygun olması gerektiği belirtilmiştir. Kanun’un 6. maddesine göre, “kurumlarda gerçekleştirilen eğitim-öğretim, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda belirtilen Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olmalıdır.” Aynı maddeye göre, “bu kurumlarda gerçekleştirilen eğitim-öğretim müfredatı ve haftalık ders çizelgeleri bakanlık onaylı olmalıdır.” Kanun’un 8. maddesine göre, “özel okullarda gerçekleştirilen eğitim-öğretim ve yönetim hizmetleri, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları tarafından gerçekleştirilmelidir.”

Çıkarılan kanunlar ve kanunlara bağlı yönetmelikler çerçevesinde, özel okulların hedefleri genel anlamda aşağıda verildiği gibidir (Aydoğan, 1998; Izgar ve Gürsel, 2001; akt. Onaran, 2018):

- “Öğrencilerin öğretim seviyelerinin yanı sıra sağlıklı kişisel özelliklere ve dengeli bir karaktere sahip olmalarını sağlamak,
- İnsan haklarına saygılı, küresel dünya görüşüne sahip, bilimsel ve bağımsız düşünce gücünü benimsemiş özellikte öğrenciler yetiştirmek,
- Toplumsal bilince sahip, kişisel sorumluluklarını bilen ve topluma bu konuda faydalı bireyler yetiştirmek,
- Okulun topluma açık hale gelmesini sağlamak ve okul çevresi ile yakın ilişkiler kurmak,
- Öğrencilerin sahip oldukları becerileri modern teknikler kullanarak geliştirmeye çalışmak,

- Öğrencilerin anadil becerilerini geliştirerek, fikirlerini açıkça ifade edebilmelerini sağlamak,
- Öğrencileri teorik derslerin yanı sıra müzik, resim ve sahne sanatları gibi alanlarda geliştirmek ve onları bu alanlara yönlendirmek,
- Öğrencileri hayatın güncel akışıyla ilgili hale getirmek ve adalet, demokrasi, barış gibi duygulara yaklaşımlarını sağlamak.”

Günümüzde Türkiye’de hem özel okullar hem devlet okullarında örgün eğitim devam etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2022 yılında açıkladığı istatistiklere göre, ülkemizde 2021-2022 yılı için mevcut bulunan toplam özel öğretim kurumu sayısı 14.179 olarak tespit edilmiştir. Bunların 6246’sı okul öncesi; 2039’u ilkokul; 2284’ü ortaokul ve 3610’u ortaöğretim düzeyindedir. Bu okulda öğrenim gören öğrencilerin sayısı 1.578.233 ve eğitim veren öğretmenlerin sayısı 163.975 olarak belirlenmiştir. 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde ülkemizde bulunan özel öğretim kurumlarının toplam okullar içerisindeki payı %20,1 ve bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin tüm öğrenciler içerisindeki payı %7,9 iken; 2021-2022 eğitim öğretim yılında özel öğretim kurumlarının toplam okullar içerisindeki payı %20,1 ve bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin tüm öğrenciler içerisindeki payı yine %9,0 olarak tespit edilmiştir (MEB, 2022).

Devlet ya da özel kurumlar aracılığıyla verilmesine bakılmaksızın eğitimin nitelikli olmasının temelinde öğretmenler bulunmaktadır (Cerev ve Coşkun, 2020). Öğretmenlerin, geleceğin temelini oluşturan öğrenciler üzerinde akademik ve duygusal açıdan önemli etkileri olduğu bilinmektedir. Akademik anlamda donanımlı, bünyesinde olumlu özellikler taşıyan nitelikli bireylerin ortaya çıkmasında öğretmenlerin payı büyüktür. Öğretmenlerin sahip oldukları yaşam koşulları ve okul iklimleri, sınıf içerisindeki performanslarını ve günlük yaşamlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu durum kamu okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenler açısından farklılık göstermekte; genellikle bir günün yarısını çalıştıkları kurumlarda geçirmek durumunda olan özel okul öğretmenleri, içinde buldukları koşullardan olumlu ve olumsuz anlamda daha fazla etkilenebilmektedir. Bu bağlamda okul iklimi içerisinde yaşanabilecek olumsuzluklar, bu kurumda çalışan öğretmenleri doğrudan etkileyebilmektedir.

Türkiye’de özel öğretim kurumlarının ortaya çıkması ve yaygınlaşması, yıllar içerisinde süre gelen ekonomik ve toplumsal değişime dayanmaktadır. Ekonomik anlamda hizmet alabilme kapasitesinin artması, özel okulların ortaya çıkmasına ve sayılarının artmasına zemin hazırlamıştır. Kulaksızoğlu, Çakar ve Dilmaç’a (1999) göre,

kişi ve kurumların maddi katkı ve sermayesiyle ortaya çıkan özel okullar, devletin eğitim için yaptığı harcamaların azalmasına ve buna bağlı olarak her bir öğrenci için belirlenen eğitim bütçesinin de yükselmesine neden olmuştur. Devletin kendi bütçesiyle masraflarını karşılamadığı özel okullar, ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ve Bakanlığın denetimine tabi olarak işleyişlerine devam etmektedirler.

Başarılı öğrenme süreci, öğrenciler, öğretmenler, öğrenme materyalleri, kurumlar, sınıf yönetimi ve öğrenme ortamı gibi birçok farklı değişkenden etkilenmektedir (Sulisworo, Nasir ve Maryani, 2017). Her farklı değişken birbiriyle ilişkili olup öğrenme sürecini doğrudan etkileyebilmektedir (Regina, 2014). Gurney'e (2007) göre, sağlıklı ve etkili bir öğretim süreci gerçekleştirilebilmek için öğretmenin sahip olması gereken bilgi, sorumluluk ve motivasyon, öğrenmeyi destekleyen sınıf içi aktiviteler; deneyim ile öğrenmeyi gerçekleştirmeyi teşvik eden ölçme işlemleri; sınıf içerisinde öğrenmeyi pekiştirecek olumlu dönütler, öğretmenler ve öğrenciler arasında saygı ve kuvvetli iletişime dayalı, öğrenmeyi teşvik edici etkileşimler gibi beş önemli faktör bulunmaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları nitelikler, eğitimin kalitesini ve öğrenci başarısını büyük oranda etkilemektedir. Yetim ve Göktaş'a (2004) göre, nitelikli öğretmenler zaman yönetimi becerisine sahip olan, okulun tüm paydaşlarıyla iş birliği yapabilen, problemler karşısında çözüm üretebilen, eğitim-öğretim sürecinde kullanılan bütün araç gereçlere hâkim olan, milli eğitim değerlerini içselleştiren, öğrencileri için en iyi öğretim yöntemlerini bulabilen, değişen ortamlara ve çağa ayak uydurup kendini geliştirebilen öğretmenlerdir. Öğretmenlerin bireysel anlamda kalifiye olmalarının yanı sıra, çalışma koşulları ve ortamları da sınıf içi öğrenme ve öğrenci başarısına doğrudan etki edebileceği için, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları sıkıntılar bu anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Özel öğretim kurumlarında eğitimin genel olarak parayla verilen bir hizmet olması, okullara maddi bir yatırım yapan ve karşılığında hizmet bekleyen velileri birer müşteri konumuna getirmektedir. Bu bağlamda özel okul yöneticileri, maddi anlamda getirilerini kaybetmemek adına bünyelerinde çalışan öğretmenlerden tam verim alabilmek için çoğu zaman baskı uygulayabilmektedir. Daha iyi bir eğitim sunma, daha nitelikli bireyler yetiştirme ve eğitimin amaçlarına ve süreçlerine yönelik çalışmalar yapma gibi unsurlar arka planda kalabilmekte ve bu ticari sürece dâhil olan öğretmenler hem fiziksel hem mental anlamda yıpranabilmektedirler. Çoğunlukla öğretmek ve eğitmek üzerine oluşan içsel motivasyon ile çalışan öğretmenler, eğitim dışında herhangi bir sektörde gerçekleşmesi beklenen 'müşteri memnuniyeti' amacıyla çalışmaya

yönlendirilebilmektedir. Özel okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilen bu baskı ile öğretmenin iş yükü ve çalışma temposu çoğu zaman artmaktadır. Bu iş yükünün artmasında, mevcut diğer özel okullar ile olan rekabetin de rolü bulunmaktadır. Öğretmenlerin yoğun çabası ve emeği ile eğitimin niteliğinin artırılması ve böylelikle mevcut öğrenci sayısını elde tutup daha fazlasını kazanabilmek amaçlanmaktadır. Buna göre özel öğretim kurumlarında verilen eğitimin maddi getirisi her geçen yıl artmakta fakat arka planda yer alan öğretmenler bu getiriden hak ettikleri kısmı çoğu zaman alamamaktadır. Bütün bu durumlar, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin birçok açıdan bireysel ve mesleki problemler yaşamalarına neden olmaktadır. Bu araştırmanın problemini özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarından kaynaklı olarak ne tür problemler yaşadıkları oluşturmaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemleri, bu okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, belirlemek ve çözümlenektir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada yanıtı aranan amaç soruları şunlardır:

- Öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri nelerdir?
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri nasıldır?
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre, görev yaptıkları kurumların, devlet kurumlarına göre, avantajları ve dezavantajları nelerdir?
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, görevlerini yerine getirirken ne tür problemler yaşamaktadır?
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre, bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar nasıl çözüm bulabilir?

Önem

Personelin ifa ettiği hizmetin niteliği, asıl olarak personelin yeterliğinde, motivasyonunda ve dolayısıyla iş ve çalışma koşullarında aranmalıdır. Milli Eğitim Sistemi'nin önemli bir parçası olan özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler çeşitli problemler yaşamaktadır. Öğretmenlerin iş ve çalışma koşulları, resmi ve özel okullar arasında farklılık göstermekte ve genel durum göz önünde bulundurulduğunda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin şartları çoğunlukla daha ağır ve zorlu olmaktadır. Alanyazına bakıldığında gerek özel öğretim kurumlarıyla gerekse bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerle ilgili çok sayıda araştırma bulunduğu görülmektedir. Ancak bu araştırmalar içinde konuyu bütünsel olarak ele alan, öğretmenlik mesleği, öğretmenin statüsü ve çalışma koşulları ile yürüttüğü hizmetin niteliği arasında bağ kurarak değerlendiren araştırmalar oldukça azdır. Bu araştırma akademik olarak alana mütevazı bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Türkiye'de neo-liberal eğitim politikalarının bir sonucu olarak eğitim alanında özel sektörleşme eğilimi güçlenmekte ve bu bağlamda özel öğretim kurumu sayısı ve bu kurumlarda görev yapan öğretmen sayısı da artmaktadır. Bu öğretmenler iş ve çalışma koşullarından kaynaklanan birçok problem yaşamaktadır. Bu problemlerin çözümünde genel olarak yürütme gücünün, özel olaraksa Milli Eğitim Bakanlığı'nın sorumluluk alması gerekmektedir. Bu araştırma ile öğretmenlerin yaşadıkları ağır ve çok yönlü sorunlara dikkat çekilerek sorunların çözümüne mütevazı bir katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Sınırlıklar

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemleri inceleyen bu çalışmanın sınırlıkları aşağıda verildiği gibidir:

- Bu araştırma 2022 – 2023 eğitim – öğretim yılında Ankara'da bulunan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise basamaklarındaki özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan katılımcı öğretmenlerin yoğun programlarından dolayı bütün görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilememiştir.
- Araştırmacının da özel öğretim kurumunda görev yapan bir öğretmen olması nedeniyle, yoğun mesai saatlerinden ötürü katılımcı sayısı sınırlı sayıda olabilir.

- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, görüşlerinin iş kaybına yol açacağını düşünebilir.

Tanımlar

Bu başlık altında çalışmanın operasyonel kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir:

Özel öğretim kurumları: Özel anaokulu, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim (lise), çeşitli kurslar, kişisel gelişim kursu, dil kursu, bale kursu, müzik kursu, özel öğretim kursu, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, uzaktan öğretim yapan kuruluşları, motorlu taşıt sürücüleri kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, mesleki eğitim merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumlarıdır (5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 2007). Bu araştırmada ilkokul, ortaokul ve lise eğitim basamaklarındaki özel öğretim okulları.

Öğretmen: Özel öğretim kurumlarında, ilkokul, ortaokul ve lise eğitim basamaklarında eğitim-öğretim görevini yerine getiren kişiler.

Esnek istihdam: Çalışma yaşamında esneklik, çalışma süreleri, biçimleri, mekânı, çalışan ücretlerinin türü ve miktarı gibi bir dizi unsurun, sabit kurallara dayalı olmaksızın belirlenmesi anlamına gelmektedir. Statü hukukundan uzaklaşma, sözleşme hukukuna yaklaşma, piyasacı usullere uygun bir personel istihdamına yönelme esnek istihdam bağlamı içinde bulunmaktadır (Soydan, 2018).

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, önce Türkiye’de özel öğretim kurumlarının tarihsel gelişimi ve günümüzdeki durumu üzerinde durulmuş, sonra özel öğretim kurumlarının bağlı bulunduğu mevzuat özetlenmiş ve ardından Türkiye’de özel sektörleşmeyi teşvik eden ve dolayısıyla özel öğretim kurumlarının çoğalmasına dayanak olan, yeni kamu yönetimi yaklaşımı üzerinde durulmuş ve son olarak özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerle ilgili alanyazın tanıtılmış ve araştırmanın problem durumuna uygun olarak tartışılmıştır.

Türkiye’de Özel Öğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi ve Günümüzdeki Durumu

Türkiye’de özel öğretim kurumlarının varlığı Cumhuriyet öncesi zamanlara dayanmaktadır. Osmanlı döneminde başlayıp günümüze kadar varlığını sürdüren özel öğretim kurumlarının tarihsel gelişimi ve mevcut durumu bu başlık altında incelenmiştir.

Özel Öğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de özel öğretim kurumlarının uzun sayılabilecek bir geçmişi bulunmaktadır. Özellikle Osmanlı döneminde devletin, belirli sınıf kişiler ve askerlerin eğitimini karşılaması ve sıbyan mektepleri ile medreselerin vakıf tabanlı eğitim kurumları sayılması, kısmen de olsa özel öğretimin örgün eğitimde yer aldığını gösterdiği düşünülmektedir. Ancak genel anlamda özel öğretim kurumlarının ilk olarak ortaya çıkmasının, Tanzimat Fermanı (1839) ile olduğu görülmektedir. Günümüzdeki anlamıyla var olan özel öğretim kurumlarının resmi kaynaklarda varlığı ise daha sonra çıkarılan Islahat Fermanı’nda (1856) görülmektedir. Parçalı bir eğitim sistemine sahip olunan o dönemlerde özellikle Rumlar, Yahudiler ve Yunanlılar gibi Gayrim-Müslim Osmanlı uyruklarına kendi eğitim kurumlarını açma hakkı tanınmıştır (Uygun, 2003).

Osmanlı'da 19. yüzyılın sonlarına doğru eğitim alanında yaşanan bu değişimler, özel öğretim kurumlarının başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Özellikle 1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'nin ve 1876 yılında kabul edilen Kanun-i Esasi'nin ilgili hükümlerinin özel öğretim kurumlarının varlığı açısından ilk önemli adımlar olduğu söylenebilir (Alan, 2020). Özel öğretim kurumlarının varlığını destekleyen ve bu kurumların devlet denetimine tabi olduğunu vurgulayan Maarif-i Umumiye Nizamnamesinin 129. maddesine göre (Mahmut C., 2002; akt. Uygun, 2003):

“Özel okullar, toplumlar ya da Osmanlı veya yabancı devletlerin uyruğundaki kişiler tarafından ücretli veya ücretsiz olarak kurulan okullardır. Masraflarını kurucuları ya da bağlı oldukları vakıflar karşılar. Kurulmalarının şartları şunlardır: a) bu okulların öğretmenlerinin elinde Maarif Nezareti tarafından ya da mahalli eğitim idareleri tarafından verilmiş diplomaların bulunması; b) bu okullarda terbiye ve ahlak kurallarına ve politikaya aykırı ders okutturulmaması ve ders programları ve kitaplarının Maarif Nezareti ya da mahalli eğitim idaresi ve vali tarafından onaylanması; c) Maarif Nezareti ya da mahalli eğitim idareleri ve vali tarafından izin verilmesi.”

Tanzimat ve Islahat Fermanları ile atılan adımlar neticesinde, yabancılar ve Gayri – Müslim Osmanlı uyrukları tarafından birçok özel öğretim kurumu kurulmuştur. Dini, kültürel ve siyasi amaçlar doğrultusunda kurulan ve sayısı hızla artan özel öğretim kurumlarının daha çok yabancılar tarafından tercih edilmesinin ve Müslümanlar tarafından yadırganmasının, ticari zihniyet ve kar amaçlı eğitimin Müslümanlar tarafından kabul görmemesi ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, özel öğretim kurumlarının bir kısmı kapatılırken bu okullar 1924 yılında düzenlenen Tevhidi Tedrisat Kanunu ile devlet gözetimine alınmıştır. Bu vesileyle eğitim-öğretimde birlik sağlanması ve her türlü eğitim faaliyetinin devlet denetimine tabi olması amaçlanmıştır. Tevhidi Tedrisat Kanunu'nun ilk maddesi “Türkiye dâhilindeki bütün müessesatı ilmiye ve tedrisiye Maarif Vekâletine merbuttur” ifadesine yer vermiş ve bu hükümlerle beraber tüm okulların Maarif Vekâletine bağlandığı duyurulmuştur.

Cumhuriyet Dönemi'nde, 1928 yılında, Türk Eğitim Derneği kurulmuş ve bu dernek tarafından ilk Türk özel okulu açılmıştır. Yabancılar ve azınlıklar tarafından kurulan özel öğretim kurumlarının yanı sıra Türklerin de özel öğretim kurumlarına yönelik ilgisi bu vesileyle başlamıştır. 1931 yılında Türk vatandaşların ilkokul eğitimini yalnızca Türk okullarında okumaları zorunluluğu getirilmiş ve bu dönemde birçok

yabancı özel öğretim kurumunun kapandığı görülmüştür (Yılmazlar, 2007; akt. Dönmez, 2015).

1960'lı yıllara kadar özel öğretim kurumlarına ilişkin çok fazla hareketlilik olmadığı görülürken, 1961 Anayasası'nda eğitim - öğretim faaliyetlerinin devlet denetimi şartıyla hür bir şekilde gerçekleştirilebileceği ve özel öğretim kurumlarının varlıklarının yasal düzenlemelerle belirleneceği ifade edilmiştir. Akabinde 1965 yılında çıkarılan 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile özel öğretim kurumlarının yasal çerçevesi belirlenmiştir (Bingölbali, 2018).

1980'li yıllarda özel öğretim kurumlarının devlet tarafından açıkça desteklendiği ve teşvik edildiği görülmektedir. 1982 Anayasasında özel öğretim kurumlarının serbest bir şekilde açılmasına izin verildiği belirtilirken 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa getirilen yenilikler ve alınan ek kararlar ile özel öğretim kurumları devlet tarafından çokça desteklenmiştir. Özellikle yabancı öğrencilerin devam edebileceği uluslararası okulların yabancı uyruklu kişiler veya Türk ortaklar ile beraber serbestçe açılmasına, özel öğretim kurumlarının bağlı oldukları esaslar değiştirilerek bu okulların yaygınlaşmasına ve bu kurumların öğrenci ücretleri belirleme konusunda hür bırakılmasına vesile olacak yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Özellikle 2002 yılında 4771 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanununun 4.maddesinde, vakıflar tarafından kurulan özel öğretim kurumlarına dair "Cemaat vakıflar, vakfiyeleri olup olmadığına bakılmaksızın, Bakanlar Kurulu'nun izniyle dini, sosyal, eğitsel, sıhhi ve kültürel alanlardaki ihtiyaçlarını karşılamak üzere taşınmaz mal edinebilirler ve taşınmaz malları üzerinde tasarrufta bulunabilirler" (4771 sayılı Kanun, m.4) şeklinde bir hüküm bulunmaktadır (Uygun, 2003).

1980'li yıllarda yapılan teşvik çalışmaları neticesinde sayıca artan özel öğretim kurumlarının 1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik krizler sebebiyle öğrenci kaydı alma konusunda zorlandıkları ve birçok özel öğretim kurumunun bu dönemde kapanmaya gittikleri görülmüştür. Devlet desteği alarak ayakta durmaya çalışan özel öğretim kurumlarına olan rağbetin bu dönemde düştüğü görülmektedir (Bingölbali, 2018).

2007 yılında yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile, 1965 yılında çıkarılan 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Bu bağlamda 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile özel öğretim kurumlarının kapsamı, amacı, açılma şekli, iş ve işleyişleri konusunda detaylı bir çerçeve çizilmiştir. Bu düzenlemelerin detaylı bir şekilde uygulanmasına dair 2012 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği çıkarılmıştır. Bu yönetmelik ile

birlikte 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda yer alan hükümlerin detaylandırılması ve ek konularda uygulamaya dönük bilgiler vermesi amaçlanmıştır. Bu dönemlerden itibaren özel öğretim kurumlarının varlıkları ve işleyişleri, yasal olarak ilgili kanun ve yönetmelikler çerçevesinde sürdürülmüş ve günümüzde de aynı şekilde devam etmektedirler.

Özel Öğretim Kurumlarının Günümüzdeki Durumu

Özel öğretim kurumları, resmi olarak kabul edildikleri zamanlardan bu güne kadar varlıklarını sürdürmektedirler. Türkiye ekonomisinin seyri ve yaşanan krizler nedeniyle okulların gelişim ivmesinde değişiklikler yaşansa da özel öğretim kurumlarının sayılarının her geçen yıl artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Son 15 yıllık süreç göz önünde bulundurulduğunda, 2007 yılında 3785 özel örgün eğitim kurumu bulunurken (MEB, 2007) günümüzde özel öğretim kurumlarının örgün eğitim sistemindeki sayısı 14 179 olarak belirlenmiştir (MEB, 2022). 15 yıl içerisinde özel öğretim kurumlarının sayısının yaklaşık 4 kat artış gösterdiği görülmektedir. MEB resmi istatistiklerine göre, özel eğitim kurumlarında, okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinin tamamında sayısal anlamda artış gözlenmektedir.

MEB'in (2022) son verilerine göre, resmi ve özel olmak üzere toplam örgün öğretim kurumu sayısı 70 380'dir. Bu öğretim kurumlarından 14 179'u özel öğretim kurumu olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarının toplam öğretim kurumlarındaki payı %20,1 olmuştur. Aynı verilere göre eğitim sisteminde kayıtlı resmi ve özel okullarda öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 17 589 316'dır. Bu öğrencilerden özel öğretim kurumlarında öğrenim görenlerin sayısı ise 1 578 233 olarak hesaplanmıştır. Buna göre özel öğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısındaki payı %9 olarak hesaplanmıştır. Resmi ve özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sayısı 1 139 673'tür. Bu öğretmenlerden özel öğretim kurumlarında görev yapanların sayısı ise 163 975 olarak kayıtlara geçmiştir.

MEB (2022) verilerine göre, okulöncesi kademesinde eğitim veren okulların resmi ve özel olmak üzere toplam sayısı 14 124'tür. Bu okullardan özel öğretim kurumu olarak eğitim veren okulların sayısı ise 6 246'dır. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarının okulöncesi kademesinin toplam okulöncesi öğretim kurumlarındaki payı %44,2'dir. Okulöncesi kademesinde resmi ve özel öğretim kurumlarında öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 1 885 004'tür. Bu öğrencilerden özel öğretim kurumlarında öğrenim

görenlerin sayısı 357 953 olarak belirlenmiştir. Buna göre özel öğretim kurumlarının okulöncesi kademesinde öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısındaki payı %19 olarak hesaplanmıştır. Okulöncesi kademesinde görev yapan öğretmenlerin toplam sayısı 63 142'dir. Bu öğretmenlerden özel öğretim kurumlarında görev yapanların sayısı ise 23 234'tür.

MEB (2022) istatistiklerine göre, ilkökul kademesinde eğitim veren okulların resmi ve özel olmak üzere toplam sayısı 24 519'dur. Bu okullardan özel öğretim kurumu olarak eğitim veren okulların sayısı ise 2 039'dur. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarının ilkökul kademesinin toplam ilkökul sayısındaki payı %8,3'tür. İlkokul kademesinde resmi ve özel öğretim kurumlarında öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 5 433 901'dir. Bu öğrencilerden özel öğretim kurumlarında öğrenim görenlerin sayısı 311 889 olarak belirlenmiştir. Buna göre özel öğretim kurumlarının ilkökul kademesinde öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısındaki payı %5,7 olarak hesaplanmıştır. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin toplam sayısı 310 477'dir. Bu öğretmenlerden özel öğretim kurumlarında görev yapanların sayısı ise 34 710'dur.

MEB (2022) verilerine göre, ortaokul kademesinde eğitim veren okulların resmi ve özel olmak üzere toplam sayısı 18 936'dır. Bu okullardan özel öğretim kurumu olarak eğitim veren okulların sayısı ise 2 284'tür. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarının ortaokul kademesinin toplam ortaokul sayısındaki payı %12,1'dir. Ortaokul kademesinde resmi ve özel öğretim kurumlarında öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 5 293 067'dir. Bu öğrencilerden özel öğretim kurumlarında öğrenim görenlerin sayısı 344 657 olarak belirlenmiştir. Buna göre özel öğretim kurumlarının ortaokul kademesinde öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısındaki payı %6,5 olarak hesaplanmıştır. Ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin toplam sayısı 376 747'dir. Bu öğretmenlerden özel öğretim kurumlarında görev yapanların sayısı ise 39 314'tür.

MEB (2022) istatistiklerine göre, ortaöğretim kademesinde eğitim veren okulların resmi ve özel olmak üzere toplam sayısı 12 801'dir. Bu okullardan özel öğretim kurumu olarak eğitim veren okulların sayısı ise 3 610'dur. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarının ortaöğretim kademesinin toplam ortaöğretim kurumlarındaki payı %28,2'dir. Ortaöğretim kademesinde resmi ve özel öğretim kurumlarında öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 4 977 344'tür. Bu öğrencilerden özel öğretim kurumlarında öğrenim görenlerin sayısı 563 734 olarak belirlenmiştir. Buna göre özel öğretim kurumlarının ortaöğretim kademesinde öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısındaki payı %11,3 olarak hesaplanmıştır. Ortaöğretim kademesinde görev yapan

öğretmenlerin toplam sayısı 389 307'dir. Bu öğretmenlerden özel öğretim kurumlarında görev yapanların sayısı ise 66 717'dir.

Özel öğretim kurumlarının toplam öğretim kurumları sayısı içerisinde neredeyse her yıl sayısının arttığı ve bu kurumlarda öğrenim gören öğrenci sayısının da yıllar içerisinde artış gösterdiği gözlemlenmektedir. İstatistiklere göre kademeler arasında toplam özel öğretim kurumu sayısı ve öğrenci sayısı bakımından en çok öne çıkan kademe okulöncesi kademesi olmuştur. Toplam okulöncesi örgün öğretim kurumları arasındaki payı %44,2 olan özel okulöncesi öğretim kurumları neredeyse yarı yarıya olmak üzere eğitim sistemi içerisinde yer almaktadır. Özel öğretim kurumlarının okulöncesi kademesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılına kadar resmi öğretim kurumlarından sayıca fazla olduğu görülmüştür. En son 2018/2019 eğitim öğretim yılında özel okulöncesi öğretim kurumlarının toplam okulöncesi öğretim kurumları arasındaki payı %50,2 olmuş ve bu yıldan itibaren sistem içerisindeki payı yavaş yavaş azalma göstermiştir. Sistem girdilerinin sayısında da her yıl artış gözlemlendiği göz önünde bulundurulduğunda, özel öğretim kurumlarının okulöncesi kademesinin halen diğer kademelere göre daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir. Buna karşılık kademeler arasındaki farklar nedeniyle ve kademelerin ihtiyaçları doğrultusunda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin en fazla sayıda bulunduğu kademe ortaöğretim kademesi olmuştur.

Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütlenme Deneyimleri

Öğretmenlik, tıpkı diğer profesyonel meslekler gibi yasalarla varlığı kabul gören ve çeşitli hakları bünyesinde barındıran bir meslektir. Öğretmenlik mesleğinin statüsü, her ülkenin kendi kültürel yapısı ve eğitim sistemine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Çeşitli ülkelerde fazlasıyla değer gören ve geniş haklara sahip olan öğretmenler, bazı ülkelerde statü olarak geri planda kalabilmektedirler. Öğretmenlerin yaşadıkları problemler ise aynı doğrultuda farklılık gösterirken, bu problemlere karşı öğretmenlerin yaklaşımı ve örgütlenme şekilleri de ülkelerin politikalarına göre değişmektedir. Öğretmenlik mesleğinin toplumda algılanış biçimi ve sosyal statülerini belirleyen çeşitli ölçütler bulunmaktadır. Bunlar öğretmenlerin finansal anlamda kazançlarının diğer profesyonel mesleklere kıyaslanması ve adil olup olmadıklarının belirlenmesi, öğretmenlik mesleğinin toplum içerisinde talep gören bir istihdam biçimi olup olmadığı, hem ailelerin hem öğrencilerin öğretmenlere karşı tutumu ve saygı duyma

derecesi, öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözümüne ilişkin mevcut sendikaların ne derece etkili olduğu gibi ölçütlerdir (Varkey GEMS Foundation, 2018).

Türkiye’de öğretmenlerin genel anlamda hak kaybına uğramamaları ve sahip oldukları hakları savunabilmeleri adına yıllar içerisinde çeşitli sendikalar ve dernekler kurulmuştur. 1947 yılında çıkarılan işçi işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında çıkan kanun, Cumhuriyet döneminde Türkiye’de sendikacılığın ortaya çıkışı olarak bilinmektedir (Altan, 2005). Eraslan’a göre (2012) eğitim alanındaki sendikalaşmanın amacı, öğretmenlerin çalışma şartlarını ve hayat standartlarını iyileştirmek, öğretmenler arasındaki dayanışmayı artırarak yaşanan problemlerin üstesinden gelmek ve bu anlamda öğretmenlerin sahip oldukları hakların korunmasını sağlamaktadır. Gemici’ye göre (2008) Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS), öğretmenlerin Türkiye’de kurduğu ilk sendikal örgüt olma niteliğini taşımaktadır. Daha sonra kamu alanında birçok sendika kurularak öğretmenlerin dayanışma içerisine girmeye çalıştıkları görülmüştür.

Türkiye’de özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hak mücadelesi, çeşitli dernek ve sendikalar tarafından verilmektedir. 1983 yılında özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sendikalaşma haklarına yasak getirilse de 2008 yılında yapılan düzenlemeyle özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin de sendika üyesi olabilmelerinin önü açılmıştır. Özel eğitim kurumu öğretmenlerinin hak mücadelesine örnek olarak verilecek derneklerden biri 1951 yılında kurulan Türkiye Özel Okullar Derneği’dir. Dernek genel anlamda özel eğitim kurumlarının işleyişi ve yaygınlaşması adına okul çapında çalışmalar yapsa da dernek tüzüğünde bulunan ‘‘Özel okullarda çalışan yönetici, öğretmen, usta öğretici ve diğer personelin eğitim, sosyal güvenlik ve çalışma koşullarının düzenlenmesi gibi konularda birlikte hareket edilmesi için çalışmalar yapmak’’ maddesi, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hakları adına çalışmalar yapabilen bir dernek olduğunu göstermektedir.

Ağustos 2021 tarihinde kurulan Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin haklarını savunmak üzere kurulmuş en güncel sendikalardan biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası tüzüğünde yer alan maddelere göre bu sendikanın çalışma alanı ve amaçları aşağıda verildiği gibidir:

“...demokratik, bağımsız bir sınıf ve kitle örgütü olarak özel eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin tümünü örgütlemeyi; eğitim emekçilerinin sosyal, kültürel ve ekonomik kazanımlarına dayalı eğitimi yaygınlaştırmayı; tüm yurttaşların demokratik bir düzen içerisinde gerçek demokrasiyi yaşamasına

yönelik ekonomik, sosyal ve siyasal bilinci geliştirecek çalışmalarda bulunmayı amaçlayarak çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sosyal, ekonomik, siyasal, demokratik hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesini; toplu sözleşmeli, grevli sendikal yaşamın yerleştirilmesi ve geliştirilmesini; üyelerinin yaptıkları işe, harcadıkları emeğe uygun ve insanlık onuruna yaraşır şekilde yaşamalarını sağlayacak adaletli bir ücret almalarını; belirli süreli iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorunları ortadan kaldırmak için yasal yollara başvurmayı; mobbinge karşı mücadele etmeyi; üyelerin ve bakmakla yükümlü oldukları bireylerin, bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesini, emeklilik, yaşlılık, özürllük, sakatlanma, öksüz ve yetim kalma durumlarında, yeterli koruma ve bakım önlemlerinden, temel ekonomik, sosyal ve hukuksal haklardan eksiksiz yararlanmalarını sağlamayı... amaçlar.”

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel olarak yaşadıkları problemlerin altını çizerek bu problemlere çözüm bulmayı amaçlayan Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası yasal olarak 10 No.lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolu iş yerlerinde faaliyet göstermektedir. Özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlara karşı farkındalık yaratmak adına kurulduğu tarihten itibaren yasal faaliyetlerine devam etmektedir.

Özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin üye olabilecekleri ve dayanışma içerisinde haklarını savunabilecekleri sendika ve dernek sayısının, kamu sendikalarına kıyasla oldukça az olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin gün geçtikçe artması ve kamu okullarına kıyasla başvurulacak mercilerin kısıtlı olması, bu problemlere karşı farkındalık yaratmanın zorlaşmasına ve bu problemlerin ötelenmesine neden olmaktadır.

Özel Öğretim Kurumlarının Yasal Dayanakları

Çalışmanın bu bölümünde alt başlıklar altında özel öğretim kurumlarının yasal dayanakları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Anayasa, kanun ve yönetmelik olmak üzere Türkiye’de özel öğretim kurumlarına ilişkin mevzuatın tanıtılması, çalışmanın kavramsal zeminine katkı sağlayacaktır.

Anayasa

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, özel öğretim kurumlarının dayandırılabilceği en temel dayanak olarak görülmektedir. Özel öğretim kurumlarının

temel esaslarına ilişkin 1982 Anayasasının 42. maddesindeki temel hükümler aşağıda verildiği gibidir (1982 Anayasası, md.42):

- “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.
- Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir.
- Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.
- Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz.
- İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır.
- Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.
- Türkçeden başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez. Eğitim ve öğretim kurumlarında okutulacak yabancı diller ile yabancı dille eğitim ve öğretim yapan okulların tabi olacağı esaslar kanunla düzenlenir. Milletlerarası antlaşma hükümleri saklıdır.”

1982 Anayasasının 42. maddesinin ilgili fıkralarında görüldüğü üzere, özel öğretim kurumlarının varlıklarının ve bağlı olduğu esasların devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olması gerektiği ve bu durumun yasalarla düzenleneceği belirtilmiştir.

1982 Anayasasının 42. maddesinin ilgili fıkralarında görüldüğü üzere, özel öğretim kurumlarının varlıklarının ve amaçlarının çerçevesi, kesin hükümler ile düzenlenmiştir. Yasal anlamda ülkenin en yüksek dayanağı olan Anayasa kapsamında, özel öğretim kurumlarının her ne olursa olsun devlet kurumları ile ulaşılmak istenen seviyelere paralellik göstermeleri gerektiği belirtilmiştir. Bu hükmün, devlet ve özel kurumlar arasında oluşabilecek farklılaşmaların önüne geçmek için konulduğu anlaşılmaktadır. Özel öğretim kurumlarının eğitim dili konusunda çeşitli hürriyetlerinin olabileceği Anayasa ile kabul edilmiş görünse de bu hususta kanunla belirlenen çizgilerin olacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca eğitim öğretim kurumu açma konusunda, anayasal kriterlere uygunluğun bulunması ve devlet onayının alınması gerektiği belirtilmiştir.

Kanun

Özel öğretim kurumlarının yasal dayanaklarından olan 1965 tarihli, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, kapsamlı bir şekilde özel öğretim kurumlarına hukuksal zemin oluşturmuştur. Ancak 2007 yılında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle 625 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış ve uygulamasına son verilmiştir. Nitekim çalışmanın bu başlığı altında özel öğretim kurumlarının yasal dayanaklarından biri olarak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu incelenmiştir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun amacı ve kapsamı aşağıda verildiği gibidir (md. 1):

- “Bu Kanunun amacı, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılacak olan özel öğretim kurumlarına kurum açma izni verilmesi, kurumun nakli, devri, personel çalıştırılması, kurumlara yapılacak mali destek ve bu kurumların eğitim-öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarının; eğitim-öğretim, yönetim, denetim, gözetim ve personel çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.
- Bu Kanun, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişilerce açılan özel öğretim kurumları ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarını kapsar.”

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda belirtilen amaç ve kapsama göre kanun yalnızca Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek ve tüzel kişileri değil, Türkiye’de özel öğretim kurumu açmak isteyen yabancı kişiler için de bağlayıcıdır. Kanuna göre, okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları ile çeşitli kurslar, özel eğitim kursları, uzaktan öğretim yapan kuruluşlar, motorlu taşıt sürücüleri kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, mesleki eğitim merkezleri ile benzerleri özel eğitim kurumları bağlamı içindedir.

Kanunun 3. maddesinde kurum açma izni ile ilgili süreçler şöyle ifade edilmiştir:

- “Bir kurumda öğretime başlayabilmek için kurum açma izni alınması zorunludur. İzin başvuruları ilgili milli eğitim müdürlüğüne yapılır. Valilikçe yapılan

inceleme sonucunda açılması uygun görülen okullar dışındaki kurumlara kurum açma izni verilir. Valilikçe açılması uygun görülen okullara ilişkin başvurular ise kurum açma izni verilmek üzere Bakanlığa gönderilir.

- Kurum açma izni talebinin valilikçe reddedilmesi halinde, kurucu veya kurucu temsilcisi tarafından taleplerinin reddine ilişkin işlemin tebliğinden itibaren on beş iş günü içinde Bakanlığa itirazda bulunabilir. İtiraz, Bakanlıkça on beş iş günü içinde karara bağlanır.
- Kurum açma izni alınmadıkça, kuruma öğrenci kaydı yapılamaz.
- Kurum açma izni verilmesi, binanın kullanılış amaçlarına ve Bakanlıkça belirlenen standartlara uygun ve yeterli bulunmasıyla birlikte aşağıdaki şartların yerine getirilmesine bağlıdır:
 - a) Ders araç-gerecinin kurumun amaç ve ihtiyaçları için yeterli olduğunun bir rapor ile tespit edilmesi.
 - b) Kurumun; yönetici, öğretmen ve diğer personelinin sayı ve nitelikleri yönünden uygun bulunması ve bu kurumda çalışacaklarının belgelendirilmesi.
 - c) Kurumun yönetmelikleriyle öğretim programının Bakanlıkça incelenip onanmış olması.”

Yukarıdaki maddede görüldüğü üzere Türkiye’de özel öğretim kurumu açabilmek için Milli Eğitim Müdürlükleri, Valilik ve Millî Eğitim Bakanlığı’nın aşamalı olarak onayını almak ve gerekli kriterleri taşıyor olmak zorunludur. Aksi bir durumda özel öğretim kurumu açabilmek ve öğrenci kaydı yapmak mümkün değildir.

Kanunun 6. maddesinde özel öğretim kurumlarında yürütülecek eğitim-öğretim ve yönetim süreçleri aşağıda verildiği şekilde düzenlenmiştir:

- “Kurumlarda eğitim-öğretim ve yönetim, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ifade edilen Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak yürütülür.
- Kurumlarda uygulanacak öğretim programı ve haftalık ders çizelgesi, resmî kurumlarda uygulanan usul ve esaslar çerçevesinde belirlenir. Bakanlıkça uygun bulunması durumunda farklı öğretim programları ve haftalık ders çizelgesi de uygulanabilir.
- Kurumun veya yönetimleri birleştiren kurumların bir müdür tarafından yönetilmesi esastır. Yönetimleri birleştirilecek kurumlarla ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

- Bir kimse birden fazla kurumun kurucusu olabilir. Gerekli nitelikleri taşıyan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun müdürü de olabilir. Üzerinde müdürlük görevi bulunmayan kurucu/kurucu temsilcisi, kurumun eğitim-öğretimine ve bunlarla ilgili yönetim işlerine karışamaz.
- *Bünyesinde birden fazla kurum bulunduran kurumlara genel müdür ve genel müdür yardımcısı atanabilir.”*

Özel öğretim kurumlarının kuruluş şekilleri ve öğretim programları ne olursa olsun Türk Milli Eğitiminin çerçevesine uygun hareket etmek durumunda oldukları kanun ile belirtilmiştir. Eğitim sistemi içerisinde devlet okullarınca uygulanan öğretim programları ve çizelgeleri konusunda özel öğretim kurumlarının kendilerine ait program ve işleyişe sahip olma hürriyetlerinin bulunduğu görülmektedir. Kanunla belirlenen bir diğer konu ise özel öğretim kurumlarının kurucu ve müdür statüleridir. Özel öğretim kurumları bir kurucu-girişimci teşebbüsüyle kurulsa da, bu kişilerin müdürlük görevi olmadığı takdirde okulların iş ve işleyişine müdahalede bulunamayacağı kanunla açıklanmıştır.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 8. maddesinde, kurumlarda çalıştırılacak personel hakkındaki hükümler aşağıda verildiği gibidir:

- “Kurumların eğitim-öğretim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevi bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesi esastır.
- Bir kurumun öğretime başladığı tarihten itibaren mevcut ders saati sayısının, kuruluş sırasında üçte birinin, kuruluşundan üç yıl sonra da en az üçte ikisinin asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulması zorunludur.
- Kurumların yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmetlerinde, en az dengi resmi öğretim kurumlarına atanabilmek için gerekli nitelik ve şartları taşıyanlar, resmi dengi bulunmayan kurumların yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmetlerinde ise yönetmelikle belirtilen nitelik ve şartları taşıyanlar görevlendirilir.
- İhtiyaç halinde, resmi okullarda görevli öğretmenlere asıl görevlerini aksatmamak ve aylık karşılığı okutmakla yükümlü bulunduğu haftalık ders saati sayısını doldurmaları kaydı ve çalıştıkları kurumların izni ile sadece okullarda, aylık karşılığı okutmakla yükümlü bulunduğu haftalık ders saati sayısının yarısı kadar ücretli ders verilebilir.

- Uzman öğretici, usta öğretici ve öğretmenlik yapma nitelik şartlarını taşıyan diğer Devlet memurlarına, ilgili birimlerin izniyle haftada on saati geçmemek üzere ücretli ders görevi verilebilir.
- Kurumların müdürleri, kurucu/kurucu temsilcisi tarafından; diğer yönetici ve öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticileri ise müdürlerince seçilir ve çalışma izinleri valiliğin iznine sunulur. Valiliğin izni alınmadan müdür ile diğer yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler işe başlatılamaz.
- Bu kanun kapsamında çalışacak yabancılar, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümleri doğrultusunda görevlendirilir.”

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 8. maddesinde görüldüğü üzere, eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirecek olan kişilerin özellikle resmi okullarda çalışabilecek nitelikte olması gerekmektedir. Açık ve net hükümler ile belirtilen niteliklere sahip olmayan kişilerin, öğretmen ya da yönetici olsunlar, özel öğretim kurumlarında çalışmaları mümkün değildir. Çeşitli özel öğretim kurumlarında görülebilen ve yönetici veya öğretici vasfını taşıyamayacak kişilerin görev almalarının önüne geçmek için ilgili maddenin, özel öğretim kurumlarının denetimi açısından önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca özel öğretim kurumları yönetici ve öğretmenleri dâhil olmak üzere tüm çalışanlarını kurum bünyesinde kendileri seçme hürriyetine sahip olsalar da kanunun ilgili maddesine göre valilik onayı olmadan kimseyi çalıştırma hakkına sahip değildir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. maddesinde, özel öğretim kurumlarında görev yapan personellerin özlük hakları ve sorumlulukları ile ilgili hükümler aşağıda verilmiştir:

- “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikte belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir.
- Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez.

- Kurumlardaki ek ders ücreti miktarı, resmi okullar için tespit edilen miktardan az olamaz. Ancak, 8'inci madde uyarınca resmi okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmi okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemez.
- Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, bu Kanun hükümleri saklı kalmak üzere;
 - a) Sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu,
 - b) Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfî ve Tecziyeleri Hakkında Kanun, 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfî, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine tabidir.
- Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, görevleri sırasında suç işlemeleri veya görevleri nedeniyle kendilerine karşı işlenen suçlardan dolayı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun uygulanması ve ceza kovuşturması bakımından kamu görevlisi sayılır.”

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. maddesindeki hükümlere göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin özlük hakları ve ek gelirleri bakımından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden geride kalmamaları gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapan başta öğretmenler ve diğer çalışanlar olmak üzere devlet kurumlarında görev yapan öğretmenler ve diğer çalışanlar arasında farklılıkların ortaya çıkmaması amaçlanmıştır. Buna ek olarak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda öğretmenlerin sosyal ve özlük haklarıyla ilgili doğrudan hükümler bulunmamakla beraber öğretmenlerin sosyal ve özlük haklarının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 12. maddesinde, özel öğretim kurumları hakkında mali hükümler aşağıda verilmiştir:

- “Kurumlar, faaliyetlerini sadece kazanç sağlamak için düzenleyemezler. Ancak, Türki Milli Eğitiminin amaçları doğrultusunda eğitimin kalitesini yükseltmek, gelişmelerine fırsat ve imkân verecek yatırımlar ve hizmetler yapmak üzere gelir sağlayabilirler.
- Okulların su, doğal gaz ve elektrik ücretlendirilmesi, resmi okullara uygulanan tarife üzerinden uygulanır.”

Kanunda açıkça belirtildiği üzere, özel öğretim kurumlarının eğitim-öğretim misyonlarının öncelikli olduğu ve ticari amaçlar taşısalar da eğitim-öğretim faaliyetlerinden ödün verilemeyeceği ifade edilmiştir. Buna ek olarak özel öğretim kurumlarının su, doğal gaz, elektrik giderlerin devlet okulları gibi olacağı belirtilmiştir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 13. maddesinde özel öğretim kurumlarında öğrenim ücreti ile ilgili hükümler aşağıda verilmiştir:

- “Öğrenim ücreti ve diğer ücretler, kurumlarca her yıl tespit edilerek ocak ayından itibaren en geç mayıs ayında ilan edilir.
- Ücretlerin hangi esaslara göre tespit, tayin, ilan ve tahsil edileceği yönetmelikle belirlenir.
- Kurumlar, öğrenim gören öğrenci sayısının yüzde üçünden az olmamak üzere ücretsiz öğrenci okutmakla yükümlüdür. Bakanlıkça bu oran yüzde ona kadar artırılabilir. Ücretsiz okutmada; 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlar, 8/6(1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 56ncı, mülga 45inci ve 64üncü maddeleri ile 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 47nci maddesi kapsamında harp veya vazife malulü sayılanların ilk ve orta öğretim çağındaki çocukları ile haklarında korunma, bakım veya barınma kararı verilen çocuklara öncelik verilir.
- Ücretsiz okutulacak öğrencilerin yüzdesi, seçimi ve kurumlara kabul şartlarına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.
- Kurumlar ayrıca, öğrenim bursu verebilirler. Öğrenim bursu verilmesine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

- Bir okula alınabilecek yabancı uyruklu öğrenci sayısı, o okulda okuyan Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğrenci sayısının yüzde otuzunu aşamaz (5580 sayılı Kanun, m.13).”

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 13. maddesinde görüldüğü üzere özel öğretim kurumlarının öğretim ücretlerinde uygulayacağı esaslar doğrudan kanun ile açıklanmamış, bunların yönetmelik ile düzenleneceği ifade edilmiştir. Ayrıca ilgili maddede şehit, gazi çocukları ile hakkında korunma, bakım veya barınma kararı alınan çocukların belirlenen yüzdelik kontenjanlar çerçevesinde ücretsiz okutulması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Yönetmelik

2007 yılında yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’ndan sonra ilgili hükümleri uygulama ve eksikleri tamamlama konusunda bir yönetmelik çıkarma ihtiyacı doğmuştur. Özel öğretim kurumlarının yönetmelik düzeyinde yasal dayanaklarından biri olan Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği 20.03.2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kurum açma, devir, nakil ve kapatma; eğitim personelinin nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları; eğitim ve öğretim; ücretlerin tespit, ilan ve tahsili; ücretsiz veya burslu okuyacak öğrenci ve kursiyerler gibi birçok konuda detaylı hükümlere sahip olan Yönetmeliğin birinci ve ikinci maddeleri amaç ve kapsam konusunda hükümlere yer vermektedir. Yönetmeliğin 1. maddesine göre, “Bu yönetmeliğin amacı, her derece ve her türdeki özel öğretim kurumlarının açılış ve işleyişiyle ilgili usul ve esasları düzenlemektir.” Yönetmeliğin 2. maddesine göre, “Bu Yönetmelik, 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda belirtilen özel öğretim kurumlarını kapsar.”

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa ek olarak çok kapsamlı hükümler içeren Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, özellikle bu çalışma kapsamında değerlendirilen özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sözleşme ve işten ayrılma konularıyla ilgili detaylı hükümler içermektedir. Yönetmeliğin 43. maddesinde düzenlenen sözleşme konusunda hükümler aşağıda verilmiştir:

- “4857 sayılı İş Kanunu’nun hükümlerine göre kurucu veya kurucu temsilcileri ile eğitim personeli arasındaki iş sözleşmeleri, bu Yönetmeliğin ekinde yer alan sözleşme formu esas alınarak en az bir yıl süreli olmak üzere üç nüsha düzenlenir ve taraflarca imzalanır. Bu sözleşmelerin bir nüshası, çalışma izni düzenlenmek

üzere ilgili mercide, bir nüshası kurucu veya kurucu temsilcisinde kalır, diğer nüshası ise sözleşmeye taraf olan personele verilir. Ancak;

- a) Mazeretleri nedeniyle dönem içerisinde görevlerinden ayrılanların yerine görevlendirilecek eğitim personeli,
 - b) Devredilen kurumlarda devredilmeden önce görev yapan eğitim personeli,
 - c) Ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personeli ile bir yıldan daha az süreli iş sözleşmesi yapılabilir.
- Sözleşmelerde, ilgilinin ihtiyarı veya mecburi sosyal sigorta bağlantılı yardımlardan faydalanma imkânlarını kısıtlayıcı, tehlikeye düşürücü, mevzuata aykırı düşecek şekilde özlük haklarını zedeleyici hükümler bulunamaz.
 - Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez.
 - Kurumlardaki ek ders ücreti, resmi okullar için tespit edilen miktarlardan az olamaz. Ancak resmi okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmi okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemez.
 - Sözleşmenin başlangıç tarihi, çalışma izninin verildiği tarihtir. Bu tarihi takip eden 30 gün içinde de göreve başlama tarihi belirlenebilir.
 - Kurumlarda görevlendirilecek diğer personelle yapılacak iş sözleşmeleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre yapılır.
 - İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programı ve benzeri programlar kapsamında kurumlarda eğitim personeli görevlendirilmez. Bu kapsamda görevlendirilecek diğer personel ile İŞKUR programlarında belirtilen süre kadar sözleşme yapılabilir.”

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 43. maddesinde belirtilen hükümlere göre özel öğretim kurumlarında öğretmenler ile yapılan sözleşmeler hem öğretmeni hem de özel öğretim kurumunu belirli çerçevede bağlayıcı şartlar içermektedir. Bu şartlar Bakanlık tarafından öğretmenin haklarını da koruyacak şekilde düzenlenmektedir. Buna ek olarak sözleşmelerin süreleri ve başlangıç tarihlerinin Yönetmelik ile belirtilmesi, süreç içerisinde özel öğretim kurumlarında görev yapan

öğretmenlerin mağduriyetlerini önlemek üzere konulmuş hükümlerdir. Yönetmeliğin 44. maddesi ise özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelin işten ayrılma süreçleri ile ilgili hükümler içermektedir. Bu hükümlere bakıldığında:

- “Sözleşme süresi sona erenler hariç, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre sözleşmeleri karşılıklı veya tek taraflı feshedilenler ve sözleşme süresi sona ermeden aynı Kanunun ilgili hükümleriyle belirlenen süreler içinde bu isteğini diğer tarafa yazılı olarak bildirenlere valilikçe görevden ayrılış onayı düzenlenir.
- Çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarında ders yılı içinde, diğer kurumlarda dönem içinde görevden ayrılmasıyla eğitim ve öğretim faaliyetlerini aksatacak olan eğitim personelinin yerine, on gün içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere eğitim personelinin teklifi yapılır ve ilgili merci tarafından da on gün içinde çalışma izni düzenlenir. Ancak rehber öğretmenin görevden ayrılması durumunda yirmi gün içinde kurum yönetimince görevlendirilmek üzere bir rehber öğretmenin görevlendirme teklifi yapılır ve ilgili merci tarafından da on gün içinde çalışma izni düzenlenir.
- Görevlerinden ayrılan eğitim personelinin görevden ayrılışı ile kurumdan ayrılmak isteyenlerin müracaatları en geç beş iş günü içerisinde kurum yetkilisi tarafından doğrudan bağlı bulunduğu milli eğitim müdürlüğüne bildirilir. İlgililerin ayrılış sebeplerine uygun olarak valilikten yedi iş günü içinde görevden ayrılış onayları alınır. Görevinden ayrılan personelin durumunu milli eğitim müdürlüğüne bildirmeyen kurum yetkilileri hakkında yasal işlem yapılır.”

Özel öğretim kurumlarında yaşanan personel hareketliliği Yönetmelik hükümleri gereği çeşitli kurallara bağlı olarak gerçekleşmek durumundadır. Bu bağlamda özel öğretim kurumu yöneticilerinin, yasal olarak ayrılan personellerin yerine çeşitli sürelerde alternatifler bulma hakları bulunmaktadır. Ayrıca sözleşme şartlarını yerine getirmeden farklı durumlar nedeniyle görevden ayrılmak zorunda kalan personelin haklarını korumak ve kurumların farklı uygulamalara başvurmalarını önlemek için bu süreçlerin valilik tarafından takip edilmesi ve değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı

Dünya tarihinde toplumların karşılaştıkları büyük ve küresel olaylar, özellikle ekonomik, politik ve sosyal alanlarda yaşanan problemler ve geçiş süreçleri toplumların yönetim anlayışları üzerinde önemli etkilere sahip olmuştur. 19. yüzyıl sonlarına doğru

Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu yönetimi, iktidar partilerin seçimleri kazanmasında rol oynayan; yolsuzluğun merkezinde olduğu, yetersiz, verimsiz ve çıkarıcı yollar izleyen ve sürekli değişkenlik gösteren grupların egemenliğinde yürütülmekteydi (Gruening, 2001). Yaşanan büyük yolsuzluklara tepki olarak sağlam bir finans yönetimi, daha müdahaleci bir devlet, yönetim ve politikanın ayrımı gibi amaçları bulunan ilerici hareket ortaya çıkmıştır (Case, 1986). Frederic Taylor'ın bilimsel yönetim anlayışından etkilenen ilerici hareket, verimliliğin yolsuzluk ve yetersizlik problemlerine karşı en iyi çözüm olduğunu savunmuş; performans göstergelerinin kullanımını önceleyerek kamu kuruluşlarındaki yolsuzluğun önüne geçmeye çalışmış ve kamu yönetimini bir bilim olarak reform hareketlerine dayandırmıştır (Schachter, 1989). İlerici harekete katılan reformcular böylelikle klasik kamu yönetimi yaklaşımını ortaya çıkarmış ve bu anlayışı iş ve özelleştirmenin ayrımı, homojenlik, komuta birliği, yetki dağılımına dair hiyerarşi, hesap verilebilirlik, kontrol kapsamı ve personel ilkeleri üzerinde temellendirmişlerdir (Gulick, 1937; Urwick, 1937; Mooney, 1937 ve Graicunas, 1937). Klasik kamu yönetimi yaklaşımının ilerici hareket ile yaygınlaşması sonucunda 1930'larda Yeni Düzen olarak adlandırılan süreçte ABD'de hükümet daha fazla etkin rol almaya başlamış, yönetsel anlamda birçok düzenlemeler yapmış, sosyal-demokrat politikalar izlemiş ve bilimselliğe dayanan bir yönetim görüntüsü vermiştir (Egger, 1975).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra klasik kamu yönetimi anlayışının ilkeleri sorgulanmaya ve yeniden değerlendirilmeye başlanmış ve bu konuda eleştirilerde bulunan isimlerden en önde geleni Herbert Simon olmuştur (Gruening, 2001). Simon'a göre (1976), klasik kamu yönetimi yaklaşımının ilkeleri bilimsel değildir yalnızca bilimsel gibi görünen söylemlere dayanmaktadır. Kamu yönetiminin daha ihtimamlı ve gerçekten bilimsel gözlemlere dayanması ve gerçeklerin değer yargılarından ayrılarak bilimin daha net ve uygulamalı alanlara bölünmesi gerekmektedir (Simon, Smithburg ve Thompson, 1962). Bu bağlamda ortaya çıkan neo-klasik kamu yönetimi yaklaşımı birçok bilim insanı ve politikacıyı etkilemiş ve davranışçılık, yapısal işlevselcilik ve sistem teorisi gibi dönemin popüler yaklaşımlarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu süreçten sonra teorik olarak neo-klasik kamu yönetimi yaklaşımı belirli etkiler yaratsa da uygulamada halen klasik kamu yönetimi yaklaşımı benimsenmeye devam etmiştir. 1960'lı yılların sonlarına doğru ise kamu yönetimi klasik ve neo-klasik olmak üzere farklı görüşler üzerinden devam etmiş ve kamu yönetiminde ilerici hareket ile oluşturulan birlik bozulmuştur (Gruening, 2001).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımı, klasik kamu yönetimi yaklaşımı paradigmasının bitişi olarak görülmektedir (Pollitt, Thiel ve Homburg, 2007). Klasik ve neo-klasik kamu yönetimi yaklaşımları, insanlar tarafından daha fazla sorgulandıkça, kamu yönetimi kapsamında birçok bilim insanı gerçekler ve değer yargılarının birbirinden ayrılmasının, kamu yönetiminin politik felsefesinden gelen köklerini kesmekle eş değer olduğunu öne sürmüşlerdir (Harmon ve Mayer, 1986). 1960'ların sonunda, ABD'de yaşanan değişimler ve çarpıcı olaylar sırasında Dwight Waldo tarafından kamu yönetiminin geleceğine dair bir konferans gerçekleştirilmiş, bu konferansa alanla ilgili az sayıda genç insan katılmış ve bu insanlar konferansın devrim niteliğinde olduğuna inanarak, içerisinde insan ilişkileri hareketi ve politik fraksiyonlara dair fikirleri de içeren 'yeni kamu yönetimi' hareketini başlatmışlardır (Marini, 1971). La Porte (1971), kamu yönetiminin etkili yönetimden ziyade demokratik yapılara yönelmesi gerektiğini ve normatif önermelerinin ekonomik ve sosyal anlamda yaşanan zorlukları azaltıp kamu kuruluşları içerisinde ve dışarısında bulunanlar için hayati fırsatları artırıp geliştirmek olması gerektiğini savunmuştur.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin politikalarını etkileyen, farklı ülkelerde ortaya çıkıp hızla yayılan bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Tolofari, 2005). Kiiza (2000), yeni kamu yönetimi yaklaşımındaki ilk dalgaların 19. yüz yılın ikinci yarısında Britanya'da; ikinci dalganın 'ilerici hareket' adıyla ortaya çıkan akımın devamı niteliğinde 1930'larda ABD'de gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Ferlie, Pettigrew, Ashburner ve Fitzgerald (1996), kamu yönetimi yaklaşımında olan reformların 1980'lerde yeni kamu yönetimi yaklaşımının ortaya çıkmasından önce, başlayan sürecin bir parçası olduğunu dile getirmişlerdir. Yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla ortaya çıkan reformların, önekilere kıyasla daha radikal, önceki olumsuz durumların ortadan kalktığı ve daha istikrarlı süreçlerin ortaya çıktığı, ısrarcı bir politik özveriye dayandığı düşünülmektedir (Ferlie vd., 1996).

Cohen ve Eimicke (1998), ABD hükümetinin etik değerlerinde yaşanan bu değişimleri ve yeni kamu yönetiminin doğuşunu 1971-1987 yılları arasına dayandırmakta ve böylelikle kamu yönetiminde bir devir biterken diğlerinin başladığını savunmaktadırlar. Lynn (2003), yeni kamu yönetiminin temellerinin 1970'li yıllarda ABD'de; Avrupa'da ise verimliliğe dayanan yönetim formlarının yeni kamu yönetiminin temelini oluşturduğu süreçlerin Büyük Britanya ve Yeni Zelanda'da gerçekleştiğini belirtmektedir. Kamu yönetiminde gerçekleşen öncü değişimler göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca Amerika ya da Avrupa'da değil neredeyse tüm dünyada

kamu yönetimi anlayışının değiştiği, merkezinin farklı yöne evrildiği zamanlar 1970'lere dayanmaktadır. Bovaird ve Löffler (2001), dünyanın birçok yerinde hükümetlerin gerçekleştirdiği bu reformların iki farklı bakış açısıyla değerlendirilebileceğini savunmaktadırlar: Birincisi birçok farklı ülkede gerçekleşen bu reformlar bir başka yerde gerçekleşen reformların adaptasyonu şeklinde ortaya çıkmış; ikincisi özellikle Afrika ve Latin Amerika hükümetlerinde, yeni kamu yönetimi reformları Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi dış güçler tarafından empoze edilmiştir.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının ortaya çıkmasında ve gelişmesinde güdüleyici sebepler ekonomik, politik, sosyal, entelektüel ve teknolojik olmak üzere beş farklı kategoride birleştirilebilir (Tolofari, 2005). Larbi (1999), yeni kamu yönetimi yaklaşımını benimseme yoluna giden ülkelerin ortak özelliğinin, ekonomik ve mali krizler tecrübe etmeleri olduğunu ve bu durumun, kamu hizmetlerinin maliyetinin azaltılması için çeşitli yollar aranmasına yol açtığını ileri sürmüştür. Yeni kamu yönetimi yaklaşımının temelinde ekonomik durgunluk ve krizlerin olduğu düşünölmektedir. Ekonomik sebeplerin aynı zamanda politik sebepler ile birlikte değerlendirildiği bilinmektedir. 1970'li yıllarda Yeni Zelanda'dan ABD'ye birçok ölke kamu borçları, mali krizler ve yüksek işsizlik oranlarıyla savaşmakta; dünya çapında bir ekonomik durgunluk yaşanmakta; Britanya'da stagflasyon tecrübe edilmekteydi (Boston, Martin, Pallot ve Walsh, 1996). Hesap verilebilirliği olmayan mekanizmaların yanı sıra bürokratlar tarafından verilen yanlış yönetim kararları ve yolsuzluklar sonucunda kamu sektöründe yaşanan finansal kayıplar gibi benzer durumlar Japonya'da da tecrübe edilmekteydi (Yamamoto, 2003).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının ortaya çıkmasında en çok üzerinde durulan sebepler ekonomik olsa da aynı zamanda toplumsal sebepler de bu reformların gelişmesinde ve benimsenmesinde rol oynamıştır. Lynn (2003), ortada büyük bir problem varsa bunun bürokrasi ve demokrasi; yönetim ve insanlar; popüler egemenlik ve hukukun üstünlüğü arasındaki ilişkiler olduğunu savunmuştur. Aucoin ve Heintzman (2000), tüm hükümetlerin daha eğitimli ve katılımcı bir toplum oluşturarak hesap verilebilirlik ilkesine dayalı bir şekilde, toplumsal hareketliliği ve gelişmeyi destekleyecek nitelikte bir yönetim şekli benimsemeleri gerektiğini ileri sürmüştür. Cohen ve Eimicke (1998), reformlar öncesi dönemde insanların hükümetlerin nasıl bir yönetim şekli benimsediği veya ne tür işlemlere sahip olduğu hakkında bilgilerinin olmadığını; hükümetlerin şeffaflık ilkesine önem vermeden hareket ettiğini; kamuda öne çıkan figörlere yapılan

saldırıların, savaş karşıtı protestoların ve siyahlar ile diğer azınlıkların düşük bütçeli yaşamlarının hükümete karşı toplumsal bir güvensizlik oluşturduğunu savunmuşlardır.

Yeni kamu yönetiminin doğuşu en genel anlamda Birleşik Krallık ve ABD'ye dayandırılrsa da bu yaklaşım, dünya üzerinde birçok ülkeye hızlı bir şekilde yayılmış ve baskın bir yönetim anlayışı olarak varlığını sürdürmüştür. Günümüzde de Dünya Bankası ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), dünya üzerinde yeni kamu yönetimi reformlarının savunucusu olarak bilinmektedirler (Osborne ve McLaughlin, 2005). Genel anlamda yeni kamu yönetimi yaklaşımı, merkezine vatandaşı veya müşteriye yerleştiren; her türlü sonuca karşı hesap verilebilirlik ilkesini temel alan; çeşitli hizmet mekanizmaları yoluyla âdemi merkeziyetçi bir kontrol sistemi geliştiren yapısalcı veya örgütsel yönetim şekli olarak tanımlanabilir (Manning, 2000). Kamu hizmetlerinde yeni bir paradigma olarak görülen yeni kamu yönetimi yaklaşımında, bürokrasinin katılığı ve tekdüzeliğinden uzaklaşma arzusu yer almaktadır. Lynn (2003), yeni kamu yönetimi yaklaşımının ülkelerin kendi içlerinde yaşadıkları fakat diğer ülkelerle benzerlik gösteren çeşitli durumlar neticesinde ortaya çıktığını belirtmiş ve ülkelerin yaşadıkları problemler ve çözüm yolları arama arzularının farklılıklarını aşağıda verildiği şekilde sıralamıştır:

- “Çeşitli hizmetlerin kamudan özel sektöre geçiş derecesi;
- Ülke içinde hizmet veren yapıların uygulamada merkezden uzaklaşma derecesi ve merkezi kurumlar üzerinde bulunan denetim derecesi;
- Finansal planlama ve denetimin girdiler üzerinden mi yoksa çıktılar üzerinden mi düzenlenmesi gerektiği;
- Yönetim kademelerinin kaldırılıp kaldırılmaması ya da yeniden düzenlenip düzenlenmemesi;
- İşçilerin istihdamı ve gelişmesinin emek piyasasına bağlı olarak yapılıp yapılmaması;
- Piyasa temelli ve demokrasinin gelişmesini merkeze alan, müşteri merkezli bir hizmet anlayışının benimsenme derecesi;
- Performans yönetiminin merkezi bir denetim mekanizması yoluyla yapılıp yapılmaması;
- Ülkelerin yapısal anlamda değişkenlik göstermeleri;
- Hizmet üretiminde hükümetlerin farklılaşan güven dereceleri.”

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının dünya genelinde yaygınlaşması, yönetsel anlamda gerçekleştirilen reformların yerel anlamda ve ulusal bağlamda birçok farklı

uyarlamalarıyla hayata geçirilmesi, bu yaklaşımın farklı özelliklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örgütsel liderlik, politika ve strateji, insan yönetimi, kaynakların yönetimi, öznel ve nesnel sonuçların ölçülmesi, örgüt etiği ve değerleri, hükümetin yerel düzeyde işlevselliği gibi birçok özellik, yeni kamu yönetimi yaklaşımı ile bağdaştırılmaktadır. Çeşitli araştırmalara göre (Boston vd., 1996; Larbi, 1999; Bovaird ve Löffler, 2001; Yamamoto, 2003) yeni kamu yönetiminin temel özellikleri aşağıda verildiği şekilde sıralanabilir:

- “Hükümetlerin ticari taahhütleri bağımsız bir şekilde özel sektöre bırakarak oluşturdukları büyük ölçekli özelleştirme, kurumsallaşma ve ticarileşme.
- Ticaret sektörü yönetim tarzını destekleyen işletmecilik yaklaşımı ve piyasalaştırma süreçleri.
- Sabit yönetim anlayışından değişimin yönetimi anlayışına geçiş. Kamu sektörü yöneticileri bundan böyle küçük ölçekli, yerel ve kademeli reformlar ile ilgilenip mevcut düzeni stabil tutmak yerine dönüşümün ve değişimin yöneticileri olacaklardır.
- Kaynakları ekonomik kullanma; mümkün olan maksimum verimi alabilmek için mevcut kaynaklardan en az şekilde yararlanma amacı vardır. Bu durum bütün reform programlarının en temel özelliğidir ve ideolojilerden bağımsızdır.
- Girdilerin denetiminden çıktıların ve sonuçların denetimine geçiş söz konusudur. Kaynaklar, mümkün olduğunca tatmin edici sonuçlar veren değerlendirmelere tahsis edilmektedir. Sonuçlar, süreç hesaba katılmaksızın giderleri meşrulaştıracak şekilde olmalıdır.
- Yarı pazar ve büyük rekabetler yaratmak; hizmet kalitesini müşteri odaklı yapmak ve hizmet sunumunu çekişmeli hale getirmek için teşvik edici girişimlerde bulunmak.
- Yetki verme ya da yöneticiler kurulu gibi yönetişim yapılarının yeni formlarını destekleyecek şekilde yönetim yetkisini dağıtma; adem-i merkeziyetçilik.
- Yetkileri bileşenlerine ayırma; politika üretme organını politikaları uygulama organında ayırmayı içerir. Stratejik merkez politika üretme işi ile ilgilenirken yöneticilerden oluşan çevresel bir grup da bu politikaları uygulamakla yükümlüdür.
- Performans tanımının detaylı ve net bildiri; yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş sözleşmelerinde kişilerin ve grupların ilgili görevlerinin, zorunluluklarının ve

değerlendirilmeye tabi tutulacak performans göstergelerinin açık bir şekilde bildirilmesi gerekmektedir.”

Schedler ve Proeller’e (2005) göre, yeni kamu yönetimi yaklaşımı reformlarının yerel düzeyde uygulanışı ve kapsamı farklılaşsa da ulusların benimsediği bu yaklaşımı oluşturan özellikleri ve en genel anlamda kategorilerini belirlemek mümkündür. Yeni kamu yönetimi yaklaşımını oluşturan unsurlar ve özellikler Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1

Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımını Oluşturan Unsurlar ve Özellikler

Kategori	Özellikler/Amaçlar	Örnekler
Örgütsel Yeniden Yapılanma	Sorumlulukların Dağıtımı Hiyerarşinin Azaltılması Politik ve Yönetimsel Roller	Belediye Başkanları Holding Yapıları
Yönetim Araçları	Çıktı Odaklı Yaklaşım Girişimcilik Verimlilik	Performans Anlaşmaları Ürünler Performans Odaklı Ödeme
Bütçe Reformları	Özel Sektöre Yakınlık Finansal Araçlar	Maliyet Hesabı Bilanço Tablosu Kar-Zarar Durumları
Katılım	Vatandaşların Yönetime Dâhil Edilmesi	Mahalle Meclisleri Dijital Demokrasi
Müşteri Odaklılık Kalite Yönetimi	Hizmet Sunumunda Meşruiyet Yeniden Yapılanma	Tek Noktada Hizmet Sunumu Hizmet Seviyesi Anlaşmaları E-Devlet Portalı
Piyasalaştırma Özelleştirme	Kamu Sektörünün Küçültülmesi Rekabet Yoluyla Verimlilik Kazanma	Sözleşme Akdi Kamu-Özel Ortaklığı

Kaynak. Schedler ve Proeller, 2005.

Tablo 1’de görüldüğü üzere, yeni kamu yönetimi yaklaşımının en temel unsurlarını oluşturan kategoriler örgütsel yeniden yapılanma, yönetim araçları, bütçe reformları, katılım, müşteri odaklılık ve kalite yönetimi, piyasalaştırma ve özelleştirme şeklinde belirtilmiştir. Yeni kamu yönetimi yaklaşımına göre mevcut kamu kuruluşlarında yeniden yapılanmaya giderek sorumlulukların küçük bileşenli yapılara dağıtılması ve aradaki hiyerarşinin mümkün olduğunca azaltılması gerekmektedir. Tablo 1’de belirtildiği gibi, yeni kamu yönetimi yaklaşımında yönetim araçları gözden

geçirilerek girdi değil çıktı ve sonuç odaklı bir yaklaşım benimsenerek girişimciliğin ve yönetim anlayışında verimliliğin ön planda tutulması gerektiği görülmektedir. Yeni kamu yönetimi yaklaşımının çıkış nedenlerinden bir tanesi olan bütçe reformları, Tablo 1’de bu yönetim yaklaşımının temel unsurlarından bir tanesini oluşturmaktadır ve buna göre piyasanın özel sektöre daha fazla yaklaştırılması ve buna yönelik finansal araçların belirlenmesi gerekmektedir. Tablo 1’de belirtilen bir diğer kategori ise yeni kamu yönetimi yaklaşımının vatandaşların yönetime katılımına önem verdiğini gösteren katılım unsurudur. Bu bağlamda hem fiziksel hem dijital yollarla ülke vatandaşlarının yönetim süreçlerine daha fazla katılımı beklenmektedir. Tablo 1’de gösterildiği üzere yeni kamu yönetimi yaklaşımında, yapılacak olan tüm hizmetlerin kanuna uygunluğu ve meşruiyetine öncelik verilmekte ve buna yönelik yeniden yapılanma yoluna gitme söz konusudur. Son olarak Tablo 1’e göre, yeni kamu yönetimi yaklaşımında piyasaların özelleşmesiyle beraber kamu sektörünün piyasadaki rolünün giderek azaltılması ve oluşturulacak rekabetçi piyasa ortamı ile birlikte verimliliğin artırılması beklenmektedir.

Ferlie ve Fitzgerald’a (1996) göre, yeni kamu yönetimi yaklaşımının dünya üzerinde farklı ülkelerde benimsenmiş 4 farklı modeli bulunmaktadır; Verimlilik Odaklı Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Küçülme ve Âdem-i Merkeziyetçi Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Mükemmeliyetçi Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Kamu Hizmeti Odaklı Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı.

Kartal’a (2006) göre, yeni kamu yönetimi anlayışı, sosyal devletten ziyade düzenlemeler yapan bir devlet modelini, her konuda hüküm süren ve müdahalelerde bulunan devlet modeli yerine daha işlevsel çalışan minimal bir devlet modelini, katı kuralların uygulandığı ve hiyerarşik yapıların çok net bir şekilde belirlendiği bürokrasi anlayışı yerine insanların katılımını önceleyen, sonuçlara daha fazla önem veren, çok sıkı bir sistem yerine ılımlı ve esnek bir yapıya sahip örgütlenme şeklini savunmaktadır. Alkış (2008), yeni kamu yönetimi yaklaşımının en temel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır: “(1) sert bir merkezi yönetim anlayışından uzaklaşıp, yetkiler hem yukarıdan aşağıya hem de merkezden taşraya doğru dağıtılmaktadır, (2) kurumları ve örgütleri, hesap verilebilirlik ilkesi kapsamında sayıca çok olmasa da nitelikli ve net denetmelere tabi tutmak ve performans değerlendirmesini incelemek gerekmektedir, (3) sınırlı olan kamu kaynaklarından yararlanabilmeleri adına kamu kurum ve kuruluşları arasında rekabete dayalı ortamlar yaratılmalıdır, (4) hizmet sunumlarında öncelikli olan ilke, vatandaşların istekleri ve talepleri doğrultusunda hareket etmektir, (5) insan kaynaklarının yönetiminde gelişim sağlanması için girişimlerde bulunmak gerekmektedir, (6) daha az maliyetle daha

çok üretim ve hizmet sağlayabilmek adına bilişim teknolojilerinden maksimum verimi almak önemlidir, (7) kural koyma hizmetlerinin niteliğini ve kalitesini artırmak için çalışmalar yapılmalıdır.”

Türkiye’de yeni kamu yönetimi yaklaşımını kabul etme ve benimseme sürecinde birtakım girişimlerde bulunulmuştur. Kamu Yönetimi Temel Kanunu çıkarılarak kamu yönetiminin temel ilkeleri oluşturulmak ve Türk kamu yönetimine entegre edilmek istense de bunun gerçekleştirilemediği görülmüştür. Ancak bunun dışında çeşitli düzenlemeler ve yeniden yapılandırmalar ile yeni kamu yönetimi anlayışına paralel olarak bir sürece girilmiştir. Şeffaf bir kamu yönetimi anlayışına sahip olabilmek için Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun çıkarılması; yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde mevcut bürokrasi sürecini azaltıp merkezi otoritenin sahip olduğu yetkilerin yerel yönetimlere dağıtılmasını amaçlayan Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve İl Özel İdaresi Kanunu gibi kanunların çıkarılması buna verilecek örneklerden bazılarıdır (Pehlivan ve Gerekan, 2009).

Neoliberal politikaların tüm dünyaya yayılmaya başlaması ve kamu yönetimi yaklaşımlarının değişmesiyle beraber, eğitim dahil neredeyse bütün sistemler dönüşüme uğramıştır (Harvey, 2015). Bu politikaların etkisi, eğitim sistemlerinde de kendini fazlasıyla göstermiştir. Eğitimin kamusal bir hizmet olma özelliğinin zaman içerisinde değişmesi, özel öğretim kurumlarının yaygınlaşması ve buna bağlı olarak hem öğretmen istihdamı hem de eğitimin niteliği konusunda problemler yaşanmasına neden olmuştur. Kamu okullarında verilen eğitimin niteliği ile yüksek ücretler karşılığında özel okullarda verilen eğitim arasında uçurumlara giden farklar oluşmaktadır. Özellikle eğitim sisteminin gerektirdiği merkezi sınavlara hazırlanma çabası, özel öğretim kurumlarını cazibe merkezi haline getirirken öğretmenlerin çalışma koşullarını oldukça zorlaştırmaktadır. Aynı zamanda akademik kaygılar ile oluşturulan bu düzen, eğitimin piyasalaştırılmasına ve doğal olarak kamusal eğitimin niteliğinin azalmasına neden olmuştur. Buna ek olarak öğrencilerin özel öğretim kurumlarında bir nesne gibi görülerek akademik kaygıyla öğrencileri yarışa sürüklemesi ve kamu okullarının buna ayak uydurmaya çalışması, öğrencilerin çocukluk yıllarını bir sürünceme içerisinde geçirmelerine neden olmaktadır. Aynı zamanda öğretmenler de mesleğin gerektirdiği kutsal görevler yerine, bu düzen içerisinde akademik başarıya ulaşmak için sert ve korku ikliminde davranışlar göstermektedir (Ural, 2016).

Sosyal devlet anlayışına göre eğitim, sağlık, güvenlik gibi alanlar, devlet tarafından toplumun hizmetine sunulmalıdır. Yıllar içerisinde değişen bu durum, kamu

hizmetlerinin özelleştirilmesine doğru evrilmiştir. Eğitim alanında da teşvik edilen özelleştirme çabaları, birçok özel öğretim kurumunun faaliyete geçmesine zemin hazırlamıştır. Geçe süre içerisinde piyasalaşmanın ve özelleştirilmiş kurumların, kamu kurumlarından daha faydalı ve verimli olduğu düşüncesi hakim olmaya başlamıştır (Buyruk, 2014). Bu nedenle eğitimin ticarileşme süreci, girişimci nitelikte olan özel okul kurucularına kazanç sağlayacak bir alan oluşturmaktadır (Ural, 2013). Ticari bir zihniyetle eğitim öğretim faaliyetini sürdüren kurumlar içerisinde görev alan öğretmenlerin çok çeşitli problemler yaşamaları muhtemeldir. Özellikle asıl amacın kar etmek olduğu bu kurumlarda, öğretmenlerin yöneticiler tarafından belirlenen en önemli amaçlarından biri öğrencilerin kayıt yenilemelerini sağlamak ve bu yönde davranışlar göstermektir. Sistemin gerektirdiği şekilde davranmak zorunda olan öğretmenler, mesleki anlamda yeterlik göstermek ve kendilerini geliştirmek yerine, düzenin devamlılığını sağlamak adına eğitim çıktılarını izlemek, gözlemlemek ve denetlemekle yükümlüdürler. Bu bağlamda Buyruk (2015), kapitalist üretimin gerekliliklerinden olan emek gücünün yetiştirilebilmesi ve denetlenebilmesi için, öğretmenlik mesleğinin de bu amaca hizmet edecek bir dönüşümden geçtiğini ifade etmektedir.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının yaygınlaşması ve benimsenmesinin birçok alan gibi eğitim alanına da yansımaları olmuştur. Özellikle eğitimin finansmanı, öğretmenlerin istihdam edilme biçimleri ve özel öğretim kurumlarının yaygınlaşması konularında yeni kamu yönetimi yaklaşımının getirdiği etkiler söz konusu olmuştur.

Yeni kamu yönetimi yaklaşımına göre kamu hizmetlerinde özelleşme ve ticarileşme ön plana çıkarılmalıdır. Devlet eliyle sağlanan hizmetlerin çoğunlukla işletme mantığıyla özel sektör tarafından üretilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yeni kamu yönetimi yaklaşımına uygun bir biçimde, özel öğretim kurumlarının devlet tarafından maddi anlamda desteklendiği ve teşvik edildiği bilinmektedir. Eğitim hizmetleri yeterli kamu kaynağı olmadan devlet tarafından temin edilemediği ölçüde eğitim özelleşmekte ve özel öğretim kurumlarının mevcudiyeti artmaktadır. Eğitim sisteminin kaçınılmaz unsurlarından olan merkezi sınav mantığıyla kamu okullarında verilen eğitimin tutarsız olması, toplumda gelir dağılımında yaşanan adaletsizlikler ve özel öğretim kurumlarının ticari zihniyet ile sistem içerisinde çoğalması, bir dizi problemi de beraberinde getirmektedir (Soydan, 2014).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımı ile eğitim sisteminde esnek istihdam politikası izlenmeye başlamıştır. Özellikle öğretmenlerin istihdam süreçlerinin esnetilerek farklı şekillerde gerçekleştirilmeye başlanması, öğretmenlerin eğitim sistemine entegre olma

konusunda problemler yaşamalarına neden olabilmektedir. Performans değerlendirme, performansına göre ücret alma, yarı zamanlı çalışma şekli ve iş güvencesinin olmaması, eğitim sisteminin vazgeçilmez bir parçası olan öğretmenler üzerinde baskılar yaratabilmektedir. Özellikle kadrolu öğretmen açığının bir şekilde ücretli öğretmenler ve sözleşmeli öğretmenler vasıtasıyla doldurulması, öğretmenlerin ders saati ücreti ile geçinmeye çalışmalarına ve devamlı iş güvencesi kaygısı yaşamalarına neden olabilmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam edildikleri ve yaşam standartlarının düşük olduğu bölgelerde uzun yıllar hizmet etmek zorunda olmaları, öğretmenlerin kamu kurumlarında çalışma arzularını azaltmakta ve öğretmenleri özel eğitim kurumlarında çalışmaya yönlentmektedir.

Öğretmenlerin performanslarına göre iş hayatlarını sürdürmek durumunda olmaları, ders ücretlerine bağlı bir şekilde daha fazla ekonomik gelir elde edebilmek adına ağır çalışma koşullarında görev yapmaları ve esnek istihdam politikaları nedeniyle her an işsiz kalabilme ihtimallerinin bulunması, öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini yürütme süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bahsi geçen nedenlerden dolayı kamu kurumlarına geçmek istemeyen fakat özel eğitim kurumlarının işletmecisi zihniyetlerinde hayatını idame ettirmeye çalışan öğretmenlerin, değişen kamu yönetimi süreçlerinden eğitim adına en çok etkilenen bileşenlerden biri olduğu söylenebilir.

İlgili Araştırmalar

Türkiye’de özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlar, yaşadıkları problemler ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlarda karşılaştırılması hakkında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu başlık altında, bahsedilen konularda yapılan farklı çalışmalar incelenmiştir.

Gökçen (2022), “Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, özel eğitim kurumlarında ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin bulunması, çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi ve katılımcı öğretmenlerin içinde buldukları örgüte karşı sahip oldukları örgütsel adalet algıları ile örgütlerine hissettikleri adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamıştır.

Betimsel nitelikte ilişkiisel tarama modeliyle kurgulanan bu çalışmaya göre bazı özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okula sundukları hizmete karşılık alma (gelir, prim, terfi alma, sosyal haklar vb.) konusunda daha çabuk bir alma-verme dengesine ulaşırken bazı özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ise kuruma katkıda bulduklarından çok daha azıyla yetinmek durumunda oldukları belirlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre işlemsel adalet düzeyleri yüksek çıkan özel öğretim kurumu öğretmenlerinin, bu algılarının yüksek çıkmasındaki en önemli sebeplerinden bir tanesinin örgüt hedefleriyle öğretmen hedeflerinin örtüşmesi olduğu görülmektedir.

Araştırmaya göre örgütsel adalet algısı erkek ve kadın öğretmenler arasında herhangi bir farklılık göstermezken, kadın öğretmenlerin öğretime aidiyeti ve öğretime adanmışlık seviyeleri erkek öğretmenlerinkinden daha fazladır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan evli ve bekâr öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Bunun sebebi bu kurumda çalışan öğretmenlerin, evli ve çocuklu da olsalar, geç saatlere kadar çalışmaktan, okul sonraları etüt vb. çalışmalara katılmaktan muaf tutulmamaları ve bu durumun özel öğretim kurumlarında görev yapan bekâr öğretmenler için de aynı olmasıdır. Araştırmada özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının haftalık girilen ders saati değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Haftalık 20 saat ve daha az derse giren bir öğretmen ile haftalık 26 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin örgütsel adalet algıları farklılaşmaktadır. 26 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Yasal çerçeve ile belirlenmiş ders saatlerinin aşılmasından kaynaklı olarak öğretmenlerin adalet algılarında azalmalar gerçekleşmektedir. Araştırmanın nihai olarak ulaştığı sonuca göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel adanmışlık artacak; örgütsel adalet algıları azaldıkça adanmışlıkları da azalacaktır.

Karapınar ve Hatipoğlu (2021) “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretmenlerin İş Güvencesi Algısının Örgütsel Bağlılık ve Performansa Etkisi” başlıklı araştırmalarında, katılımcıların iş güvencesi algılarının düşük olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre öğretmenlerin işsiz kalma tehlikesi yaşadıkları görülmektedir. Araştırmaya göre, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlardaki iş güvencelerinin artması birçok olumlu etki yaratabilmektedir. İşsiz kalma tehlikesi yaşamayan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları ve genel olarak performansları artacaktır. Bu durum örgüt için pozitif sonuçlar yaratacaktır. Araştırmacılara göre, özel öğretim kurumları ve öğretmenler

arasında imzalanan iş sözleşmelerinin belirsizliği, öğretmenlerin iş güvencesi kaygılarının artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatının değiştirilerek özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş güvencelerinin ve statülerinin güçlendirilmesi araştırmanın önerileri arasındadır.

Uğurlu ve Özdemir (2021), “Özel Okulda Mutlu Bir Öğretmen Olmak” başlıklı araştırmalarında, öğretmenlerin mutluluk olgusuna dair görüşlerini; örgütsel mutluluk ile ilgili deneyimlerini ve örgütsel mutluluğun öğretmenlerin yaşantıları üzerinde yarattığı etkileri ortaya koyarak öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini artırmanın yollarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Olgubilim deseniyle yürütülen bu nitel çalışmada, bireylerin sahip oldukları mutluluk düzeyinin, kurumun başarısını ve doğal olarak eğitimin kalitesini doğrudan etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin artması, okulların daha verimli ve başarılı yerler haline gelmesinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Araştırmacılara göre mutlu insanlar mutsuz insanlara göre çok daha arzulu ve yoğun çalışma isteğine sahip olmaktadır. Zira mutlu çalışanlar yapmaları gereken işlere çok daha motive olmuş bir şekilde yaklaşacak ve karşılaştıkları problemlere karşı daha sağlıklı çözüm yolları üretebilecektir. Bu durum da örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayacak ve başarılı bir çalışma ortamı ortaya çıkaracaktır. Araştırmada, öğretmenlerin okullarına adanmışlık düzeylerinin de görev yaptıkları okullarda mutlu olup olmadıklarıyla doğrudan ilişkili olduğu savunulmaktadır. Özel öğretim kurumları yönetimlerinin nitelikleri ve öğretmenlere karşı olan tutumları, okulun kurumsallık derecesi, öğretmenlerin çabalarının karşılığını alabilme durumları, özlük haklarının iyileştirilmesi, ekonomik beklentilerinin karşılanması, pozitif okul iklimi ve güvende hissedilen çalışma ortamları, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını artıran faktörler arasındadır.

Cerev ve Coşkun (2020), “Özel Okul Öğretmenlerinin Çalışma Sorunları Üzerine Nitel Bir Çalışma: Elazığ İli Örneği” başlıklı araştırmalarında, Elazığ ilinde bulunan özel okulların farklı kademelerinde görev yapan 27 öğretmen ile görüşmeler yaparak, bu öğretmenlerin çalışma sorunlarını incelemişlerdir. Çalışma kapsamında özel okul öğretmenlerinin okul yönetimi, öğrenciler ve velilerle yaşadıkları sorunların neler olduğu; özel okul öğretmenlerinin meslek algı düzeyleri ile özlük hakları beklenti düzeylerinin ne olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılara göre, eğitim hizmeti devlet ya da özel sektör tarafından örgütlensin, nitelikli eğitim sisteminin en temel yapı taşları öğretmenlerdir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma şartları büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin niteliği, öğrenci başarısını ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Ülkedeki beşeri

sermayenin geliştirilebilmesi için öğretmenlerin daha iyi koşullarda çalışabildiği bir eğitim sistemi elzemdir.

Araştırmada ulaşılan bulgulara göre, özel okullarda görev yapan öğretmenler, okul yöneticileri ile yaşanan sorunlar, yönetimin genel anlamda problem çözme odaklı olmaması, öğretmenler arasında ayrımlar yapılması ve kötü çalışma koşulları dolayısıyla önemli mesleki sorunlar yaşamaktadırlar. Bu bağlamda, genç yaştaki öğretmenler, kamudan emekli olup çalışmaya devam eden öğretmenlere kıyasla yönetimle daha fazla problem yaşamaktadırlar. Öte yandan, araştırmaya göre, özel okul öğretmenleri, öğrenciler ile farklı sorunlar yaşayabilmektedir. Öğretmenler genel olarak öğrencilerin beklentilerinin ve isteklerinin ölçsüz oluşundan ve memnuniyetsiz oluşlarından şikâyet etmektedirler.

Araştırmacıların elde ettiği bulgulara göre özel okul öğretmenleri velilerle de çeşitli problemler yaşayabilmektedir. Velilerin bir sorun yaşandığı zaman doğrudan öğretmenleri suçlaması, her velinin kendi öğrencisine daha fazla ilgi gösterilmesi için öğretmen üzerinde baskı kurması ve okula para verdikleri için velilerin her türlü isteklerinin karşılanmasını talep etmeleri, özel okul öğretmenlerinin velilerle yaşadıkları problemlerden bazıları olarak görülmektedir. Araştırmacılara göre özel okul öğretmenlerinin velilerle problem yaşamalarındaki en büyük neden, velilerin istek ve beklenti düzeylerinin yüksek olmasıdır. Araştırmada, özel okullara ödenen yüksek ücretlerin, velileri birer müşteri profiline dönüştürdüğü savunulmaktadır.

Araştırmacılara göre, özel öğretim kurumları doğrudan ticari amaçlarla kurulduğu için, kar elde etme yönelimi eğitimin niteliğinin ve öğretmenlerin çalışma koşullarının önüne geçmektedir. Bu bağlamda özel okulların bir işletme mantığıyla yürütüldüğü görülmektedir. Araştırmada, özel okulların kar elde etme yöntemleri herhangi bir yasayla çerçevenmediği için okulların ticarethaneye benzer yapılara dönüştüğü ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları sorunların en temelde bu durumdan kaynaklandığı belirtilmiştir.

Baransel (2020), “Özel Okullar Arasında Öğretmen Hareketliliği” adlı tez çalışmasında, özellikle son zamanlarda özel okullar arasında yaşanan öğretmen hareketliliğinin altında yatan sebepleri araştırmak ve bu hareketliliğin önüne geçmek için gerekli çözüm önerilerini üretmeyi amaçlamıştır. Olgubilim desenindeki nitel çalışmada, Ankara'daki özel öğretim kurumlarında görev yapan 12 öğretmen ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmacıya göre, özel okullarda, belirlenen amaçlara ulaşabilmek, kurumun ve öğrencinin başarısını artırabilmek için öğretmen devamlılığı büyük önem

taşımaktadır. Buna göre çalıştığı kurumda bir sonraki yıl çalışmak isteyen, bulunduğu kuruma uzun yıllar hizmet etmek isteyen öğretmen sayısı gün geçtikçe azalmaktadır ve bu durum eğitim sürecinde belirlenen amaçlara ulaşma konusunda kurum ve öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Öğretmenlerin öğrenci başarısına ve geleceğine doğrudan etkisi olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı özellikle okul ve öğrenci başarısını artıran nitelikli öğretmenlerin, görev yaptıkları kurumlarda devamlı bir şekilde çalışabiliyor olmaları okul yönetimlerinin öncelikli hedeflerinden birisi olmalıdır.

Araştırmacıya göre, bir örgütte çalışan kişilerin beraberce paylaştıkları değerler, gelenekler, etkileşimler ve beklentilerin tamamı örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürünü benimsemek, okulda aidiyet hissini oluşturmaktadır. Çok sık bir şekilde kurum değiştirmek, yeni başlanılan okullarda okul iklimine ve örgüt kültürüne alışma süreçleri, öğretmenler açısından eğitim sürecinde negatif etkiler yaratan durumlardır. Örgüt kültürünün korunması, sürdürülmesi ve öğrencilerin bu süreçte sorun yaşamaması için, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlardaki çalışma devamlılığı sağlanmalıdır.

Araştırmacıya göre, hayatın her alanında, insanlar birbirlerini tanırken ve güven inşa ederken geçirdikleri süre uzundur. Bu bağlamda özellikle öğretmenler ve öğrencilerin aileleri arasındaki bağ ve güvenin oluşması, öğretmenin öğrenciyi tanıması, velilerin öğretmenler ve öğrenciler arasında geçen süreçleri takip edip anlamlandırması zaman almaktadır. Özel okullarda yaşanan öğretmen hareketliliği düşünüldüğü zaman, her yeni eğitim öğretim yılı başında bahsi geçen güven ve iletişim süreçlerinin yeniden kurulmaya çalışılması okullar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Öğrencilerin ve velilerin okulla kurdukları bağlar, her yıl değişen öğretmen kadrosu nedeniyle zayıflayabilmektedir. Öğretmen ve personel sirkülasyonu, okul içerisinde uyumsuz ve çatışmaya dönük bir iklimin olduğu algısını yaratmakta ve buna bağlı olarak veliler üzerinde tükenmişlik, güvensizlik ve okuldan uzaklaşma gibi negatif etkiler bırakmaktadır.

Özel okullar arasında öğretmen hareketliliğinin en genel anlamda ekonomik ve örgütsel olmak üzere iki büyük sebebi bulunmaktadır. Araştırmacı ekonomik sebepleri, maaşların düşüklüğü, maaş politikaları, zam politikaları ve ek ödenekler şeklinde sıralarken örgütsel sebepleri, örgüt iklimi, yıldırma, gelişimsel sebepler ve rol tanımının eksikliği şeklinde sıralamıştır. Araştırmacıya göre, özel okullar arasında öğretmen hareketliliğine sebep olan en önemli etken, ekonomik sebeplerden kaynaklanmaktadır.

Katılımcılar, yaptıkları yoğun mesai, ekstra çalışma ve kurum içi gösterdikleri üstün performansların hiçbir şekilde maddi dönüşü olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışmada ulaşılan bulgulara göre, özel okullar arasında gerçekleşen öğretmen hareketliliğinin bir diğer önemli sebebi örgütsel konulardır. Bu açıdan en fazla vurgulanan sorun örgüt iklimidir. Araştırmacıya göre, özel okullarda görev yapan öğretmenler sabit bir iş tanımlarının olmaması, meslektaşlarının rahatsız edici tavırları, öğrencilerin disiplinsiz ve saygısız davranışları ile okul yönetimlerinin adaletsiz yaklaşımları ve yıldırma dönük uygulamaları nedeniyle görev yaptıkları kurumlarda çalışmaya devam etmek istememektedirler.

İncekara (2020), “Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı tez çalışmasında, karma araştırma yöntemi kullanarak Alanya ilçe merkezinde bulunan özel okullarda görev yapan 307 öğretmene ulaşmış, bu öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmacı özel okullarda sıklıkla yaşanan öğretmen sirkülasyonunun öğretmenlerin verimliliklerini düşürdüğünü belirlemiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlardaki mutluluk düzeyleri hem kişiler için hem de kurumlar için büyük önem taşımaktadır. Çalıştıkları kurumlara aidiyeti yüksek ve okul iklimi içerisinde huzurlu bir çalışma ortamına sahip öğretmenler üretkenliği yüksek ve başarılı öğretmenler olmaktadır.

Çalışmada ulaşılan bulgulara göre, özel okulda görev yapan öğretmenler kendilerini mutsuz eden etmenleri, yönetici tutumları, çalışma arkadaşları, çalışma şartları ve veli tutumu şeklinde belirtmişlerdir. Öğretmenler, okul idaresinin aşırı beklentilerini, idare katındaki dedikoduyu, adaletsiz değerlendirmelerini, idari baskıları ve idarenin çalışanları takdir etmedeki ketumluğunu kendilerini mutsuz eden durumlar olarak ifade etmişlerdir. Aynı zamanda meslektaşlarının bencilliği, empati duygusu taşımayan iş arkadaşlarının varlığı, bireylerin fikirlerinin önemsenmemesi, niteliksiz öğretmenlerin mevcudiyeti, anlamsız okul kuralları, aşırı iş yükü, veli talebine verilen yüksek önem ve veli müdahalesi de özel okulda görev yapan öğretmenlerin mutluluk düzeylerini azaltan sebepler arasındadır.

Temiz (2020), “Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik İle İlgili Görüşleri” başlıklı tez çalışmasında, İstanbul ilinde bulunan özel okulların ortaokul kademesinde görev yapan 20 öğretmen ile görüşme tekniği kullanarak nitel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacı çalışanların maruz kaldıkları durumları ve yaşadıkları problemleri, çeşitli çekinceler dolayısıyla, kimseyle paylaşmayıp hayatlarına devam

etmelerini işgören sessizliği olarak tanımlarken, örgütsel sessizliği, işgören sessizliğinin çalışılan kurumda yoğun bir şekilde görülmesi olarak değerlendirmiştir. Araştırmacıya göre, özel öğretim kurumlarında örgütsel sessizlik durumu oldukça yaygındır. İş ortamında çalışanların yaşadıkları bireysel ve örgütsel problemleri paylaşamama durumları, performanslarını düşürmekte ve çalışanların motivasyon kaybı yaşamasına neden olmaktadır. Yöneticilerin problemlere çözüm odaklı yaklaşmaması, yaşanan olayları göz ardı etmeleri, problemler sonrasında yalnızca öğretmeni suçlamaları, öğretmenlere, velilerin memnuniyeti sağlanmazsa işten çıkarılacaklarını hissettirmeleri, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sessiz kalmayı tercih etme sebeplerinden bazılarıdır.

Çalışır (2021), “İş Tatmini Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Başakşehir İlçesi Özel Okul Öğretmenleri Örneği” başlıklı tez çalışmasında İstanbul ili Başakşehir ilçesinde bulunan özel okullarda görev yapan 418 öğretmen ile nicel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacıya göre bir çalışanın görev yaptığı kurumda sahip olduğu maddi ve psikolojik kazanım sonucunda elde edeceği başarı, çalıştığı kuruma da aynı oranda getiri sağlayacaktır. Günümüz şartlarında özel okullarda çalışan öğretmenler, devletin sağladığı özlük hakları ve sosyal güvenlik haklarından tam olarak faydalanamamaktadır. Özel okullarda öğretmenler ile anlaşırken bütün detayların yer aldığı yazılı sözleşmeler yapılıyor olsa da pratikte öğretmenler üzerinde geçerli olan yüklü bir “psikolojik sözleşme” bulunmaktadır.

Araştırmacıya göre, öğretmenler, emek verdikleri, çaba harcadıkları halde yeterli hakka ve kazanıma sahip olamadıkları için iş tatmini sorunu yaşamaktadırlar. İş tatmininden yoksun öğretmenler ise devamlı olarak yeni çalışma ortamları aramaya başlayacaktır. Bu durum, örgüte olan bağlılığın azalmasındaki en önemli nedenlerden biridir. İş tatmini, diğer mesleklerden daha çok, öğretmenlik mesleği için önemlidir. Zira öğretmenlik yalnızca maddi getiri karşılığında yapılan bir meslek değildir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre, özel öğretim kurumları her yıl yeni sözleşme yapmak yerine üç-dört yıl gibi uzun vadeli sözleşmeler yaparak hem öğretmenin iş güvencesini sağlamalı hem de böylece, kurumun iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenlerle beraber istenilen amaçlara ulaşmasını sağlamalıdır.

Onaran (2018), “Özel Okullarda Çalışan Tarih Öğretmenlerinin Özel Okul Yönetimi İle İlgili Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı makale çalışmasında, Malatya ilinde bulunan özel öğretim kurumlarında çalışan 44 tarih öğretmeni ile nicel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacı özel öğretim kurumlarında çalışan

öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri tespit ederek bu problemlere karşı çözüm önerileri geliştirmeyi amaçladığını ifade etmiştir. Araştırmacıya göre, öğretmenler sağlıklı bir çalışma ortamı ve elverişli çalışma koşulları arayışı içinde iken özel eğitim kurumları da kalifiye öğretmen eksikliği duymaktadırlar. Araştırma bağlamında, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin neredeyse yarısı yapılan iş ve alınan maaşlar konusunda adil olmayan bir yaklaşım olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacı, tarih öğretmenlerinin genel bir işsizlik problemi yaşamalarının özel eğitim kurumu yöneticileri tarafından bir baskı unsuru olarak kullanıldığını ve bu bağlamda ücretlerin daha düşük tutulduğunu belirlemiştir. Çalışmada ulaşılan bulgulara göre, özel eğitim kurumlarında yönetimler öğretmenleri birer “eğitimci” değil yalnızca “çalışan” olarak görmektedirler. Bu durum eğitim sürecinde olumsuz sonuçlar doğurduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmacıya göre özel eğitim kurumu yöneticileri eğitim - öğretim sürecini yalnızca öğrenci ve veli beklentileri üzerine inşa etmektedirler ve karar alma süreçlerinde öğretmenlerin fikirlerine başvurmamaktadırlar. Eğitim paydaşlarının tamamının bu süreçlerde aktif rol oynamaları beklenirken özel okullarda öğretmenlerin bu süreçte dışlanması, olumsuz bir iklim yaratmaktadır. Özel eğitim kurumu yöneticileri, velileri eğitimin bir paydaşı olarak değil okula finansman sağlayan müşteriler olarak görmektedirler. İşletmeci mantığıyla okulları idare etmeye çalışan yöneticiler, ‘müşteri daima haklıdır’ mottosuyla hareket ettikleri için, eğitim - öğretim felsefesinden uzaklaşmaktadırlar. Bu bağlamda velilerin haksız olduğu olaylarda bile öğretmenlerin suçlanması, eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğini düşürmektedir. Buna ek olarak çalışmada ulaşılan bulgulara göre, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler okullara öğrenci temin etme konusunda bir araç olarak kullanılmaktadırlar.

Hocaoğlu (2019), “Devlet Okullarında ve Özel Okullarda Çalışan Mesleğe Yeni Başlayan İngilizce Öğretmenlerinin İlk Yıl Deneyimlerinin İncelenmesi” adlı tez çalışmasında, ikisi devlet okulunda, ikisi de özel eğitim kurumlarında çalışan dört İngilizce öğretmeniyle görüşme tekniği kullanarak verilerini toplamış ve nitel bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırmacı bu çalışmada mesleğe yeni başlayan İngilizce öğretmenlerinin ilk yıllarında karşılaştıkları zorlukları ve deneyimleri tespit ederek devlet okullarında çalışan öğretmenlerle kıyaslamayı amaçlamıştır. Çalışmada mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk yıl deneyimlerinin ve karşılaştıkları mesleki zorlukların neler olduğu; bu zorluklarla başa çıkmak için ne tür stratejiler geliştirdikleri; üniversitede aldıkları eğitimle mesleğe ilk başladıkları zaman karşılaştıkları problemlerin

bağdaştırılma derecelerinin ne olduğu ve kamu ve özel okullarda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin deneyimlerinin benzer ve farklı yönlerinin neler olduğu sorularına cevap aranmıştır.

Çalışmada ulaşılan bulgulara göre, devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenler, öğrenciler, yönetim, veliler ve meslektaşlar ile ilgili benzer ve farklı zorluklar yaşamaktadırlar. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklardan biri, öğrencilerin öz disipline sahip olmamaları olarak ifade edilmiştir. Bir diğer zorluk ise öğretmenlerin karşılaşılan durumlar karşısında kendi başlarına çözüm üretmek durumunda olduklarıdır. Özellikle İngilizce seviyeleri düşük olan devlet okullarındaki öğrencilerin yabancı dil kazanımlarını sağlamak için çözüm yolları bulma görevi yalnızca mesleğe yeni başlayan öğretmenlere kalmış durumdadır. Buna ek olarak devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin karşılaştığı bir diğer zorluk velilerin işbirliğinden kaçınmalarıdır.

Özel okullarda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları en yaygın zorluk fazla iş yükü olmuştur. Özel okul yönetiminden gelen ekstra mesai talepleri, velileri memnun etmeye yönelik yapılan ekstra işler öğretmenlerin sosyal yaşantılarını da etkileyen ve karşılığında ekstra gelir elde edemedikleri süreçler olarak görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin yaşadıkları bir diğer zorluk ise velilerin yüksek beklentileri olarak belirlenmiştir. Velilerin okullara para verdikleri için verilen para karşılığında üstün hizmet ve bireysel ilgi beklediklerini belirten öğretmenler, bu durumun özel okulda görev yapan öğretmenler için çok sıkıntılı durumlar yarattığını ifade etmişlerdir. Ayrıca özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin yöneticiler ile sağlıklı iletişim kuramadıkları ve karşılaştıkları sorunlar sonrasında yalnızlaştıkları belirtilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulguların en ilginç olanlarından birisi velilerle ilgili olarak yaşanan durumlardır. Buna göre, devlet okullarındaki velilerin eğitim öğretim süreçlerine tamamen kayıtsız kalmaları karşısında özel okullardaki velilerin bu süreçlerde tamamen aktif rol oynamaları, araştırmacı tarafından altı çizilen bir bulgu olmuştur. Buna ek olarak özel öğretim kurumlarındaki yöneticilerin öğretmenlerin okul dışı sosyal hayatlarına müdahale etmesi gerek ekstra mesailerle gerek fazla çalışma şekilleriyle öğretmenleri okula bağlamaları, dersleri olmasa bile okulda bulunma zorunlulukları bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Yukarıda tanıtılan araştırmalarda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları problemler, farklı açılar ve boyutlarla ele alınmıştır. Çoğunlukla nitel araştırma yöntemi ve teknikleri kullanılan çalışmaların, özel öğretim

kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları, örgütsel bağlılık düzeyleri, iş tatminleri ve aidiyet duyguları, iş güvenceleri ve sirkülasyonları etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda ulaşılmak istenen noktalardan öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri, öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında çalışma konusundaki memnuniyet düzeyleri, özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajları ve dezavantajları, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemler ve öğretmenlerin yaşanan problemlere karşı çözüm önerileri gibi konuları ayrı ayrı veya tamamını bir arada işleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alanyazında bulunan araştırmalar ele alındığında, yapılan çalışmaların özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin spesifik olarak bir durum ile ilgili veya branş bazında yaşadıkları problemler hakkında sonuçlara ulaştıkları, genel olarak öğretmenlerin yaşadıkları problemleri ve çözüm önerilerini ana amaç olarak temel almadıkları görülmüştür. Öte yandan, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemler konusunda, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklar olup olmadığı üzerinde durulan çok sayıda çalışma yapılmadığı anlaşılmıştır.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin kaynakları ve bu problemlerin öğretmenler üzerindeki etkileri konusunda elde edilen sonuçların, bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile büyük ölçüde benzerlik gösterdiği görülmüştür. Özellikle özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, veliler, okul idaresi, ekonomik koşullar ve iş güvencesi konusunda yaşadıkları problemlerin, bu çalışmada ortaya çıkan ve öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları problemler başlığında elde edilen bulgular ile neredeyse tamamen benzeştiği görülmektedir. Bu çalışmada özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bu kurumlarda görev yapma nedenlerinden başlayarak memnuniyet düzeylerinin araştırılması, ilgili kurumların devlet kurumlarına göre avantajlarının ve dezavantajlarının karşılaştırılması, öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin tespit edilmesi ve bu doğrultuda çözüm önerileri geliştirilmesi araştırmanın özgülüğünü sergilemektedir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma prosedürlerine uygun olarak yürütülen bir durum çalışmasıdır. Creswell (2007), nitel araştırma yapan araştırmacıların, üzerinde çalıştıkları şeyleri kendi ortamlarında ve insanların bu olaylar üzerinde oluşturduğu anlamlandırmalar doğrultusunda incelediklerini belirtmiştir. Doğal ortamlarda ve toplumsal gerçeklikte, insana yönelik algı ve olayların kapsamlı bir şekilde incelenmesi, nitel araştırmanın sahip olduğu önemli özelliklerdendir (Merriam ve Greiner, 2019). Nitel araştırma yöntemiyle oluşturulmuş çalışmalarda araştırmacılar, üzerinde durdukları olgulara dair algılarını derinleştirmeye ve kapsamlı bir keşfetme sürecine girme çabası göstermektedirler (Morgan, 1996).

Olgubilim deseni, insanların dünyayı kendi bakış açılarıyla görüp anlamlandırarak söyledikleri ve aktardıkları deneyimleri olarak görülmektedir. Olgubilim desenini kullanan araştırmacılar, belirli bir durum içerisinde bulunan katılımcıların davranışlarını ve tecrübelerini daha iyi anlamak üzere çalışmalarını yürütürler. Umanailo'ya göre (2019) olgubilim deseni kullanılan nitel araştırmalarda üç önemli adım takip edilmektedir (Umanailo, 2019):

- “Araştırmacılar katılımcıların aktarımlarını tamamen anlamaya ve anlamlandırmaya çalışırlar. Bu süreçte araştırmacılar olguları objektif bir şekilde ele alabilmek için eleştiri, değerlendirme ve görüş belirtmekten kaçınırlar.
- İkinci aşamada ise araştırmacılar elde ettikleri olguları tanımlamaya ve diğer veriler ile bağdaştırmaya çalıştıkları bir analiz sürecine girerler.
- Son adımda araştırmacılar, kritik verilere dayanarak sınıflandırdıkları olguları araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde tanımlamaya çalışırlar.”

Nitel araştırmalarda genel olarak nitel veri toplama tekniklerinden görüşme, gözlem, belge inceleme ve söylem analizi teknikleri kullanılmaktadır (Marshall ve Rossman, 2014). Bu araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniğinin, yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmamış olmak üzere üç türü ve spesifik bir görüşme tekniği olarak odak grup görüşmesi bulunmaktadır. Bu araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde araştırmacı önceden hazırladığı soruları görüşme sürecinde ek soru ve ifadelerle destekleyebilmektedir. Ayrıca görüşmeci, görüşme sürecini araştırma bağlamına uygun olarak farklı yollarla yapılandırabilmekte, görüşme sonrasında gerekli olduğunu düşündüğünde ek görüşmeler yapabilmektedir. Böylece bu teknikte araştırmacı derinlemesine veriler elde edebilmektedir (Gürbüz ve şahin, 2018).

Çalışma Grubu

Araştırmanın alışma grubunu, Ankara kentinde, çeşitli özel ğretim kurumlarının ilkokul, ortaokul ve lise basamaklarında görev yapan öğretmenler arasından seçilen 15 kişi oluştırmaktadır. Çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme (purposeful sampling) kullanılmıştır. Merriam'a (2009) göre amaçlı örnekleme, araştırmacının çalışması hakkında bilgi sahibi olabilmesi, amaca uygun anlamlı veriler elde edebilmesi için en iyi ve uygun örnekleme seçmesidir. Özel ğretim kurumlarının çeşitli kademelerinde görev yapan 15 ğretmen, yaşadıkları problemler hakkındaki görüşlerini bildirerek araştırma için gereken verileri sağlamışlardır. Farklı kademelerde ve deneyimde görev yapan öğretmenlerin çalışmaya katılması, araştırmanın hedefine ulaşması için önemli görülmektedir. Hagaman ve Wutich'e (2016) göre, ortalama 15-16 katılımcının araştırmaya dâhil edilmesi, nispeten homojen olan gruplardan ortak temalar elde edilmesi için yeterlidir. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin demografik zellikleri Tablo 2'de verilmiştir:

Tablo 2

Araştırmaya Dahil Olan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Sıra/Kod	Cinsiyet	Branş	Öğrenim Durumu	Kıdem
K1	Kadın	İngilizce	Doktora	14 yıl
K2	Erkek	Matematik	Lisans	9 yıl
K3	Erkek	İngilizce	Lisans	4 yıl
K4	Erkek	İngilizce	Lisans	10 yıl
K5	Kadın	Sosyal Bilgiler	Lisans	6 yıl
K6	Erkek	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	Lisans	2 yıl
K7	Kadın	Fen Bilimleri	Lisans	7 yıl
K8	Kadın	Türk Dili ve Edebiyatı	Yüksek Lisans	21 yıl
K9	Erkek	Sosyal Bilgiler	Lisans	9 yıl
K10	Kadın	Okul Öncesi	Lisans	6 yıl
K11	Kadın	İngilizce	Lisans	10 yıl
K12	Erkek	Türkçe	Lisans	8 yıl
K13	Kadın	İngilizce	Lisans	13 yıl
K14	Erkek	İngilizce	Lisans	12 yıl
K15	Kadın	Okul Öncesi	Yüksek Lisans	12 yıl

Tablo 2’de görüldüğü üzere özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlere ilişkin görüşlerini bildiren öğretmenlerden 8’i kadın ve 7’si erkektir. Tablo 2’de belirtilen verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 6’sı İngilizce, 1’i Matematik, 2’si Sosyal Bilgiler, 1’i Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 1’i Fen Bilimleri, 1’i Türk Dili ve Edebiyatı, 1’i Türkçe ve 2’si Okul Öncesi branşlarında görev yapmaktadırlar. Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya dahil olan katılımcıların 1’i doktora, 2’si yüksek lisans ve 12’si lisans mezunudur. Tablo 2’de verilen bilgilere göre katılımcıların kıdem yılları 2-21 yıl arasında değişmektedir.

Verilerin Toplanması

Bu çalışmada, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemler araştırılırken, nitel araştırma tekniklerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları problemleri anlayabilmek için yapılan görüşmeler büyük önem

arz etmektedir. Verilerin toplanması için kullanılan görüşme tekniğinin, özellikle insanların davranışları ve bu davranışların amaçları hakkında oldukça fazla bilgi sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmacı ve danışmanı tarafından iki bölümden oluşan görüşme formu geliştirilmiştir. Veri toplama aracının birinci bölümünde katılımcıların kişisel bilgileri, ikinci bölümünde ise görüşme soruları ve konuyu açıcı ek sorular ve ifadeler bulunmaktadır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmelerde, önceden hazırlanmış açık uçlu araştırma soruları kullanılmıştır. Soru formu oluşturulurken önce alanyazın incelenmiş, ilgili veri toplama araçları gözden geçirilmiş ve araştırma amaç soruları baz alınarak bir soru havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra araştırma havuzundaki soruların bir kısmı elenmiş ve taslak form uzman görüşüne sunulmuştur. Üç öğretim elemanından görüş alınmış ve ardından araştırma sorularının anlaşılabilirliğini ve amaçlara uygunluğunu belirleyebilmek için iki özel öğretim kurumu öğretmeni ile deneme uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Görüşme formunda bulunan sorular, öğretmenlere herhangi bir yönlendirmede bulunmayacak şekilde tasarlanmıştır. Görüşme tekniğinde olması gereken “az konuş çok dinle” (Seidman, 2006) ifadesi göz önünde bulundurularak, araştırma sorularının ve konusunun dışına çıkabilecek verilerden kaçınılması sağlanmıştır. Katılımcıların görüşme sırasında farklılıklardan etkilenmemeleri ve araştırmada elde edilen verilerin tarafsız olması amacıyla, sorular tüm katılımcılara aynı sırada ve düzende sorulmuştur.

Araştırma kapsamında özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile görüşme yapabilmek için öncelikle Ankara Üniversitesi Etik Kurulu onayı alınmış ve onay tarihinden başlayarak araştırmaya katılan öğretmenlerle görüşmelere başlanmıştır. Özel öğretim kurumlarının farklı kademelerinde görev yapan öğretmenler ile öncelikle telefonla görüşülerek uygun oldukları bir gün ve saat için randevu talep edilmiştir. Randevular oluşturulduktan sonra araştırmaya gönüllülük esasıyla katılan 15 öğretmenin 9'u ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilirken 6'sı ile çevrimiçi platformlar vasıtasıyla uzaktan görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler gerçekleştirilmeden önce araştırmaya dahil olan öğretmenlere kişisel bilgileri, çalıştıkları okullar ve izinleri dahilinde alınan ses kayıtlarının araştırmacı dışında kimse tarafından bilinmeyeceği, bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı bilgisi verilmiştir. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin tamamı görüşme sırasında ses kaydı alınmasına izin vermiş ve yapılan görüşmelerin tamamında ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmeler en az 10 dakika ve en fazla 25 dakika aralığında gerçekleşmiştir.

Verilerin Çözümlemesi

Nitel araştırmalarda veri analizi yapılırken genel olarak izlenen verilerin işlenmesi, görsel hale getirilmesi, bulguların yorumlanması gibi adımlar bu çalışmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde takip edilen genel adımlardır. Önceden randevu alınan öğretmenler ile gerçekteştirilen ve kayıt altına alınan görüşmeler öncelikle her görüşmeci için ayrı ayrı deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Her görüşme sonrası elde edilen deşifre metinler, verileri doğru bir şekilde elde etmiş olmak için birçok kez okunmuş ve kontrol edilmiştir. Aynı zamanda kayıtlar dinlenirken, deşifre edilen metinler kontrol edilmiş ve araştırmada elde edilen verilerin hatasız olduğundan emin olunmuştur. Görüşme sırasında, önemli bir temayı ortaya çıkaran ifadeler not alınmış ve gerekli görülen kısımlar elde edilen verilere eklenmiştir.

Kavramsal kategorilere ulaşabilmek için veriler tek tek incelenerek renkli kategorilere ayrılmıştır. Her kavramsal kategori için farklı renkler belirlenmiş ve bunlar araştırma sorularına paralel olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Merriam (2009), kategorilerin her birinin kendi içerisinde barındırdığı verilere uyumlu olması gerektiğini, içerdeki verilerin çok büyük bir oranda veya tamamen o kategoriye ait olması gerektiğini ve kategoriler bir bütün olarak düşünöldüğünde anlamlı olması gerektiğini belirtmiştir. Elde edilen veriler hem önceden belirlenen hem de analiz sırasında ortaya çıkarılan kodlarla, anlamlı parçalara bölünmüş ve bulgulara son hali verilmiştir. Elde edilen bulgular içerik analizi yapılarak yorumlanmış ve ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen veriler, çalışmanın amaç soruları ana tema kabul edilerek incelenmiş ve farklı başlıklar altında aktarılmıştır. Elde edilen bulgular ilgili literatüre dayanarak yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu çalışmaya gönüllü olarak katılım gösteren ve özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri farklılaşmaktadır. Bu bağlamda elde edilen bulgulara göre öğretmenler özel öğretim kurumlarında çalışma nedenlerini atanamama, özel sektörde Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) şartı bulunmaması, zorunlu hizmet şartı bulunmaması, mesleki gelişim ve ekonomik zorunluluklar olarak sıralamışlardır. Bu başlıkta elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri ayrı ayrı değerlendirilecektir. Katılımcıların özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenlerine ilişkin bilgiler Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3

Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenleri

Katılımcılar	Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenleri
K1	<ul style="list-style-type: none">• KPSS şartı bulunmaması• Mesleki gelişim
K2	<ul style="list-style-type: none">• KPSS şartı bulunmaması• Mesleki gelişim
K3	<ul style="list-style-type: none">• Ekonomik zorunluluk
K4	<ul style="list-style-type: none">• Zorunlu hizmet şartı bulunmaması
K5	<ul style="list-style-type: none">• Atanamama

(Devam ediyor)

Tablo 3 (Devam)

Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenleri

Katılımcılar	Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenleri
K6	<ul style="list-style-type: none"> • Atanamama • Ekonomik zorunluluk
K7	<ul style="list-style-type: none"> • Zorunlu hizmet şartı bulunmaması
K8	<ul style="list-style-type: none"> • Zorunlu hizmet şartı bulunmaması
K9	<ul style="list-style-type: none"> • Atanamama
K10	<ul style="list-style-type: none"> • Atanamama
K11	<ul style="list-style-type: none"> • Atanamama • Ekonomik zorunluluk
K12	<ul style="list-style-type: none"> • Atanamama
K13	<ul style="list-style-type: none"> • KPSS şartı bulunmaması
K14	<ul style="list-style-type: none"> • Zorunlu hizmet şartı bulunmaması • Mesleki gelişim
K15	<ul style="list-style-type: none"> • Zorunlu hizmet şartı bulunmaması

Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri atanamama, zorunlu hizmet şartı bulunmaması, KPSS şartı bulunmaması, ekonomik zorunluluk ve mesleki gelişim olarak ortaya çıkmıştır. Tablo 3'te verilen bilgilere göre araştırmaya dâhil olan katılımcılardan 6'sı özel öğretim kurumlarında görev yapma nedeni olarak atanamama; 5'i zorunlu hizmet şartı bulunmaması; 3'ü KPSS şartı bulunmaması; 3'ü ekonomik zorunluluk ve 3'ü mesleki gelişimi öne çıkararak cevap vermiştir. Tablo 3'e göre öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedeninin en çok kamu okullarına atanamama olduğu görülmektedir.

Atanamama

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri arasında en çok üzerinde durulan neden atanamama olmuştur. Bu bağlamda öğretmenler, KPSS sınavına girerek yeterli puanı alamayıp ya da yeterli puan olsa da sınav sonrası girilen mülakatlarda başarı gösteremeyip kamu okullarına atanamadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri göz

önünde bulundurulduğunda 4 yıl kıdeme sahip bir İngilizce öğretmeninin görüşleri oldukça dikkat çekicidir: *“Asıl mesleğim olan tercümanlıkta iş bulamadığım için öğretmenlik yapmak zorunda kaldım ve özel öğretim kurumlarında göreve başladım”* (K3). Özel öğretim kurumlarında 6 yıldır görev yapan kadın bir Sosyal Bilgiler öğretmeni, genel bir atanma problemi olduğunu ve branş olarak yaşadıkları zorlukları vurgulayarak *“Branşımız gereği atama konusunda sıkıntı yaşayabiliyoruz. Gerçi genel olarak bir atanma problemi mevcut ülkemizde. Ben de devlet okullarına geçme konusunda aynı sorunu yaşadığım için özel sektörde çalışmaya devam ettim”* yorumunda bulunmuştur (K5). Bu görüş, farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin kamu kurumlarında görev yapma konusunda aynı süreçleri yaşamadıklarını ve bu nedenle belirli branşlarda görev yapan öğretmenlerin diğer branşlara göre özel öğretim kurumlarına yönelimlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir.

K6, *“Atanamadım. Atanmak için ders çalışmam lazımdı, ders çalışmak için vakit bulamadım”* şeklinde görüşlerini belirtmiştir. 9 yıllık kıdeme sahip erkek bir Sosyal Bilgiler öğretmeni, branşının ve mülakat sisteminin sıkıntılarının altını çizerek *“Mezun olduğum bölümde atama sayıları çok düşük olduğu için puanı da çok yüksek olduğu için, bunun üstüne mülakat ve torpil durumlarının olduğunu düşündüğüm için mecburen özel okulda çalışmak durumunda kaldım”* yorumunda bulunmuştur (K9). K10, *“Atanamadığım için özel okul sektöründe çalışmak durumunda kaldım”* ifadesinde bulunmuştur. K11, *“Atanamadığım için bir özel öğretim kurumunda çalışmaya başladım ve hala aynı şekilde mesleğimi devam ettiriyorum. Atanamadığım için bir sene dershaneye gitmem gerekeceği ve yaşam standartlarında zorlanacağım için ve sınav sonucunda atanamama durumunda da iş bulma olasılığım çok düşük olacağı için özel okulda başladım”* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. K12, merkezi sınavda başarısız olduğunu vurgulayarak *“KPSS’ye girdim ve atanamadım bundan dolayı”* yorumunda bulunmuştur.

Katılımcı öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapmalarının en önemli nedenlerinden biri kamu okullarına atanamıyor olmalarıdır. Alagöz (2016), öğretmen adaylarının kamu okullarına atanamamaları durumunda ekonomik geçim sıkıntısı ve bir an önce iş bulma kaygısıyla özel öğretim kurumlarına başvurmak zorunda kaldıklarını belirtmektedir. Elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapmalarının ilk tercihleri olmadığı görülmektedir. Öğretmenler lisans eğitimlerini tamamlamalarının ardından, kamu okullarında görev yapmak için gerekli olan KPSS

puanını alabilmek için ilgili sınavlara girmekte ve alınan sonuçların olumsuz olması nedeniyle doğrudan özel öğretim kurumlarına yönelmektedirler. Bu bağlamda öğretmenlerin KPSS sınavından yetersiz puan almalarının yanı sıra, sınavlardan sonra girilen mülakatlarda da sorun yaşamaları atanamama sebepleri arasında görülmektedir. Hem branş bazında puan farklılıklarının olması hem de istihdam edilecek öğretmen sayılarının farklılaşması ve eğitim fakültesinden mezun olarak eğitim sistemi içerisinde, kamu okullarında görev yapmak isteyen öğretmen adaylarının fazla sayıda olması, öğretmenlerin atanamayarak özel öğretim kurumlarında daha farklı koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. Süner (2019), öğretmen adaylarının mezuniyet sonrasında girmek durumunda oldukları KPSS sınavı sonrasında oluşan atama kontenjanlarının dengesiz dağılımı ve öğretmenlerin atanıp atanamama konusunda belirsizliğe kapılmaları nedeniyle kaygı ve umutsuzluğa kapıldıklarını belirtmiştir. Ceyhan'a (2004) göre, öğretmen adayları KPSS'de istedikleri puanları alamayıp atanamamaları durumunda mesleki anlamda farklı bir yol izlemeye yönelmekte ve arzu ettiklerinden farklı bir şekilde istihdam edilmektedir.

Öğretmenlerin genel anlamda atanamama problemi yaşamalarının en önemli sebebi, öğretmenliğe kaynak oluşturan yükseköğretim kurumlarından mezun olan öğretmen adayı sayısı ile her yıl istihdam edilen öğretmen sayısı arasındaki büyük farktır. Buna karşılık, MEB istatistiklerine göre, son yıllarda ataması yapılan öğretmen sayıları Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4

Son Yıllarda Ataması Yapılan Öğretmen Sayıları

Yıl	Atanan Öğretmen Sayısı
2013	41,579
2014	50,990
2015	52,736
2016	49,311
2017	23,496
2018	25,577

(Devam ediyor)

Tablo 4 (Devam)

Son Yıllarda Ataması Yapılan Öğretmen Sayıları

Yıl	Atanan Öğretmen Sayısı
2019	41,379
2020	40,925
2021	34,999
2022	19,614
2023	44,573

Kaynak. MEB Personel Genel Müdürlüğü.

Tablo 4'te görüldüğü üzere öğretmen atama sayıları her yıl farklılık göstermektedir. Tablo 4'e göre öğretmen atamalarında sistematik olmayan, her yıl belirli bir seviyede artmayan ya da azalmayan bir seyir izlenmektedir.

Öğretmenliğe kaynak oluşturan yükseköğretim kurumları eğitim fakültelerinden ibaret değildir. Başta fen-edebiyat fakülteleri olmak üzere, ilahiyat fakülteleri, spor bilimleri fakülteleri, Dil Tarih Coğrafya Fakültesi gibi spesifik yükseköğretim kurumları da öğretmen adayı yetiştirmektedir. Bunlar yanında formasyon olarak 'öğretmenlik hakkı' kazananlar da bulunmaktadır. Yukarıda verilen öğretmen atamalarının yapıldığı yıllarda Yüksek Öğretim Kurumu istatistiklerine göre üniversitelerin lisans düzeyinde eğitim fakültelerinden mezun olan öğrenci sayıları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Son Yıllarda Eğitim Fakültelerinden Mezun Olan Öğrenci Sayıları

Yıl	Mezun Öğrenci Sayısı
2013	65,403
2014	66,178
2015	67,460
2016	55,743
2017	55,922
2018	53,861
2019	53,395
2020	49,438
2021	52,400
2022	51,203

Kaynak. Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi.

Tablo 5’te görüldüğü üzere eğitim fakültelerinden mezun olan öğrenci sayıları her yıl ortalama 50 bin ile 65 bin arasında değişmektedir. Tablo 4’e göre mezun öğrenci sayılarının artışında veya azalışında sabit bir aralık bulunmamaktadır. Tablo 4’e göre mezun olan öğrenci sayılarının yıllar içerisinde benzerlik göstermesinin, her yıl eğitim fakültelerine açılan kontenjanların da bu oranda benzerlik gösterdiğine işaret etmektedir.

Tablo 4 ve Tablo 5’te verilen bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, hiçbir yılda eğitim fakültelerinden mezun olan öğrencilerin sayısı, ataması yapılan öğretmen adayı sayısını geçememiştir. Bazı yıllarda mezun olan öğrenci sayısı ve istihdam edilen öğretmen sayısı arasında önemli farklar oluşmuştur. Bu bağlamda öğretmenlik mesleğini gönüllü olarak seçmeme, yurt dışına çıkma, ailevi sebepler vb. bütün değişkenler dışarıda bırakılsa ve eğitim fakültelerinden mezun olan her öğrenci kamu okullarında istihdam edilecek öğretmen adayı olarak kabul edilse bile, mevcut atama sayılarına göre birçok öğretmen adayı her yıl “atanamayan öğretmen” statüsüne girecektir. Nitekim diğer yükseköğretim kurumlarından mezun olan öğretmen adaylarıyla birlikte, MEB’in açıklamasına göre, hali hazırda atanamamış 600 binden fazla öğretmen adayı bulunmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin atanamama nedeniyle özel öğretim kurumlarında çalışmaya yönelmek durumunda olmaları, öğretmen istihdamı ve yükseköğretimin planlanması gibi konularda aksaklıkların ve problemlerin olduğunu göstermektedir.

Özel Öğretim Kurumlarında Zorunlu Hizmet Şartı Bulunmaması

Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenleri arasında en çok üzerinde durulan nedenlerden biri de özel sektörde zorunlu hizmet şartı bulunmamasıdır. Öğretmenlerin çoğunlukla yaşamak istedikleri şehirlerde bulunma arzuları ve kamu okullarında farklı şehirlerde yapılması gereken zorunlu hizmetlerden kaçınma istekleri, öğretmenleri özel öğretim kurumlarında görev yapmaya iten nedenlerden biri olmuştur. 10 yıldır özel öğretim kurumlarında görev yapan erkek bir İngilizce öğretmeni olan K4, ‘[...] Devlet kurumu tercih etmememin sebebi atanıp başka bir şehre gidip orada 4 yıl sözleşmeli olarak çalışma zorunluluğunun olmasıydı. Bu durum da beni özel sektörde çalışmaya itti diyebilirim’ şeklinde görüşlerini belirtmiştir. 7 yıllık kıdeme sahip olan kadın bir Fen Bilimleri öğretmeni, atanmak için gerekli düzeni sağlayamadığının altını çizerek ‘Mezuniyetimden sonra özel sektörde başladım. Ankara’da kurulu olduğu için tüm düzenim burada eğitime devam ettim. KPSS’yi hiç

zorlamadım. Atanıp gitmek için koşullarım müsait olmadı. Özel sektörde devam etmeye mecbur kaldım'' şeklinde yorumda bulunmuştur (K7). K8, ''Stajyer olarak başladığım kurumda öğretmenliğe başladım. Sonrasında özel okul sektöründe devam ettim. Başka şehirde bulunmak istemediğim için atanmayı denemedim'' şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. K14, kamu okullarında arzu etmediği yerlerde çalışma durumunun olduğunu vurgulayarak ''Şöyle, devlette çalışmak için biliyorsunuz atanmak gerekiyor. Şimdi atanacağım okulu her ne kadar kendim seçsem de aldığım puan dâhilinde bana gösterilmiş olan okullardan birini seçmem gerekiyor. Dolayısıyla nereye gidebileceğim konusunda çok özgür değilim. Yani istemediğim bir yer çıkabilir, istemediğim bir şehir çıkabilir. Dolayısıyla bulunduğum şehirde herhangi bir özel kurumda çalışmak daha avantajlı gibi geliyor bu noktada'' yorumunda bulunmuştur. 12 yıllık özel öğretim kurumunda çalışma deneyimi bulunan kadın bir okul öncesi öğretmeni, düzen değiştirme konusunda sıkıntı yaşadığını belirterek ''Aile düzeni kurduğunuz zaman şehir değiştirmek zor olabiliyor. Bulduğum şehirden başka şehre gitmek, oraya alışmak ve bir düzen oturtmak kolay şeyler değil. Özellikle tek olmadığınız ve bunu aile olarak düşündüğünüzde durum iyice zorlaşıyor. Bu nedenle mutlu olduğum ve düzenimin olduğu yerde yaşamak benim için ağır bastı'' şeklinde görüşlerini ifade etmiştir (K15).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra arzu ettikleri şehirde veya buldukları şehirlerde görev yapma istekleri, öğretmenleri özel öğretim kurumlarında çalışmaya yönelten etkenlerden olmuştur. Öğretmenlerin çoğunlukla zorunlu hizmet bölgelerinden kaçınmaları, bu bölgeler ile öğretmenlerin görev yapabildiği diğer bölgeler arasında yaşam koşulları açısından önemli farklar olabileceğini göstermektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin gerek sosyal yaşam gerek kurdukları aile düzenleri nedeniyle konfor alanlarını terk etmeme davranışı göstermeleri, özel öğretim kurumlarına eğilimin artmasına neden olduğu görülmektedir. Karadağ, Aydoğmuş ve Kesten'e (2020) göre, zorunlu hizmet süreleri öğretmenlerin meslek ve aile hayatlarını etkileyecek derecede uzun sürmekte ve öğretmenlerin dinamiklerini kaybetmelerine yol açabilmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin bu durumları öğrenci başarısı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne (2015) göre, zorunlu çalışma yükümlülüğü ''Öğretmenlerin, bu Yönetmelikle belirlenen hizmet bölgelerinin dördüncü, beşinci ve altıncı hizmet alanlarında, bu Yönetmelikte belirtilen sürelerde zorunlu olarak çalışmalarını ifade eder'' şeklinde tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 7. maddesine göre, “Öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan gerekli atama şartlarını taşıyanlar, aday öğretmenliğe atanmak üzere ilk atama kapsamında başvurabilir.” Buna göre KPSS ve mülakat sistemi sonrası gerekli puanları alarak ilk kez atanmaya hak kazanan öğretmenler, aday statüsünde ilk atamalarını gerçekleştirmektedirler. Aynı Yönetmeliğin 15. maddesinde “aday öğretmenler, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, Bakanlıkça yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanır” ifadesi bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin bir senelik çalışma süreleri sonunda belirli bir sınava girerek aday öğretmenlik statüsünden çıkma süreçleri başlamaktadır.

Yönetmeliğin 38. maddesine göre, “Öğretmen ataması ve çalıştırılmasında güçlük derecesi bakımından benzerlik gösteren eğitim kurumları gruplandırılarak altı hizmet alanına ayrılmıştır. Eğitim kurumlarından 1, 2 ve 3 üncü hizmet alanlarındakiler zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamı dışında; 4, 5 ve 6 ncı hizmet alanlarındakiler ise zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında olacak şekilde valiliklerce belirlenerek Bakanlığa bildirilir.” Bu bağlamda öğretmenlerin görev yapacakları hizmet bölgeleri, çeşitli kriterler sonucunda zorluk derecelerine göre gruplandırılmıştır. Yönetmeliğin zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanları ve süreleri, 42. maddede aşağıda verildiği şekilde belirtilmiştir:

- a) “Birinci hizmet bölgesindeki illerin;
 - 1) 4 üncü hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 7 yıl,
 - 2) 5 inci hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 6 yıl,
 - 3) 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 5 yıl,
- b) İkinci hizmet bölgesindeki illerin;
 - 1) 4 üncü hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 6 yıl,
 - 2) 5 inci hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 5 yıl,
 - 3) 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 4 yıl,
- c) Üçüncü hizmet bölgesindeki illerin;
 - 1) 4 üncü hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 5 yıl,
 - 2) 5 inci hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 4 yıl,
 - 3) 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumlarında en az 3 yıl çalışmakla yükümlüdür.”

MEB Yönetmeliğinde (2015), zorunlu çalışma yükümlülüğünü yerine getirme ve yer değişikliği talep etme konusunda çeşitli hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlerden bazıları aşağıda verildiği şekildedir:

- “Zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenlerden mazerete bağlı zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenenler ile adaylıkları kaldırılanlar, zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarına yer değiştirme isteğinde bulunabilir. Bunlardan hizmet puanlarının yetersizliği veya alanlarında ihtiyaç bulunmaması gibi nedenlerden dolayı tercihlerine ataması yapılamayanlar buldukları yerde görevlerine devam eder.
- Zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenler, aile birliği mazereti veya sağlık mazeretlerinin devam ettiğini her yıl Bakanlıkça belirlenen dönemlerde belgelendirir. Mazeretlerini belgelendiremeyenler, zorunlu çalışma yükümlülüklerini yerine getirmek ya da eksik kalan hizmetlerini tamamlamak üzere bu maddenin birinci fıkrasında öngörülen usulle atanır.
- Mazerete bağlı yer değiştirmeler hariç olmak üzere zorunlu çalışma yükümlüsü öğretmenlerden zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen eğitim kurumunda en az 3 yıl süreyle görev yapanlar, il içindeki ya da diğer illerdeki zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarına yer değiştirme isteğinde bulunabilir.
- Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme, her iki eşin de öğretmen olması ve bu kapsamda yer değiştirmek istedikleri yerlerde alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı bulunmaması durumunda, istemeleri hâlinde her ikisinin de alanları itibarıyla öğretmen ihtiyacı bulunan il/ilçeye atanmaları suretiyle gerçekleştirilebilir.
- Eşleri geçici olarak görevlendirilen öğretmenler, eşlerinin geçici olarak görevlendirildiği yere aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme isteğinde bulunamaz.”

Yönetmeliğin yukarıda verilen hükümleri değerlendirildiğinde, belirli derecelere ayrılmış hizmet bölgelerinde öğretmenlerin uzun yıllar görev yapma zorunlukları bulunduğu ve çeşitli mazeretlerle yer değiştirme talebinde bulunmanın zorlaştırıldığı görülmektedir. Özellikle atama yapılan bölgelerdeki yaşama koşulları, buralarda görev yaparken karşılaşılabilecek zorluklar ve bu bölgelerde uzun yıllar çalışma zorunluğu, öğretmenleri arzu ettikleri şehirlerde ve çalışma koşullarında görev yapabilmek için özel öğretim kurumlarında çalışmaya yöneltebilmektedir.

Özel Öğretim Kurumları İçin KPSS Şartı Bulunmaması

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenlerinden bir diğeri de özel öğretim kurumlarında görev yapmak için KPSS gibi bir zorunlu sınavın bulunmamasıdır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenler genel anlamda KPSS sınavına hazırlık sürecinin zorluğu ve bu sınavın yarattığı stres nedeniyle özel öğretim kurumlarında görev yapmaya yöneldiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu konudaki görüşlerine bakıldığında; K1, “*Aslında tabii ki bunun ilk sebebi KPSS’ye hazırlanıp herhangi bir Doğu ilinde görev yapmak istemiyor olmam*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. K2, “*KPSS’ye öğretmen olarak atanmak için hiç girmedim, gerek duymadım*” yorumunda bulunmuştur. K13, KPSS hazırlık süreci konusunda yaşanan sıkıntıları vurgulayarak “*KPSS’ye çalışma fırsatım olmadı çünkü ülkemizde de KPSS’ye çalışmak için çok yüklü bir zaman dilimi harcamak lazım. Bir sene gibi bir süreyi kapanarak sadece çalışıyor olmak lazım çünkü kendi alanınız dışında başka güncel konuları da takip ediyor ve onlar ile ilgili de bilgi sahibi olmanız lazım. Alan dışı bilgiler de var. Bu sebeple Türkiye şartlarında her fakirleşen orta sınıf için çalışmak durumunda olduğum için KPSS’yi bugüne kadar hiç düşünmedim. Bu sebeple özel okulda çalışıyorum*” şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin belirttikleri görüşlerden elde edilen bulgulara göre öğretmenler KPSS’yi bir yük olarak gördükleri için buna hazırlanacak maddi ve manevi motivasyonu bulamayıp özel öğretim kurumlarında görev yapmaya yönelmektedirler. 4 yıllık lisans sürecinin ardından en az bir sene daha merkezi ve çoklu alana hitap eden bir sınava hazırlık süreci, öğretmen adaylarının tamamının katlanabileceği bir durum olmadığından özel öğretim kurumlarına yönelimin artmasının doğal karşılanması gerekmektedir. Özseri (2008), KPSS sürecinin öğretmen adaylar için uzun ve yorucu olduğunu, KPSS’nin içeriğinin mezun olunan bölümler ve alanlarla tam anlamıyla uyummadığını ve bu sınava hazırlanan öğretmen adaylarının bu süre zarfında istihdam edilmeyip ekonomik anlamda sıkıntılar yaşamasının öğretmen adaylarını psikolojik anlamda yıpratmış olduğunu belirtmiştir.

Ekonomik Zorunluk

Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenlerinden biri de ekonomik zorunluklardır. Öğretmenler geçim

sıkıntıları nedeniyle özel öğretim kurumlarına yöneldiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bu bağlamda ekonomik zorunluluklara yönelik görüşlerine bakılacak olursa; 4 yıl kıdeme sahip erkek bir İngilizce öğretmeni, asıl branşında istihdam edilemediğini vurgulayarak *“Tercümanlık yapmak açısından iş bulamadığım için sadece para kazanmak adına özel okulda çalışıyorum”* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir (K3). Katılımcılar arasında öğretmenlik mesleğinde en az deneyime sahip olan (2 yıl) erkek bir öğretmen, *“[...] okuldan mezun olur olmaz hemen iş, güç, evlenme gibi durumlardan hiç vaktim olmadı”* yorumunda bulunmuştur (K6). K11, *“[...] atanamadığım için bir sene dershaneye gitmem gerekeceği ve yaşam standartlarında zorlanacağım için ve sınav sonucunda atanamama durumunda da iş bulma olasılığım çok düşük olacağı için özel okulda başladım”* şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre, öğretmen adayları, lisans mezuniyetlerinin ardından kamu kurumlarına girmeleri için gerekli olan KPSS’ye hazırlık için maddi kaynak bulmakta zorlanmakta ve bunun yerine ivedilikle para kazanmanın yollarını aramaktadırlar. Geçim sıkıntısı ve ekonomik zorunluklar, öğretmen adaylarının kamu okullarında öğretmen olmak için gerekli zamanı ayırmalarının önüne geçmektedir. Tektaş’a (2004) göre, lisans mezunu kişilerin psikolojik ve sosyal özelliklerinin araştırılıp takip edilmesi, eğitim politikalarını düzenlemek ve istihdam yaratmak adına büyük önem taşımaktadır. Lisans eğitimlerinin ardından mesleklerini icra etme fırsatı bulamayan ve istihdam edilemeyen bireylerin, özel öğretim kurumları vasıtasıyla iş hayatına girmeleri, kamu okullarına geçiş sürecinde yaşanan sorunlar ile doğrudan ilgilidir.

Mesleki Gelişim

Çalışmada ulaşılan bulgulara göre öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapma nedenlerinden biri de mesleki gelişim olanaklarının özel öğretim kurumlarında daha fazla bulunmasıdır. Öğretmenler, kamu okullarına kıyasla özel öğretim kurumlarında profesyonel anlamda kendilerini daha fazla geliştirebileceklerini ve bu kurumlarda daha fazla tecrübe kazanacaklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapma nedeni olarak mesleki gelişimi öne çıkaran öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında; Alanında 14 yıl deneyimi bulunan kadın bir İngilizce öğretmeni, *“[...] ama bunun yanı sıra tabii ki alanda deneyim kazanmak için, kariyer yapmak için özel okulda çalışmayı tercih ettim”* yorumunda bulunmuştur (K1).

K2, “[...] Yani özel sektörde kendimi daha çok geliştirebileceğimi düşünüyordum. O nedenle özel sektördeyim” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. 12 yıldır İngilizce öğretmeni olarak görev yapan erkek bir öğretmen, öğrenci niteliği bakımından kamu okullarını ve özel öğretim kurumlarını kıyaslayarak, “[...] Özel okullardaki öğrenciler en azından şu anda çalıştığım okulda da öyle, öğrencileri seçerek alabiliyorsunuz. Dolayısıyla her ne kadar şans meselesi olsa da bulunduğunuz özel öğretim kurumunda öğrenci kalitesi biraz daha yüksek olabiliyor. [...] Ama özel öğretim kurumlarında bir İngilizce öğretmeni daha kolay şekilde yahut daha fazla mesleki tatmin yaşayacak şekilde eğitim verebiliyor” yorumunda bulunmuştur (K14).

Katılımcıların görüşlerine göre, özel öğretim kurumlarında mesleki anlamda gelişim göstermek ve ilerlemek çeşitli nedenlerden dolayı daha mümkün görünmektedir. Sirke’ye (2016) göre, öğretmenlerin aldıkları zengin eğitimler doğrultusunda ders planlamaları ve etkinlikleri konusunda daha fazla sürece katılmaları, profesyonel anlamda onları geliştirirken örgüte olan bağlılıklarının artmasını da sağlayacaktır. Öztürk ve Akar (2006), özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, kamu okullarında görev yapan öğretmenlere göre sınıflarında yenilikçi öğretim yöntemlerini daha fazla kullanabildiğini; mesleki gelişimlerini sağlamak adına çok daha fazla hizmet içi eğitim ve seminerlere katılabildiğini ve özel öğretim kurumlarında bulunan öğretmenlerin fiziksel ve teknolojik anlamda çok daha gelişmiş ortamlarda ders yapabildiğini savunmaktadır.

Özel öğretim kurumlarında eğitimin niteliğini belirlemeye dönük kayıtların çoğalması, öğretmenlere gelişim göstermeleri için daha fazla hizmet içi eğitim verilmesi, dolayısıyla bu okullarda öğretmenlerin mesleki anlamda gelişim göstermeleri olası görünmektedir. Bu kurumlarda öğrenci başarısı önemli bir reklam aracı olarak değerlendirildiği için kurumlar bursluluk gibi çeşitli yollarla başarılı öğrencileri kendilerine çekmeye çalışmakta, bu bağlamda öğretmenlerin hazır bulunuşluğu yüksek öğrencilerle ders yapma fırsatına sahip olmaları, öğretmenlerin daha fazla profesyonel gelişim yaşamasına olanak sağlamaktadır. Zorunluk dolayısıyla özel öğretim kurumlarında çalışmak durumunda olmayan öğretmenlerin, bu konuda özel öğretim kurumlarını eğitim için cazibe merkezleri olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

Mesleki gelişim anlamında özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katıldıkları faaliyetler ve katılım şekilleri farklılık göstermektedir. Öncelikle devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim adı altında katıldıkları faaliyetler bulunmaktadır. Bu faaliyetler evrelerine, zamanına ve yerine göre farklı gruplara ayrılmaktadır. Evrelerine göre hizmet

İçer eğitim adaylık ve asıl memurluk; zamanına göre hizmet içer eğitim iş başında ve iş dışında; yerine göre hizmet içer eğitim ise kurum içinde ve kurum dışında olarak gruplandırılmıştır (Özdemir, 2021). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katıldıkları bu hizmet içer eğitimler, merkezi olarak gerçekleştirilmektedir. Öğretmenler, bu faaliyetlere bireysel olarak başvurmak ve bireysel olarak takibini sağlamak durumunda değillerdir. Teorik anlamda birçok farklı hizmet içer eğitim türü bulunmasına rağmen devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin bu eğitimlere tam anlamıyla katılıp gereken verimi alıp almadıkları tartışma konusudur.

Özel öğretim kurumlarının önemli bir kısmının öğretmenlerin mesleki anlamda gelişmesini önemsediği görölmektedir. Öğretmenlerin nitelikli olması özel öğretim kurumlarındaki eğitimin niteliğini artırmakta ve bu doğrultuda öğrenci kayıtları artmaktadır. Bu bağlamda özel öğretim kurumları öğretmenlerine nitelikli eğitimler sağlamakta ve bu eğitimlere katılımı çoğunlukla zorunlu tutmaktadırlar. Öğretmenler de kişisel ve mesleki anlamda gelişmenin, görev yaptıkları okulda tutunmak için önemli bir gerekli olduğunu düşünmektedirler. Buna göre, özel öğretim kurumlarında karşılıklı menfaatler doğrultusunda okul yönetimlerince sağlanan ve planlanan hizmet içer eğitim faaliyetleri sıklıkla ve büyük katılımı gerçekleşmektedir.

Özel Öğretim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcıların görüşlerine bakıldığında, özel öğretim kurumunda görev yapma konusunda farklı görüşlere sahip oldukları görölmektedir. Öğretmenlerin genel anlamda özel öğretim kurumlarında ve/veya mevcut kurumlarında çalışma konusunda değişen memnuniyet düzeyleri vardır. Bu başlık altında özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerine ilişkin bulgular incelenecektir. Öğretmenlerin genel olarak özel öğretim kurumlarında çalışma ve mevcut kurumlarında görev yapma konusundaki memnuniyet düzeyleri Tablo 6'da verilmiştir:

Tablo 6

<i>Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeyleri</i>		
Katılımcılar	Özel Öğretim Kurumlarında Çalışmaktan	Mevcut Kurumundan
K1	Memnun değil	Memnun değil
K2	Kararsız	Memnun değil
K3	Memnun değil	Memnun değil
K4	Memnun değil	Memnun değil
K5	Memnun değil	Memnun
K6	Memnun değil	Memnun değil
K7	Memnun değil	Memnun değil
K8	Memnun değil	Memnun değil
K9	Memnun değil	Memnun
K10	Memnun değil	Kararsız
K11	Memnun değil	Memnun değil
K12	Memnun değil	Memnun değil
K13	Memnun değil	Memnun değil
K14	Memnun	Memnun
K15	Kararsız	Memnun

Tablo 6’da görüldüğü üzere araştırmaya dâhil olan 15 öğretmen arasından özel öğretim kurumlarında görev yapma konusunda memnun olan öğretmen sayısı yalnızca 1’dir. Tablo 6’ya göre 2 öğretmen özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda kararsızken 12 öğretmen özel öğretim kurumlarında çalışmaktan memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretmenlerden mevcut kurumlarında çalışmaktan memnun olan 3 öğretmen bulunurken kararsız öğretmen sayısı 1’dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 11’i mevcut kurumlarında çalışmaktan memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılar arasında özel öğretim kurumlarında çalışmaktan memnun olmayan ve mevcut kurumlarında çalışmaktan da memnun olmayan öğretmenler; özel öğretim kurumlarında çalışmaktan memnun olmayıp mevcut kurumlarından memnun olan öğretmenler; özel öğretim kurumlarında çalışmaktan memnun olmayıp mevcut kurumları konusunda kararsız olan öğretmenler; özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda kararsız olup mevcut kurumlarından memnun olmayan öğretmenler; özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda kararsız olup mevcut kurumlarından memnun olan öğretmenler; özel öğretim kurumlarında çalışmaktan ve mevcut kurumlarından memnun olan öğretmenler bulunmaktadır.

Katılımcıların memnuniyet düzeylerine ilişkin görüşlerine bakıldığında; 14 yıllık uzun bir özel öğretim kurumunda çalışma deneyimine sahip olan kadın bir İngilizce öğretmeni, özel öğretim kurumlarında çalışmaktan ve mevcut kurumundan memnun olmadığını vurgulayarak *‘‘Çok memnun olduğumu söyleyemeyeceğim. Memnun değilim’’* ve *‘‘Yine memnun değilim diyebilirim’’* ifadelerini kullanmıştır (K1). K2, özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda kararsızlığını ve mevcut kurumundan memnun olmadığını vurgulayarak *‘‘Kararsızım genel olarak’’* ve *‘‘Şu anda memnun değilim. Son zamanda özellikle’’* yorumunda bulunmuştur. K3, K4, K6, K7, K8, K11, K12 ve K13, özel öğretim kurumlarında çalışmaktan ve mevcut kurumlarından memnun olmadıklarını vurgulayarak her iki durum için de *‘‘Hiç memnun değilim’’* ifadesini kullanmışlardır. K5, özel öğretim kurumlarında görev yapmaktan memnun olmayıp mevcut kurumundan memnun olduğunu vurgulayarak *‘‘Hiç memnun değilim’’* ve *‘‘Uzun yıllardır hizmet veren köklü bir kuruluş’’* ifadelerini kullanmıştır. K9, özel öğretim kurumlarında görev yapmaktan memnun olmayıp mevcut kurumundan memnun olduğunun altını çizerek *‘‘Memnun değilim’’* ve *‘‘Memnunum’’* ifadelerini kullanmıştır. K10, özel öğretim kurumlarında çalışmaktan memnun olmayıp mevcut kurumu hakkında kararsız olduğunu vurgulayarak *‘‘Hiç memnun değilim’’* ve *‘‘Kararsızım’’* ifadelerini kullanmıştır. 12 yıllık kıdeme sahip olan erkek bir İngilizce öğretmeni, özel öğretim kurumlarında çalışmaktan ve mevcut kurumundan memnun olduğunu vurgulayarak her ikisi için de *‘‘Memnunum’’* ifadesini kullanmıştır (K14). K15, özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda kararsız olduğunu ve mevcut kurumundan memnun olduğunun altını çizerek *‘‘Yani genel olarak sevsem de özel öğretim kurumlarında görev yapmaktan aşırı memnun olduğumu söyleyemem’’* ve *‘‘Çok memnunum bulunduğum kurumdan. Sistemini de seviyorum. Kurumsal olduğu için düzenli olmasını da seviyorum. Eğitim ve bilgi anlamında öğretmen hazırsa eğiten ve yükselten bir kurum aslında’’* ifadelerini kullanmıştır.

Kurumsal ve büyük özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hem kurumlarından hem de özel öğretim kurumunda çalışmaktan memnun olmadığı görülürken butik bir özel öğretim kurumunda görev yapan 12 yıl kıdeme sahip erkek bir öğretmenin görüşleri enteresandır: *‘‘Görev yaptığım okul göreceli olarak küçük bir kuruluş, butik bir lise. Çalıştığım kurumdan oldukça memnunum’’* (K14). Bu doğrultuda özel öğretim kurumu öğretmenlerinin çalıştıkları okulların kurumsal veya butik okullar olmalarının, memnuniyet düzeyleri açısından net bir değişken olmadığı, görev yapılan kurumların niteliğinin memnuniyet düzeyleri üzerinde daha önemli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenler arasında özel öğretim kurumlarında görev yapmaktan memnun olduğunu ifade eden yalnızca bir öğretmen bulunmaktadır. Bu durum öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun farklı nedenlerle özel sektörde bulunsalar da özel öğretim kurumlarında görev yapmaktan mutlu olmadıklarını göstermektedir. Özel öğretim kurumlarında görev yapmanın mutluluk veren bir süreç olmadığını düşünen fakat mevcut kurumlarında görev yapmaktan memnun olan öğretmenlerin varlığı, özel öğretim kurumlarının da birçok açıdan kendi aralarında farklılaştığını göstermektedir. Öğretmenlerin genel olarak özel öğretim kurumlarında çalışmaktan ve mevcut kurumlarından memnun olmamaları, öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik şartlarını olumsuz etkileyeceğinden, öğrenci başarısı ve eğitim sistemlerinin devamlılığı açısından problemler yaratabileceği görülmektedir. Uğurlu ve Özdemir (2021), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere olumsuz durumlar yaşatan faktörlerin öğretmenleri mutsuz ettiğini, öğretmenlerin performanslarını ve sosyal yaşamda standartlarını düşürdüğünü, öğretmenlerin mutsuzluk düzeylerinin de çalışılan kurumu ve öğrenci başarılarını doğrudan etkilediğini savunmaktadırlar. Öğretmenlerin kurumlarında mutlu olması, yaptıkları işi daha çok sevmelerini ve kurumun belirlediği amaçlara ulaşma konusunda önemli rol oynamalarını sağlayacaktır (Arslan, 2018).

Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgulara göre, özel öğretim kurumlarında görev yapmanın, devlet kurumlarında görev yapmaya kıyasla çeşitli avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre hiç avantajı olmadığını düşünen öğretmenler olsa da genel olarak avantajları mesleki gelişim, nitelikli öğrenciler, zorunlu hizmet şartı olmaması ve KPSS şartı olmaması olarak öne çıkmıştır. Özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajları ise düşük maaş, iş güvencesi olmaması, ağır çalışma koşulları ve veli beklentileri olarak ön plana çıkmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajları ve dezavantajları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajları

Katılımcılar	Avantajları	Dezavantajları
K1	-Mesleki gelişim -Nitelikli öğrenciler	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K2	-Zorunlu hizmet şartı olmaması -Mesleki gelişim	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K3	-KPSS şartı olmaması -Zorunlu hizmet şartı olmaması	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K4	-Mesleki gelişim	-İş güvencesi olmaması -Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K5	-Avantajı bulunmamaktadır	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K6	-Nitelikli öğrenciler	-İş güvencesi olmaması -Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K7	-Zorunlu hizmet şartı olmaması	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K8	-Avantajı bulunmamaktadır	-İş güvencesi olmaması -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K9	-Nitelikli öğrenciler -Mesleki gelişim	-İş güvencesi olmaması -Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları
K10	-Avantajı bulunmamaktadır	-Düşük maaş -Veli beklentileri
K11	-Avantajı bulunmamaktadır	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları
K12	-Avantajı bulunmamaktadır	-İş güvencesi olmaması -Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları

(Devam ediyor)

Tablo 7 (Devam)

<i>Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajları</i>		
Katılımcılar	Avantajları	Dezavantajları
K13	-Mesleki gelişim	-Düşük maaş
K14	-Nitelikli öğrenciler	-İş güvencesi olmaması -Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri
K15	-Mesleki gelişim	-Düşük maaş -Ağır çalışma koşulları -Veli beklentileri

Tablo 7’de görüldüğü üzere öğretmenler özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajlarını mesleki gelişim, nitelikli öğrenciler, zorunlu hizmet şartı olmaması, KPSS şartı olmaması olarak ifade ederken araştırmaya katılan 5 öğretmen, özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre hiçbir avantajı bulunmadığını ifade etmişlerdir. Tablo 7’ye göre öğretmenler özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajlarını düşük maaş, ağır çalışma koşulları, veli beklentileri ve iş güvencesi olmaması şeklinde sıralamışlardır. Tablo 7’de verilen bilgilere göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre en büyük avantajının gelişim olanakları olduğu görülürken özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre en büyük dezavantajının düşük maaş olduğu görülmüştür.

Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları

Katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajları önem sırasına göre mesleki gelişim, nitelikli öğrenciler, zorunlu hizmet şartı olmaması ve KPSS şartı olmaması şeklinde sıralanmıştır. Özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajlarına ilişkin öğretmen görüşlerine bakıldığında; K1, mesleki gelişim ve tatmin konusunda avantajları olduğunu vurgulayarak ‘‘[...] Kariyer ile ilgili olarak da ben açıkçası özel öğretim kurumlarında öğretmenlerin mesleki anlamda tatmin duygularının daha yüksek olduğunu düşünüyorum’’ şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. K1 ayrıca nitelikli öğrenciler konusunda ‘‘[...] Öğrencilerin genel olarak hazır bulunuşluğu önemli bir faktör. Öğrenciler genelde daha hazır, daha istekli olabiliyorlar. Öğrenciler arasındaki iletişim

ve rekabet daha fazla olduğu için öğrenmek adına daha hevesli olabiliyorlar” yorumunda bulunmuştur. 9 yıldır özel öğretim kurumlarında Matematik öğretmeni olarak görev yapan erkek bir öğretmen, zorunlu hizmet şartı olmamasına dikkat çekerek “İstediğin şehirde yaşama imkânın var. Devlette olduğun zaman atama durumlarında zorunlu hizmet süreleri çok uzun. Onun haricinde, kurum değişikliği yapabiliyorsun memnun olmadığın takdirde” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Buna ek olarak mesleki gelişime de vurgu yaparak “Bulduğunuz kuruma göre iş anlamında değişiklik gösteriyor ama genel olarak kişisel gelişimle alakalı avantajlar sağlıyor” yorumunda bulunmuştur (K2). K3, KPSS ve zorunlu hizmet şartı olmamasının altını çizerek “Tek avantajı KPSS süreci olmaması, aday öğretmenlik süreci yaşamamanız. Bir de puan ya da atama sistemi olmadığı için büyük şehirlerde ilk senenizden son senenize kadar yıllarca çalışabilirsiniz” şeklinde görüşlerini belirtmiştir. K4, mesleki tatmin ve gelişimi vurgulayarak “[...] Kariyer olarak özel okullarda kendinizi geliştirme şansınız çok daha yüksek. Çünkü özel okullarda seminer, eğitim vs. fırsatları çok daha fazla bulunuyor. Bu tarz konularda ön ayak olabiliyor” ifadelerini kullanmıştır. K5, K8, K10, K11 ve K12 özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajının bulunmadığını vurgulayarak sırasıyla “Özeline devlete göre hiçbir artısı olduğunu düşünmüyorum”, “Bu alanda görev yapmanın hiçbir avantajı olduğunu düşünmüyorum. Her anlamda avantajdan çok dezavantajı olduğunu düşünüyorum”, “Hiçbir artısı yok. Hiçbir avantajı olduğunu düşünmüyorum, kendim de gözlemlemedim”, “Avantajlarından çok dezavantajları olduğunu düşünüyorum. Avantaj olarak pek bir şey söylemek mümkün değil” ve “Hiçbir avantajı yoktur. Özel öğretim kurumları hiçbir avantaj sağlamaz” ifadelerini kullanmışlardır. K6, nitelikli öğrencilerin önemini altını çizerek “Öğrenciler daha istekli ve hazır. Hazır bulunuşlukları ders anlatmak açısından kolaylık sağlayabiliyor” yorumunda bulunmuştur. Özel öğretim kurumlarındaki iş güvencesine farklı bir bakış açısıyla yaklaşan 14 yıl kıdeme sahip kadın bir İngilizce öğretmenin görüşleri dikkat çekicidir: “İş güvencesi bağlamında baktığımızda aslında öğretmenlerin performanslarıyla, öğrenci ve öğretmen iletişimleriyle genelde doğru orantılı olduğunu görüyoruz” (K1). Bu doğrultuda bazı öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında üstün performans sergileyerek bu kurumlarda iş güvencesi kaygısı yaşamadan uzun yıllar çalışabileceklerini düşündükleri görülmektedir.

K7, zorunlu hizmet şartı olmamasını vurgulayarak “Özel okulda çalışmamın tek avantajı şehrimi değiştirmemem oldu. Başka bir şehre taşınmak, yeni bir yaşam kurmak gibi zorluklar yaşamadığım için alışık olduğum ve senelerdir yaşamımı devam ettirdiğim

şehirde kalmak benim için iyi bir avantaj oldu'' şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. K9, nitelikli öğrencileri vurgulayarak ''Özel öğretim kurumlarında öğrenci ve veliler genelde akademik başarı odaklı yaklaştıkları için öğrenci hazır bulunuşluğu açısından rahat olduklarını düşünüyorum'' şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Buna ek olarak mesleki gelişimi öne çıkaran K9, ''[...] Kariyer anlamında kendinizi bir üst pozisyona atma imkânınız var. Bunun yanında öğretmenin sürekli kendisini geliştirdiği söylenebilir'' yorumunda bulunmuştur. K13, mesleki gelişim konusunun altını çizerek ''Özel okulda görev yaptığımızda bence kendi alanımızla ilgili gelişimi ve bu 21. yüz yıl becerileri dediğimiz öğrencilerin ihtiyacı olan becerileri çok daha yakından takip ediyoruz. Teknolojik okur - yazarlık anlamında da bir öğretmenin daha da gelişmesine imkân sağlıyor'' ifadesini kullanmıştır. K14, nitelikli öğrencilere vurgu yaparak ''Özel öğretim kurumunda öğrenci kabul esnasında kurum seçici olabiliyor. [...] Özel öğretim kurumunda hem öğrencinin seçimi hem de öğretmenlerin seçimi, istihdamı biraz daha seçici olduğu için hem çalıştığınız iş arkadaşı kitlesi hem de dersine girdiğiniz öğrenci kitlesi biraz daha kaliteli olma eğilimine sahip'' yorumunda bulunmuştur. K15, mesleki gelişimin altını çizerek ''[...] Özel öğretim kurumunda olduğunuz zaman kendinizi geliştirmek durumundasınız. Yani yenilikleri takip etmelisiniz. Ne kadar çok şey katarsanız kendinize, öğrenciye de o kadar katkı sağlıyorsunuz. Bence kendini geliştirmek adına o rekabet ortamı kamçılayan bir durum'' şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun avantaj olarak mesleki gelişimi görüyor olması, bu kurumlarda öğrenci başarısını artırma ve eğitimin niteliğiyle beraber daha fazla öğrenci alma kaygısıyla öğretmenlerin gelişimine daha fazla yatırım yapıldığını akla getirmektedir. Mesleki anlamda kendini geliştiren, yeniliklere ayak uydurabilen dinamik öğretmenlere sahip olmak, özel öğretim kurumlarının niteliğini artıracaktır. Öğretmenler sorumlu oldukları sınıflarda başarılı olabilmeleri için profesyonel anlamda kendilerini sürekli geliştirmek ve yenilikleri yakalamak durumundadırlar (Rosenholtz, 1985; akt. Seferoğlu, 2004).

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin büyük bir kısmı özel öğretim kurumlarında çalışmanın devlet kurumlarına kıyasla hiçbir avantajının olmadığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bu düşüncelere sahip olması, kaçınılmaz bir şekilde motivasyon düşüklüğü başta olmak üzere çeşitli olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Öğretmenler öncelikle devlet kurumlarında çalışan öğretmenlere kıyasla kendilerini sürekli dezavantajlı bir konuma yerleştirerek daha değersiz hissedecekler ve çalıştıkları

kurumlarda mutsuz olacaklardır. Uğurlu ve Özdemir (2021), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yoğun mesai durumu, maaşta adaletsizlik, iş yerinde stres, kuruma ait hissetmeme duygusu gibi nedenlerden ötürü huzursuzluğa kapıldıklarını ve olumsuz süreçlerden geçtiklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun eğitim süreçleri üzerinde olumsuz etkiler yaratma ihtimali yüksektir.

Özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajları konusunda öğretmenler nitelikli öğrencilerin varlığının eğitimin kalitesini artırdığına yönelik görüşler belirtmişlerdir. Özel öğretim kurumlarının başarılı olmak ve bunun reklamını yapabilmek adına öğrencilerini çeşitli akademik seviyeleri gözetererek seçtikleri bilinmektedir. Özel öğretim kurumlarında bulunan öğrencilerin devlet okullarına göre sosyo-ekonomik anlamda daha yüksek kesimlerden olması, öğrencilerin akademik yönden daha yeterli olması, bu kurumlarda başarının yükselmesi ve öğretmenlerin mesleki anlamda daha üst seviyede dersler yapmasını sağlamaktadır (Coşkun, 2007). Akademik anlamda güçlü öğrencilerle devam ederek başarılı bir çizgi yakalamayı hedefleyen özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler açısından eğitim süreçleri çok daha hızlı ve nitelikli ilerlemektedir. Topal (2022), öğrencilerin okul dışında gerçekleştirdikleri çalışma süreçlerinin ve hazır bulunuşluklarının eğitim öğretim faaliyetlerinde olumlu sonuçlar yarattığını savunmaktadır. Bu bağlamda zorlu koşullar altında çalışmak durumunda olan özel öğretim kurumu öğretmenleri, nitelikli öğrencilerin bulunduğu sınıflar içerisinde gerçekleştirdikleri eğitim-öğretim faaliyetleriyle mesleki tatmin duygusu yaşamaktadırlar. Bu durumun öğretmenlerin içsel motivasyonunu yükselterek çalışma temposuna daha fazla ayak uydurmasını sağlaması muhtemeldir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin bir kısmı, şehir değiştirme zorunluğu bulunmamasının, özel öğretim kurumlarının bir avantajı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda devlet kurumlarında görev yapabilmek için farklı şehirlerde zorunlu hizmet şartının bulunması, öğretmenlerin dezavantaj olarak gördüğü bir durum olarak anlaşılmaktadır. Bireylerin arzu ettikleri şehirlerde yaşamlarını sürdürmeleri ve buna yönelik davranışlar göstererek özel öğretim kurumlarını tercih etmeleri, öğretmenlerin özgürlük olarak nitelendirebilecekleri bir durumdur. Buna ek olarak KPSS gibi merkezi bir sınava hazırlanma sürecinden kaçınmaları, öğretmenlerin diledikleri şehirlerde bulunan özel öğretim kurumlarında görev yaparak para kazanmaya başlamaları konusunda itici bir güç olarak görülmektedir. Öğretmenlerin maddi anlamda kendilerini gerçekleştirme arzularının KPSS sürecine girme güdüsünden daha ağır bastığı anlaşılmaktadır. Karadağ, Aydoğmuş ve Kesten (2020), özellikle sözleşmeli

öğretmenlerin devlet kurumlarında aile birleşimi, sağlık ve istek üzerine tayin ve şehir değiştirme haklarının bulunmamasına tepki ile yaklaştıklarını ve bunları öğretmenler üzerinde bir kısıtlama olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Dezavantajları

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajları, düşük maaş, ağır çalışma koşulları, veli beklentileri, iş güvencesi olmaması ve idare baskısı olarak sıralanmıştır. Öğretmenlerin bahsedilen dezavantajlara ilişkin görüşlerine göre düşük maaş, özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre en çok üzerinde durulan dezavantajı olmuştur. Öğretmenlerin düşük maaş konusundaki görüşlerine bakıldığında; K1, *“[...] Mesela ne yazık ki hala asgari ücretle öğretmen çalıştıran özel okullar var. Bunları görüyoruz, duyuyoruz”*. K2, *“Maddi anlamda devletteki öğretmenlere göre bir dezavantajı var. [...] Yani devletteki öğretmene göre açıkçası daha fazla çalışıp daha az maaş almamız bir dezavantaj oluyor”*. K3, *“[...] Aynı zamanda fazla mesai yaptığımızda da bunun herhangi bir şekilde ek ücretini almıyoruz. Devlette bildiğiniz üzere ek derstir, nöbettir bunlara para verilirken özel kurumlarda ek ders, nöbet, zümreler, ŞÖK’ler vs. hepsi maaşa dâhil edilip bu şekilde para ödeniyor”*. 10 yıllık özel öğretim kurumunda görev yapma deneyimine sahip olan erkek bir İngilizce öğretmeni, maaşlar konusundaki hakkaniyetsizliğe dikkat çekerek *“Öncelikle maaşlar tabii ki farklı oluyor. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maaşları oldukça düşük. Devlette çalışan öğretmenlerin iş güvencesi ve maaş avantajları çok yüksek. [...] Özel öğretim kurumlarında yapılan ekstra çalışmalara herhangi bir ödenek verilmiyor. [...] Asgari ücret kadarını hesaba yatırıp kalan ücreti elden verenler, sigortayı düşük gösterenler var”* yorumunda bulunmuştur (K4). K5, *“Yaptığınız işin karşılığını maaş olarak aldığımızı düşünmüyorum. Düşük ücretle çalışıyoruz ve iş yoğunluğumuz çok fazla”*. K6, *“[...] hem devlet öğretmenleri arasında hem de özel okul öğretmenleri arasında uçurumlara giden maaş farkları olabiliyor. [...] Özel okul öğretmenlerine en az şu kadar maaş verilmeli gibi uygulamalara gidilmeli, bir taban maaş uygulaması olmalı”*.

K7, *“Çok uzun saatler çalışıp hak ettiğimiz maaşı alamıyoruz maalesef. Hem çok fazla çalıştırılıp hem de yapılan işin eş değerinde bir ücret sağlanmadığı için hayatımızı idame ettirme konusunda büyük sorunlara sebep olabiliyor. Bu sebeple günlük ihtiyaçlarımızı satın alırken iki kere düşünmek zorunda kalıyoruz. Bu kadar fazla çalışıp*

bir de üstüne geçim derdi yaşıyoruz.” K9, “Çalışma sürelerinin fazla olması, taban maaş durumunun olmaması, özlük haklarının sağlanmaması ve bunların denetlenmemesi gibi durumlar çok fazla söz konusu.” K10, “[...] Deneyimlerim ve diğer meslektaşlarımdan da duyduğum üzere alınan maaş maalesef ki yeterli değil. Şu anda neredeyse asgari ücrete yaklaşan azlıkta maaş ile çalıştırılan bir sürü özel okul öğretmeni mevcut. İnsanlar geçimini çok zor karşılıyor ve yaşam standardı maalesef bir öğretmenin olması gerektiğinden çok daha aşağıda.” K11, “Yoğun mesai saatlerine göre maaş yeterli değil. Hafta içi, hafta sonu dâhil saat akşam 7-8’lerde biten toplantılar, ek dersler, planlama ve benzeri işler için ek ücret gibi bir durum söz konusu değil. Verilen emeğin karşılığı ne maddi ne manevi anlamda veriliyor.”

K12, “[...] Bir yandan da yaz tatili süresince geçinmek için para biriktirmeye çalışıyorsunuz. Çünkü çoğu özel okul tatil sürecinde maaş vermiyor. Bu da ekonomik anlamda sizi çok zorluyor.” K13, “[...] Bunun dışında maddi olarak dezavantajları var çünkü aslında özel okullardaki sıkıntı şu şekilde. Özel okullardaki öğretmenler Mayıs ayında bir sonraki dönemin maaşına imza atarlar. Yani Mayıs ayında Ekim’in 1’inde alacakları maaşa imza atarlar ve burada devlet okulunda öğretmenler Ocak ve Temmuz’da iki farklı, 6 ayda bir enflasyon oranına göre zam alırken genel anlamda özel okul öğretmeni bundan faydalanamaz.” K14, “Bunun en büyük dezavantajı mesela devlet memurlarına, öğretmenlerine maaş zammı yaptığında özel öğretim kurumlarına bu maaş zammı yansımıyor. Dolayısıyla bir noktada özel öğretim kurumunda öğretmenlik yapan bir öğretmenin maaşı devlettekinin maaşının altında kalıyor, kıdemi ne olursa olsun.” K15, “[...] Bunların dışında baktığınız zaman ücret olarak da devlete kıyasla çok dezavantajlı. Çalışma saatinin fazlalığına oranla hak ettikleri maaşları alamıyor öğretmenler.”

Özel öğretim kurumlarında 21 yıl kıdeme sahip kadın bir öğretmenin iş güvencesi hakkında, çok daha az kıdeme sahip olan diğer özel öğretim kurumu öğretmenleri ile paralel olarak belirttiği görüşleri oldukça enteresandır: “Bir dezavantajın da farklı davranışlara maruz kalan öğretmenlerin kendi haklarını arayamaması olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminin denetlenmemesi, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarını ve iş güvencelerini olumsuz anlamda etkilediği kanaatindeyim” (K8). Bu görüş, özel öğretim kurumlarında uzun yıllar çalışan ve önemli bir kıdeme sahip olan öğretmenlerin de, en az göreve yeni başlayan öğretmenler kadar iş güvencesi konusunda kaygılı olduğunu göstermektedir.

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ücret konusunda devlet kurumlarına kıyasla daha fazla problem yaşadıkları anlaşılmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak özel öğretim kurumunda çalışmanın en büyük dezavantajının düşük maaş olduğu görülmektedir. Baransel (2020), özel öğretim kurumlarını arasında öğretmen sirkülasyonunun çok fazla olmasının en büyük nedeninin gelir düşüklüğü olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenler bu kısır döngü içerisinde maaşlarını az da olsa artırabilecekleri farklı özel öğretim kurumlarını tercih etmektedirler (Hammond, 2003). Öğretmenlerin düşük maaşlar karşılığında görevlerini yerine getiriyor olmaları yaşam standartlarını düşürmektedir. Geçim sıkıntısı yaşayan öğretmenlerin, öğretmenlik görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda problem yaşamaları muhtemeldir. Böyle bir durumun eğitim süreçleri üzerinde olumsuz sonuçlar yaratması kaçınılmazdır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajlarından bir tanesinin de ağır çalışma koşulları olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin ağır çalışma koşullarına ilişkin görüşlerine bakıldığında; K1, “[...] Daha fazla çalışma saatleri tabii ki ne yazık ki devlet okullarına göre özel öğretim kurumlarında daha fazla çalışma saatlerine sahip oluyoruz. Bu da öğretmenlerin daha fazla efor sarf etmesi gerektiğini, özel hayatlarından fedakarlık yapmaları gerektiğini gösteriyor.” K2, “[...] Yani çalışma şartlarına bakılırsa, ders saati yoğunluğuna bakılırsa sıkıntılar var. Yani normalde özel öğretim kurumlarında 20 artı olması gereken ders saatinde çoğunlukla kurumlar 30, 40, 35 saatlere kadar zorluyor insanları.” K3, “[...] Öncelikle bir özel kurum olduğu için tamamı kar etmeye bakıyor ve öğretmen hakları, öğretmenlerin psikolojik sağlığı hiçbir şekilde göz önüne alınmıyor. Tamamıyla bir fabrika çalışanı gibi minimum ödemeye maksimum verim alma zihniyetiyle yaklaşıyor.” K4, “[...] Biz özel öğretim kurumlarında çok uzun saatler çalışıyoruz. Çalışma sürelerimiz çok fazla. Özellikle hafta sonları çok fazla mesai yapıyoruz ve bununla ilgili ödenek alamıyoruz maalesef. Bu da olumsuz çalışma koşullarını doğuruyor tabii ki.” K5, “[...] Çok uzun saatler çalışıyoruz, hafta sonları da sıklıkla çalışma sürelerimize dâhil ediliyor.”

K6, “[...] Olağanüstü çalışma koşullarına sahibiz özel okulda çalışan öğretmenler olarak. Çünkü belirli ders saatlerine giren bir devlet öğretmenine kıyasla özel okul öğretmeni çok uzun saatler mesai dışı saatlerde de çalışmak durumunda kalıyor.” K7, “En büyük sorunlardan biri çalışma sürelerinin insani olmamasından kaynaklanıyor.” K8, “[...] Hali hazırda ders anlatma dışında çalışma şartlarının fazla

ve teferruat gerektiren işler olması da öğretmenin motivasyonunu olumsuz anlamda etkileyen sorunlardan biri olduğunu düşünüyorum.” K9, “[...] Devletteki öğretmenlerden bu konularda çok fazla ayrılıyoruz. Aynı haklara sahip değiliz. Aynı rahatlıkta değiliz.” K12, “[...] Bundan dolayı tabiri caizse kendinizi yırtıp parçalıyorsunuz, ek mesailere kalıp fazlasıyla angarya işle uğraşıyorsunuz.” K14, “[...] Mesela devlette saatiniz bellidir, aynıdır ama özel öğretim kurumlarında bu çeşitlenebiliyor. Bazı özel öğretim kurumları sabah 8 akşam 3, bazıları 9-5, bazıları 9-6 gibi çeşitlendirebiliyor. Hatta bazı özel öğretim kurumları hafta sonları da öğretmenlerini okula çağırabiliyor. Bu noktada devlet öğretmenlerine göre çalışma saatleri daha fazla kalabildiği için bir dezavantaj bu.” K15, “Kesinlikle çalışma saatleri açısından devlete göre çok dezavantajlı bir durum var özel öğretim kurumlarında. Çünkü sadece mesai saatleri içerisinde çalışmıyorsunuz. [...] Hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsunuz. Bu açıdan bakıldığında bence iş yükü de çok fazla.”

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çalışma koşullarının devlet kurumlarına kıyasla çok ağır olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin özellikle hafta içi geç saatlere kadar ve hafta sonları da çalışmak durumunda olmaları, sosyal anlamda kendilerine ve ailelerine ayıracakları vakitten fedakârlık etmeleri anlamına gelmektedir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çoğunlukla dinlenmeden mesai yaptıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin psikolojik anlamda yoğun bir meslek olması, öğretmenlerin çalışma saatleri dışında dinlenmek zorunda olduklarını ve eğitim-öğretim süreçlerinde etkili performans gösterebilmeleri için zihinlerini dinç tutmalarını gerektirmektedir. Bu anlamda ağır şartlarda çalışan özel öğretim kurumu öğretmenleri dinlenme ve psikolojik rahatlama fırsatı bulamamakta ve kendilerini bir sonraki ders etkinliğine verimli bir şekilde hazırlayamamaktadır. Alagöz’e göre (2016), eğitim öğretim faaliyetleri dışında öğretmenlerin boş vakitlerinde okulun teknik işleriyle uğraşmaları, ekstra mesai harcayarak eğitim öğretimden bağımsız işler yapmaları, öğretmenlerin insan ilişkilerini zedeleyerek çevreleriyle daha az paylaşımda bulunmalarına neden olmaktadır. Bu durumun öğretmenlerin ders içi performansını olumsuz anlamda etkilemesi muhtemel görünmektedir. Baransel (2020), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ağır çalışma şartları nedeniyle ya kurum değiştirme yönelimi gösterdiklerini ya da doğrudan mesleği bırakacak noktalara geldiklerini ifade etmektedir. Alıç (1996), özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin çoğunlukla ağır çalışma koşulları, sınırları belli olmayan mesai saatleri ve değersizleştirilen öğretmenlik mesleği konusunda problem yaşadıklarını ve bu durumun

öğretmenlerin kişisel ve mesleki anlamda verimsizleşmesine neden olduğunu savunmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajlarından bir diğeri veli beklentileridir. Bu konuda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında; K1, “ [...] Hem öğrencilerden hem kurumun hem velilerin beklentilerine yanıt vermek zorunda kalıyor öğretmenler.” K2, “[...] Veli faktörü tabii ki de var. Yani özel okul olduğu için kimi veli özel okul diye öğretmenin veya idarenin üzerine çok fazla gidebiliyor. Özellikle ilk başlanılan yıllarda çok oluyor bu.” K3, “[...] Onun dışında özel okul olduğu için şimdi öğrencilerimiz ve velilerimiz yüklü miktarda bir para ödüyor. Bunun karşılığında hizmet bekliyor. Bu da tabii onlara bir hesap sorma hakkı sağlıyor ve eğitim sürecine dâhil oluyorlar ister istemez. Bu bağlamda da öğretmen, yine dediğim gibi, öğretmen kimliğinin dışına çıkıp şirket çalışanı gibi verdiği hizmeti anlatıyor ve velilere hesap verme durumuna gelebiliyor.” K4, “[...] Veliler özel okula para verdikleri için öğretmenler üzerinde hakları olduğunu iddia edebiliyorlar. Bununla ilgili velilerle bazı olumsuz durumlar yaşayabiliyoruz. Biz sürekli velilerle muhatap oluyoruz. Devlet okullarındaki öğretmenler velilerle bu kadar yüz göz olmuyor.”

K5, “[...] Veliler de çoğu zaman bu konuda duyarsız ve çok fazla talepkâr. Öğrencilere karşı sürekli bireysel ilgi ve alaka bekliyorlar.” K6, “[...] Özel okul öğretmenlerinin yaşadıkları bir başka dezavantaj ise bu okullara para veren ve hizmet bekleyen velilerle olan ilişkiler. Devlet okullarında bu sıkıntı çok fazla görülüyor çünkü veliler ve öğretmenler çok fazla karşı karşıya gelemiyorlar ancak veliler, özel okul öğretmenlerini tahakkümleri altına almaya çalışıyorlar.” K7, “[...] Bu yoğun çalışmanın üstüne bir de velilerden şikâyet alıyoruz. Bizlere doğru üslupla hitap edilmiyor ve değerli hissettirilmiyor. Bu yüzden zaman zaman psikolojik olarak da büyük sorunlar yaşayabiliyoruz bu anlamda sağlığımızı çok etkiliyor.” K8, “[...] Velilerin ödediği okul ücreti ile öğretmenlere istediklerini yaptırabilecekleri ve istedikleri davranışlarda bulunabilecekleri bir ortama okul idaresi tarafından izin veriliyor.” K10, “ Ne yazık ki özel okullara verilen paralardan dolayı veliler öğretmenleri de satın aldıklarını düşünüyorlar. Öğretmenlik tanımının, bu mesleğin bu kadar ayaklar altına alınması gerçekten üzücü.” K14, “[...] Normalde özel öğretim kurumlarında veli çok ön plandadır. Veli bir müşteridir. Müşteri memnuniyeti noktasında düşünüen özel öğretim kurumu sahipleri bazen öğretmeni zor durumda bırakabiliyor veli karşısında.” K15, “[...] Biraz da şey var devletteki öğretmenler veliyle iletişim kurarken biraz daha rahat

olabiliyorlar. Ama özel öğretim kurumundaki öğretmenler biraz veliye öğrenciyle ilgili çok gerçekçi olmayan aktarımlar yapmak durumunda kalıyorlar. Bu da veli memnuniyetini sağlamak ve okulun sürdürülebilirliğini sağlamak için yapılan bir şey. Orada da öğretmenliğin itibarını zedeleyen bir durum olduğunu düşünüyorum.”

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, velilerle çok fazla iletişim kurmak ve veli beklentilerini karşılamak durumunda oldukları anlaşılmaktadır. Gürler (2020), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maaşları veli memnuniyetine ve velilerden gelen paraya bağlı olduğu için velilere karşı ne olursa olsun hoş görülü davranmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Kandemir (2015), özel okullarda öğrencileri ve velileri memnun etmenin her zaman en ön planda olduğunu ve bu memnuniyetin sağlanmadığı takdirde velinin öğrenciyi okuldan alabileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin en nihai hedeflerinin eğitim-öğretimin niteliği değil de okullara para veren velilerin memnuniyetini sağlamak olduğu görülmektedir. Bu durumun öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelediği ve öğretmenlerin bu durumdan rahatsız oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajlarından biri de iş güvencesi olmamasıdır. Öğretmenlerin iş güvencesi olmaması konusundaki görüşlerine bakıldığında; K4, ‘‘[...] Daha önce 4 sene çalışmış olduğum kurumsal bir okulda, altını çiziyorum kurumsal bir okulda olmama rağmen 4 yılın sonunda ben kıdem tazminatı alamadım. Bu da benim gelecekle ilgili endişelerimi artırıyor. Tabi ki dava sürecine vs. girdik ama bu tarz şeyler özel okullarda yaşandığı için kendimi çok da güvende hissetmiyorum açıkçası. Özel okullar bu konuda insanları mağdur ediyor diyebilirim’’. Henüz 2 yıllık öğretmenlik deneyimine sahip erkek bir Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni , ‘‘[...] Özel okul öğretmenlerinin yaşadığı en büyük sorun iş güvencesinin olmaması. Özel okul öğretmenlerinin akıbetinin patronların, okul yöneticilerinin sözlerine, duygu durumlarına ve çıkarlarına bağlı. Bu yüzden iş güvencesi yok. İş güvencesi olmamasından kaynaklı özel okul öğretmenleri güvende hissetmedikleri için kariyer anlamında devlette görev yapanlara göre sıkıntılar yaşadığını söyleyebilirim’’ yorumunda bulunmuştur (K6).

Katılımcılar arasında 21 yıllık süreyle en fazla kıdeme sahip olan kadın bir Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni, ‘‘[...] bu tarz söylemlere ve davranışlara maruz kalan öğretmenlerin kendi haklarını arayamaması olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminin

denetlenmemesi, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarını ve iş güvencelerini olumsuz anlamda etkilediği kanaatindeyim” yorumunda bulunmuştur (K8). K9, “[...] Her yıl yenilenen sözleşmeler de bizde gelecek kaygısı yaratıyor”. K12, “Dezavantajlarından biri aklınızın bir köşesinde okulun seneye sizinle anlaşıp anlaşmayacağı oluyor”. K14, “[...] Ama şöyle teorik olarak baktığımızda devlette kalıplaşmış bir ifade vardır hani ‘devlet garantisi var’ gibi. Oraya girdiğinizde büyük bir suç işlemediğinizde, okulun müdürü yahut oradaki milli eğitim müdürü sizi işten kolay kolay çıkaramıyor. Ama özel öğretim kurumlarında herhangi bir anlaşmazlık yaşadığınızda okul müdürünün ya da sahibinin tutumuna göre kolaylıkla sene sonunda anlaşmanızı feshedebiliyor”.

Araştırmada ulaşılan bulgulara göre öğretmenlerin iş güvencesi olmaması nedeniyle gelecek kaygısı yaşadıkları görülmektedir. Özel öğretim kurumlarında her yıl sözleşmelerin yenilenmesi, öğretmenlerin gelecekle ilgili plan yapmalarını engellemektedir. Bu bağlamda öğretmenler sene içerisinde sözleşmelerinin yenilenip yenilenmeyeceği kaygısıyla hayatlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin ağır iş koşullarına ve verilen ekstra işlere sessiz kalarak işlerini kaybetmekten kaçınmalarına neden olmaktadır. Temiz (2020), kurumlarda bulunan yöneticilerin yarattıkları baskı, görmezden gelme ve değer vermeme davranışlarının öğretmenler üzerinde toplu bir sessizliğe yol açtığını, öğretmenlerin iş kaybı yaşamamak için çoğunlukla bu konularda tepki göstermekten kaçındıklarını savunmaktadır. Onaran’a göre (2018), okul yönetimlerinin ülkede yaşanan istihdam sorununu öğretmenler üzerinde bir baskı unsuru olarak kullanıp öğretmenlerin iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışmalarına neden olmaktadır. Eryaman ve Sönmezer (2008), devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesine sahip olduklarını ve bunun devlet öğretmenlerinin kadrolu çalışanlar olarak değerlendirilirken özel öğretim kurumu öğretmenlerinin sözleşmeli çalışanlar olmalarından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bu anlamda devamlı olarak iş kaybetme riski ile karşı karşıya kalan öğretmenlerin psikolojik olarak yıpranmaları ve eğitim-öğretim süreçlerinde sıkıntı yaşamaları çok muhtemel görünmektedir.

Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin sene içerisinde görevlerini yerine getirirken birçok farklı problemlerle karşılaştıkları görülmüştür. Öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin genel olarak veliler, idare, meslektaşlar, çalışma koşulları, maaş ve ekonomik haklar ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Bu başlık altında öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemlere ilişkin bulgular incelenecektir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemler

Katılımcılar	Problemler
K1	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler -Meslektaşlar ile ilgili problemler
K2	-Çalışma koşulları ile ilgili problemler -Maaş ve Ekonomik haklar ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler
K3	-İdare ile ilgili problemler -Maaş ve Ekonomik haklar ile ilgili problemler
K4	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler -Çalışma koşulları ile ilgili problemler
K5	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler -Meslektaşlar ile ilgili problemler
K6	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler
K7	-İdare ile ilgili problemler
K8	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler -Maaş ve Ekonomik haklar ile ilgili problemler
K9	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler

(Devam ediyor)

Tablo 8 (Devam)

Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemler

Katılımcılar	Problemler
K10	-Maaş ve Ekonomik haklar ile ilgili problemler
K11	-İdare ile ilgili problemler
K12	-Meslektaşlar ile ilgili problemler
K13	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler
K14	-Veliler ile ilgili problemler -Maaş ve Ekonomik haklar ile ilgili problemler
K15	-Veliler ile ilgili problemler -İdare ile ilgili problemler

Tablo 8’de verilen bilgilere göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemler idare ile ilgili, veliler ile ilgili, maaş ve ekonomik haklar ile ilgili, meslektaşlar ile ilgili ve çalışma koşullarıyla ilgili problemler olarak sıralanmıştır. Tablo 8’e göre öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken en çok karşılaştıkları problem idare ile ilgili problemler olmuştur.

İdare İle İlgili Problemler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken en çok karşılaştıkları problemler okul idaresi ile ilgili yaşadıkları problemlerdir. Öğretmenler farklı konularda birbirleriyle bağlantılı olarak genel anlamda okul idareleri ile ilgili çeşitli problemler yaşamaktadırlar. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin idare ile ilgili yaşadıkları problemlere dair görüşlerine bakılacak olursa; K1, ‘[...] idare ile ilgili yaşanan sorunlar olabiliyor. Özellikle öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmak için yeterli destek ve kaynağı sağlamayabiliyor idareciler. Yöneticilerin, öğretmenlerin işlerine müdahale etmeleri de bazen karşılaştığımız şeyler oluyor’. K2, ‘[...] Bunun haricinde bir de benim öğretmenlik tanımında olmayan bir kayıt görüşmesi var. Velileri arayıp sürekli ne zaman kayıt olacaksınız, kayıt olacak mısınız gibi. Hani pazarlama işi de yaptırmaları tabii bu işin zorluklarından’. K3, ‘[...] Okulda idareci olma konusu çok hassas. Veli hesap

sormak istiyor para ödediği için. Burada idarecilerin hassas yaklaşım kurumsal kimliği koruyarak öğretmeni de koruması gerekirken birçok özel kurumda öğretmen veliye hesap veriyor ve idare buna sessiz kalıyor”. K4, “[...] Çoğu kararlar hiçbir mantığa sığmayan şekilde alınıyor. Gün içinde yapılacak aktivitelerin gün sonuna bırakılıp ekstra mesai yaptırmak gibi. İdareciler bu konuda maalesef öğretmenlerin çalışma temposunu unutarak, ekstra efor sarfetmemize neden olan kararlar alabiliyor”. K5, “[...] İdare tarafından bunun böyle olması gerektiği söyleniyor ve bizden isteniyor. Sürekli olarak veli ve öğrenciyi tatmin etmek zorundayız”. K6, “[...] Özel okul yönetimi ve idare de bu konuda çok anlayışsız olabiliyor. Öğretmenin arkasında durmayıp sadece özel okulun parasal çıkarlarını düşünüyorlar”. K7, “[...] Her çalışma senesinde içimizde bir sonraki sene devam edip etmeyeceğimiz, işimizi kaybetme olasılığımız gibi düşünceler oluyor ve bunları düşündükçe üzerimizde bu baskıyı hissettikçe psikolojik olarak etkilendiğimi, sorunlar yaşadığımı söyleyebilirim”.

K8, “[...] Velilerin ödediği okul ücreti ile öğretmenlere istediklerini yaptırabilecekleri ve istedikleri davranışlarda bulunabilecekleri bir ortama okul idaresi tarafından izin veriliyor”. K9, “Daha çok velilerin isteklerinin okul idaresi tarafından uygulanabilirliğine bakılmaksızın kabul edilmesiyle uğraşıyoruz”. K11, “[...] Mesleki anlamda yükselen ve belirli pozisyona gelen yöneticilerin ne şartlarda ve nasıl o konumlara geldiği hakkında sorunlar yaşıyoruz. Görev ve sorumluluklarını tam anlamında tamamlamayan ve öğretmenlere destek olmayan yöneticilerin senelerce aynı konumda veya daha üst konumlarda çalışmaya devam etmeleri bizim için bir sorun teşkil ediyor”. K13, “[...] Aslında zaten bir takım olduğumuz için idarecilerin yargılamak yerine bir takım olabilmeyi öğrenmeleri lazım. Öğretmenlerden önce idarecilerin belirli konularda daha çok eğitilmesi gerektiğine, iklimin değişmesi adına idarecilerin daha çok eğitilmesi gerektiğine inanıyorum”. K15, “[...] Genelde hep eğitimden gelen kişiler yönetimde ya da idarede olurken, yöneticilik konumunda çalışmaya başladıktan sonra öğretmenlikte yaşadıkları zorlukları veya çalışma koşullarını unutabiliyorlar. Öğretmenlerin halinden anlamayan insanlara dönüşebiliyorlar”.

Öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sene içinde en çok problem yaşadıkları grup idarecilerdir. İdarecilerin özel öğretim kurumu olmanın verdiği yetkiyle çoğunlukla kendilerinin ve kurumun çıkarlarını düşünerek hareket etmeleri öğretmenlerin işleyiş içerisinde problemler yaşamalarına neden olmaktadır. Himmetoğlu, Shikhkamalova ve Bayrak (2021), öğretmenlerin profesyonel anlamda yaptıkları mesleklerine ve

bünyesinde çalıştıkları örgüte karşı sahip oldukları duygu, düşünce ve tutumların, büyük ölçüde yöneticilerin yaklaşımlarına göre şekillendiğini savunmaktadırlar. Çimen ve Karadağ (2020), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, eğitimin diğer bileşenleri olan okul yöneticileri ve veliler arasında geçen süreçlerde her zaman baskı kurulan, zorlanan, yorulan ve her şeye rağmen çalışmaya devam etmek zorunda olan kişiler olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Bu bağlamda idarecilerin öğretmenleri çoğunlukla velilerle karşı karşıya getirecek tutumları, sınıf içi işleyişlerine müdahale etmeleri ve öğretmenlerin menfaatlerini gözetmeden çeşitli kararlar almaları, öğretmenlerin motivasyonlarını düşürerek etkili performans göstermelerinin önüne geçebilmektedir.

Veliler İle İlgili Problemler

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemlerden bir diğeri, veliler ile ilgili yaşadıkları problemlerdir. Öğretmenlerin veliler ile ilgili yaşadıkları problemlere ilişkin görüşlerine bakılacak olursa; K1, *“Tabii öncelikle veliler. Özel okullarda öğretmenler bazen öğrencileriyle çatışmalar yaşayabilirler. Velilerin beklentileri bazen gerçekçi olmayabiliyor. Öğretmenlerin de bu beklentileri karşılamaları zor olabiliyor. Her zaman için onları tatmin edecek ölçüde bilgi vermek, onların istediklerini duymalarını sağlamak öğretmen için biraz yıpratıcı bir süreç oluyor”*. K4, *“[...] Öğretmenin zaman zaman sinirlenmesi veya uygun koşullarda öğrenciye kızması çok doğal bir durum olmasına rağmen özellikle en ufak sorun yaşadığımızda bile bunun velilere aktarımı ve velilerden geri dönüşü çok farklı ve şiddetli boyutlarda olabiliyor. Velilerden benim çocuğuma nasıl kızarsın, nasıl bağırırın gibi tepkiler alıyoruz”*. K5, *“[...] İşimi yaparken düşünmem gereken çok fazla sorun var. Öncelikle veli ve öğrencilerim hep haklı olmak zorunda. [...] Sürekli veli ve öğrenciyi tatmin etmek zorundayız”*. K6, *“Veliler her şeye çok müdahiller. Olan herhangi bir durumda öğrenciye inanabiliyor ve öğretmeni suçlayabiliyorlar”*.

K8, *“Sürekli olarak sadece kendim değil, diğer öğretmen arkadaşlarımda da maruz kaldığı velilerin hitap etme şekli ve konuşma tarzını çok rahatsız edici buluyorum. [...] Okulda yaşanan ve ders içinde olan durumların öğrenciler tarafından velilere farklı ve yanlış şekilde aktarılmasından kaynaklı velilerin idareye, müdüre, kurucuya varabilecek şekilde şikâyetlerini, öğretmeni dinlemeden aktarması büyük bir sorun”*. K9,

“[...] Bunun yanında velinin öğrenciyi tam olarak tanımaması ve beklentisini yüksek tutması bizi çok zorluyor. Akademik başarıya önem veren veliler bu anlamda beklentilerini bize sıklıkla dile getirerek üzerimizde bir baskı yaratıyor. Öğrencinin başarısızlığı durumunda tekrar bizlere hesap soruluyor”. K13, “Velinin öğretmen mesai alanına çok fazla giriyor olması, mesai saatlerini çıkartıyor olması ve okulların ve idarelerin de bu anlamda öğretmenlerin arkasında durmuyor olması büyük bir sorun”.

K14, “Hangi okulda çalıştığımıza göre değişir ama benim daha önceki çalıştığım okulda veli her zaman el üstünde tutuluyordu. Dolayısıyla sizin öğrenci ile yaşadığınız bir sorun her zaman velinin araya girmesi ile biraz daha sizin aleyhinize dönebiliyordu”. K15, “Veliye çocukla ilgili dürüst bir bilgi aktarmak istiyorsunuz. Ama bu durum idare tarafından maalesef hoş karşılanmıyor. Veli de buna çok hazır değil artık. Mesela bir çocuğun özel eğitime ihtiyacı olduğunu düşünüyorsunuz. Veliye bu konuyla ilgili bir görüş almanızda fayda var diyorsunuz. Veli de bu anlamda sizi farklı yerlere şikâyet edip bununla ilgili farklı bir algı oluşturmaya da çalışabiliyor”.

Öğretmenlerin görüşlerine göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri de velilerin tutumlarıdır. Yavuz (2012), özel okullara para ödeyen velilerin, öğrencileri için her türlü hizmeti beklemelerinin ve bu konuda ısrarcı bir tutum sergilemelerinin kaçınılmaz olduğunu savunmaktadır. Öğretmenler eğitim-öğretim süreçlerinde öğrencilerle bire bir ilgilense de velilerin özel öğretim kurumlarına para ödemeleri ve bunun karşısında hizmet beklentisi oluşturmaları öğretmenleri baskı altına alabilmektedir. Koç (2019), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre velilerin baskısını üzerlerinde daha çok hissettiklerini ifade etmiştir. Öğretmenlerin devamlı bir şekilde veliler ile muhatap olması ve her türlü sorunda veliye hesap vermek durumunda bırakılması, öğretmenlik mesleğinin itibarını zedelemekte ve öğretmenleri psikolojik anlamda yıpratabilmektedir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin veliler ile muhatap olmaktan kaçınma ve bazı problemleri göz ardı etme davranışı göstermeleri muhtemel görünmektedir.

Ücret ve Ekonomik Haklar İle İlgili Problemler

Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemler arasında maaş ve ekonomik haklar ile ilgili problemler de yer almaktadır. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin

kurumlardan aldıkları maaş ve sahip oldukları ekonomik haklar konusunda sorun yaşadıkları görülmektedir. Bu konuda öğretmenlerin ifade ettikleri görüşlere bakılacak olursa; K2, ‘‘[...] Tabii burada zorunlu olarak yaptırılan şeyler var fakat bu giderleri de bizim karşılamamız gerekiyor. Hani harcanan herhangi bir ücretin geri ödenmemesi gibi. Bu da sıkıntı. Bunun haricinde ulaşımın alakalı servisin sağlanmaması gibi etkenler oluyor’’. K3, ‘‘[...] Az çalışanla, az maaşla çok iş yaptırılmaya çalışıldığı zaman bir yerden sonra işin kalitesi düşüyor ister istemez ve bu kalitesizliğin faturası da yine öğretmene kesiliyor’’. K8, ‘‘[...] Bunun üstüne verilen maaş da bu tarz sorunlarla baş edebilme motivasyonunu, bu maddi motivasyonu maalesef sağlamıyor. Sağlamayacak kadar düşük çünkü’’. K10, ‘‘[...] Maalesef genellikle verilen düşük maaştan dolayı doğru düzgün geçinmekte zorlanıyorum. Bunun yaşadığımız en büyük sorun olduğunu düşünüyorum çünkü maddi anlamda özel okul öğretmenleri tatmin edilse belki de iş yoğunluğu, çalışma süreleri ve koşulları bu kadar büyük bir problem haline gelmez’’. K14, ‘‘[...] Onun dışında dediğim gibi devlette mesela maaş iyileştirmesi var. Zam yapıldığında bu özel okula yansımayaabiliyor. Dolayısıyla bu öğretmeni zor durumda bırakıyor’’.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ekonomik anlamda zorlu süreçlerden geçtikleri görülmektedir. Cerev ve Coşkun’a (2020) göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin en büyük problemlerinden birinin iş güvencesine sahip olmaksızın çok düşük ücretler karşılığında görev yapıyor olmalarıdır. Devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ortalama maaşlarının, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maaşlarından çok daha yüksek olduğu bilinmektedir (Kandemir, 2015). Devlet kurumlarına kıyasla, senelik enflasyon oranlarına göre yapılan zamların özel öğretim kurumlarında uygulanmadığı ve özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin değişen ekonomik koşullara ayak uydurmakta zorlandığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin devlet kurumlarına kıyasla yapılan ekstra işlerden herhangi bir ek ücret alamaması, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını kırmakta ve öğretmenlerin yaptıkları işten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda çeşitli zorunluluklar nedeniyle özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşam standartlarının devamlı olarak düştüğü söylenebilir. Öğretmenlerin okul ikliminden uzaklaşmaması, hayat kalitesini en azından stabil tutabilmesi ve yaptığı işe tutunmasını sağlamak adına özel okul yöneticilerinin öğretmenlere maddi imkanlar sunması ve geliştirmesi gerekmektedir (Baransel, 2020).

Meslektaşlar İle İlgili Problemler

Çalışmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları bir diğer problem beraber çalıştıkları meslektaşlarıyla ilgilidir. Öğretmenlerin uzun çalışma saatleri boyunca aynı ortamda görev yapan meslektaşlarıyla ilgili yaşadıkları problemlere ilişkin görüşlerine bakılacak olursa; K1, ‘[...] Meslektaşlarımızla bazen sorunlar yaşayabiliyoruz. Özellikle öğretmenlik daha çok grup çalışmalarının, ekip çalışmalarının içinde olduğu bir meslek. Şimdi tabii farklı öğretmenlerin, farklı öğretim yöntemleri ve kişilikleri oluyor muhakkak. Bazı öğretmenler iş birliği yapmaya isteksiz olabiliyorlar veya bu konuda zorluk çekebiliyorlar. O yüzden bu da iş ortamında bazı sıkıntılar yaratabiliyor’. K5, ‘[...] Bazen diğer öğretmen arkadaşlarım veya idare, görev ve sorumluluklarını yerine getirmediği zaman da sıkıntılar ve sorunlar yaşayabiliyoruz’. K12, ‘Meslektaşlarımızla sorunlar yaşayabiliyoruz. İstenen grup çalışmaları ya da projeleri meslektaşımızdan kaynaklanan problemlerden dolayı yetiştiremeyebiliyoruz. Bunu yönetime açıklamak çok zor oluyor. Mobbinge uğrayabiliyoruz. Aynı şekilde hastalanıp ya da hastalandığını söyleyip doktor raporu alan meslektaşlarımızın derslerini doldurmak zorunda kalıyoruz. Maalesef o gün ne kadar çok dersimiz olursa olsun boş ders saatlerimiz keyfi bir şekilde okula gelmeyen öğretmenler tarafından bize zorla doldurulabiliyor’.

Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemlerden biri olan meslektaşlar ile ilgili problemler, yaşanan diğer sorunlara kıyasla daha az üzerinde durulan bir konu olmuştur. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yoğun çalışma saatleri içerisinde işlerini kolaylaştırmak ve o süreci sağlıklı bir şekilde geçirebilmek için beraber çalıştıkları meslektaşlarının desteğine ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin birbirleriyle uyum içerisinde olması, öğretmenlerin pozitif okul iklimi içerisinde ağır çalışma koşullarına daha yüksek bir motivasyonla katlanmalarını sağlayacaktır. Zembat (2012), öğretmenlerin farklı eğitim seviyesi ve kültürden olmaları, birbirlerine güvensizlik durumları, iletişimde eksiklik, daha görünür olabilmek adına girilen rekabet ortamı ve birçok farklı nedenle, öğretmenlerin meslektaşlarıyla çatışma içerisine girdiklerini ve bu durumda problem yaşayanların yine öğretmenlerin kendileri olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda iş birliği içerisinde olmayan ve çeşitli nedenlerle sorunlar yaşayan meslektaşların, özel öğretim kurumlarında maruz kaldıkları baskılarla başa çıkma konusunda da problem yaşamaları muhtemeldir.

Çalışma Koşulları İle İlgili Problemler

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları problemlerden bir diğeri çalışma koşulları ile ilgili problemlerdir. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin verdikleri cevaplardan elde edilen bulgulara göre, çeşitli özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları nedeniyle sıkıntılar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin çalışma koşulları ile ilgili problemlere ilişkin görüşlerine bakılacak olursa;K2, *‘‘Ders yoğunluğunun olduğu günler, nöbet, nöbet artı etüt. Yani günlük aralıksız 10 saat derse girmek, üzerine etüt yapmak. ‘‘[...] Şöyle mesela benim o gün 8 saat dersim var, sabah 10.00’da mesaj geliyor ve işte 12.00’ye kadar bir işin yapılması isteniyor örneğin sınav onayı gibi. Yani çok kısa bir sürede insanüstü bir şey isteniyor aslında. Hem derse girip hem bunun yapılması. Çıkış saatinin 16.00-17.00 olmasına rağmen son anda hadi bugün toplantı yapıyoruz denip akşam 6-7’ye kadar okulda kalıyor olmak’’*. K4, *‘‘[...] Hafta sonu toplantıları, mesai sonrası çalışmalar, toplantılar. Gün içerisinde zaten insanlar çok yoruluyor. Sabah erken başlıyor, evine geç gidiyor. Ailesi, çoluğu çocuğu olan öğretmen arkadaşlarımız var. Yani gerçekten çok zor şartlar altında çalışıyoruz diyebilirim’’*.

Kurumsal özellikte bir okulda görev yaptığını belirten 4 yıl kıdeme sahip erkek bir İngilizce öğretmenin, diğer katılımcılara kıyasla yaşadığı problemlere yönelik görüşleri ilgi çekicidir: *‘‘Minimum harcamayla maksimum verim almak için bir odada 20 kişinin kaldığı bir zümre düşünün. Burada da bize sağlanan dinlenme aracı sandalye. Sandalyede de dinlenilmiyor. Bir öğretmen, iki ders arasında gerçekten oturup rahatlayabildiği bir alan bulamıyor. Odalarda havalandırma bile yok’’* (K3). Bu görüş, öğretmenlerin kurumsal veya butik okullar fark etmeksizin fiziksel şartlar konusunda problem yaşayabildiklerini göstermektedir.

12 yıl kıdeme sahip Okul Öncesi branşında görev yapan kadın bir öğretmenin, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaratıcı düşünmekten uzaklaştırıldığını ifade eden görüşleri de oldukça enteresandır: *‘‘ Sınıfınızda uygulamak istediğiniz yöntemlerle ilgili bazen sorunlar yaşatabiliyorlar. Öğretmenlik uygulamalarınızı sekteye uğratabilecek sınıf içi müdahaleler olabiliyor. Biraz özgürlük alanınız da kısıtlanabiliyor. O da dolayısıyla yaratıcılığımızı öldürüyor bir süre sonra ve çocuklara olan aktarımlarımızı olumsuz anlamda etkiliyor’’* (K15). Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında uzun yıllar görev yapan kıdemli öğretmenlerin öğretim

yöntemlerine yapılan çeşitli müdahalelerin, öğretmenlerin performanslarını ve mesleki gelişimlerini olumsuz anlamda etkilediği görülmektedir.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, yoğun programlar ve mesai dışı çalışmalar neticesiyle yıprandıkları görülmektedir. Öğretmenlerin gayretle çalışmalarına rağmen kurum tarafından yapılması istenen mesai içi ve dışı ekstra işler, öğretmenlerin dinlenme fırsatlarını ellerinden almaktadır. Öğretmenlerin kısa zamanda çok iş yapmaya zorlanmasının, yapılan işlerin niteliğini ve eğitim öğretim süreçlerini olumsuz etkilemesi muhtemel görünmektedir. Çimen ve Karadağ (2020), eğitim sistemlerinde öğretmenlere insan olarak bakılması, fabrikalarda işletilen makineler olarak görülmemesi gerektiğini; öğretmenlerin yalnızca çalıştıkları okulda kendilerini mutlu, huzurlu ve değerli hissettikleri zaman verimli olabileceklerini savunmuş ve aksi durumlarda öğretmenlerin başta kendilerine, sonra öğrenciler, okullar ve dolayısıyla tüm topluma zarar vereceklerini belirtmiştir. Onaran ise (2018), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin eğitimci rollerinin unutulması ve öğretmenlere herhangi bir özel şirkette çalışan işçiler olarak bakılmasının, öğretmenler üzerinde olumsuz etkiler yaratacağını savunmuştur.

Öğretmenlerin Mesleki Olarak Yaşadıkları Problemlerin Çözümlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamında özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin neler olduğu tespit edildikten sonra, araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin görüşlerine göre bu problemlerin çözümlerine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki olarak yaşadıkları problemlerin çözümleri iş ve özlük haklarının devlet tarafından güvence altına alınması, merkezi denetimin artırılması, ekonomik iyileştirme ve idari destek şeklinde ortaya çıkmıştır.

İş ve Özlük Haklarının Devlet Tarafından Güvence Altına Alınması

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, yaşadıkları problemlere karşı çözüm önerilerinin başında iş ve özlük haklarının devlet tarafından korunması, kanunlarla güvence altına alınması gelmektedir. Öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında görev yapsalar da devlet tarafından desteklenmeleri gerektiğini belirten

görüşlerine bakıldığında; K2, ‘‘Bunlar kanun ile devlet güvencesi altına alınabilir. Şu an hani biliyoruz piyasada çok fazla butik okul var. Boş bina bulan butik okul açtığı için bunların denetimsizliği çok fazla var. Dolayısıyla devlet ile özel sektör arasındaki fark o dönemde biraz açıldı’’ K3, ‘‘[...] bu bağlamda öğretmenliğe verilen değerin değışmesi lazım, belki sendikalaşmak lazım öğretmenlerin kendi haklarını korumaları için. Ama özellikle Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde değışiklikler yapılması lazım. Öğretmenlerin biraz daha özel kurumlarda korunması lazım’’. K4, ‘‘Öncelikle değışimin baştan olması gerekir. Yani öncelikle Milli Eğitim Bakanlığında bir değışikliğin olması gerektiğine inanıyorum. MEB yıllardır özel öğretim kurumlarını, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerini görmezden gelerek patronların yanında yer alıyor. Öncelikle bu zihniyetin değışmesi gerektiğine inanıyorum’’. K6, ‘‘[...] Öğretmenin özel veya devlet gibi bir ayrımı olmamalı. [...] Özel okul öğretmenlerinin özlük hakları sağlanmalı. Özel okul öğretmenleri okul sahipleri, kurucular ve yönetim tarafından ezdirilmemeli ve değersizleştirilmemeli. İş güvencesi olmalı. Çalışma süreleri ve çalışma koşulları iyileştirilmeli’’.

K7, ‘‘Özel okul öğretmenlerinin ticarethanede çalışıyor gibi gösterilmeyip hem öğretmen olduğunu hem de devlette çalışan öğretmenler gibi tüm koşullara ve haklara sahip olması gerektiğini düşünüyorum’’. K8, ‘‘ Sektörün ve öğretmene olan algının kesinlikle ve kesinlikle değıştirilmesi gerekiyor. Şartların ve maaşların iyileştirilmesi, veliler ve öğretmenler arasındaki iletişimin doğru kanallar üzerinden yapılmasını sağlamak amacıyla belirli kurallar ve yönetim biçimlerinin okul tarafından uygulanması gerekiyor. Bu yönetim biçimleri ve kuralların da Millî Eğitim Bakanlığı tarafından desteklenmesi gerekiyor’’. K9, ‘‘Bu konuda mutlaka kanuni bir çalışma yapılması gerekir. Devlet-özel sektör ve özel sektördeki diğer kurumlar arasında bile çok fazla farklılıklar var. Bunların standardize edilmesi ve bu farklılıkların minimize edilmesi gerekir’’. K10, ‘‘ Bence MEB ile aynı haklara sahip olmamız gerekir. Öğretmenlerin devlet ve özel diye ayrılmaması gerekir. Bunu da sağlayabilecek tek kurum Millî Eğitim Bakanlığı. Devlet tarafından özel okul öğretmenlerinin de korunması gerekir. Çünkü Şu anda büyük bir haksızlık söz konusu’’. K12, ‘‘Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet tarafından daha iyi şartlarda çalışması sağlanmalıdır’’. K14, ‘‘Öncelikle özel öğretim kurumlarındaki öğretmenlerin devletteki öğretmenler ile aynı statüde tutulması, aynı yasalara tabi tutulması, aynı haklara sahip olması lazım. [...] Onun dışında çalışma saatlerinde muhakkak devletteki okullarla paralel gidilmesi lazım’’. K15, ‘‘Bence güvence altına alınmalı öğretmenler devlet tarafından’’.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözümüne ilişkin en büyük beklentileri devlet tarafından desteklenmektir. Bu bağlamda özel öğretim kurumu öğretmenlerinin iş ve özlük haklarının devlet tarafından güvence altına alınmadığı sürece, bu öğretmenlerin kendilerini öğretmen gibi göremeyecekleri ve çalışmak için gerekli motivasyonu bulamayacakları anlaşılmaktadır.

Boran, Atalmış ve Sağır'a (2015) göre, devletin özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin haklarını korumak ve mevcut haklarını iyileştirmek için kanunlar çıkararak öğretmenlerin yanında yer alması gerekmektedir. Arıcı (2022), özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işe alım, iş devamlılığı ve iş güvencesi açısından her türlü yasal yolların devreye sokularak koruma altına alınması gerektiğini ifade etmektedir. Karapınar ve Hatipoğlu (2021) özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi kaygısı yaşadıkları, işlerini kaybetme korkusu barındırdıkları için çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarının zayıfladığını vurgulayarak öğretmenlerin hak kaybı yaşamamaları için güvence altına alınması gerektiğini savunmuştur. Demirkasımoğlu (2012), Milli Eğitim Bakanlığı'nın politika belirleme süreçlerinde her kesimden öğretmeni de karar alma süreçlerine dâhil ederek demokratik bir yönetim anlayışı sergilemesi gerektiğini ifade etmiştir. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle aynı eğitimi alan, aynı bölümlerden mezun olan ve aynı süreçlerden geçen özel öğretim kurumu öğretmenlerinin, iş ve özlük haklarının özel öğretim kurumu yöneticilerinin inisiyatifine bırakılmasının öğretmenlerin meslek onurunu zedelediği görülmektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin en önemli paydaşlarından olan öğretmenlerin herhangi bir güvence olmadan belirli kişiler tarafından istenen şartlarda ve koşullarda çalıştırılması, herhangi bir iş güvencelerinin olmaması eğitim alanı açısından problemler yaratmaktadır.

Merkezi Denetimin Artırılması

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin cevaplarından elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözülebilmesi için devlet makamlarınca yapılacak merkezi denetimlerin artırılması gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel öğretim kurumlarının daha sık ve düzenli denetlenmesinin, öğretmenlerin yaşadıkları problemleri azaltacağını düşünen öğretmenlerin görüşlerine bakılacak olursa; K4, *'Hepimiz aynı üniversitelerde okuduk,*

aynı eğitimi aldık, aynı çatıda bulunduk. Devletin bu konuda bir eşitlik sağlaması gerektiğini düşünüyorum. Bunun da en önemli yolu daha önce de dediğim gibi denetim, denetim, denetim”. K5, “Özel öğretim kurumları devlet tarafından olması gerektiği gibi denetlenirse bir nebze de olsa çözüm bulunabilir. Denetim şart”. K8, “[...] Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin haklarının korunması ve devlet tarafından özel okul işleyişinin denetlenmesi gerekiyor”. K9, “[...] Öğretmenlerin yaşadıkları sorunları anlatabilecekleri ve bu sorunların çözüme ulaştırılacağı ya da denetleneceği bir denetim mekanizmasının oluşturulması gerekiyor”. K11, “[...] Bu anlamda yöneticiler ve idare; iletişim becerileri, insan ilişkileri becerileri ve yönetim becerileri anlamında farklı eğitimlere gönderilebilir, farklı denetimlerden geçebilirler”. K15, “[...] Bunun önüne geçebilmek için de dediğim gibi devlet tarafından getirilen ve denetlenen bir standardın olması gerekiyor”.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin görüşlerine göre, özel öğretim kurumlarının merkezi yönetimce denetlenmesi gerekmektedir. Kanunen belirli şartlara tabi olan özel öğretim kurumlarının, düzenli bir denetim sistemi olmadığı sürece bünyesinde görev yapan öğretmenlerin haklarını vermedikleri ve öğretmenleri sıkıntılı durumlara soktukları bilinmektedir. Bu anlamda herhangi bir yaptırım olmayacağı görülmesi, hali hazırda zor şartlarda görev yapan özel öğretim kurumu öğretmenlerinin umutsuzluğa kapılıp çeşitli sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 56. maddesine göre “Eğitim ve öğretim hizmetinin, bu kanunun hükümlerine göre devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur.” Devlet tarafından, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilecek düzenli denetimlerin, özel öğretim kurumlarını daha huzurlu çalışma ortamı yaratmaya iteceği ve burada görev yapan öğretmenlerin hak kaybı yaşamayacağı görülmektedir.

Ekonomik İyileştirme

Özel öğretim kurumlarında öğretmenlerin mesleki olarak yaşadıkları problemlerin çözümlerine ilişkin bulgulardan bir diğeri ekonomik iyileştirme. Öğretmenlerin daha önceki bölümlerde belirttikleri düşük maaş ve ekonomik zorluklar nedeniyle mağdur oldukları görülmüştür. Bu bağlamda, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devlet kurumlarında görev yapan öğretmenler kadar maaş alabilmesi gerektiğini ve bu durumun devlet tarafından bir sisteme oturtularak çözülmesi gerektiğini

düşünen öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında; K2, ‘[...] Taban maaş uygulaması kesinlikle geri gelmeli özel sektör için. En azından yapılan işle alınan maaş belki insanları tatmin edebilir.’ K4, ‘[...] Mesela 2014 yılına kadar özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, devlette çalışan öğretmenlerden daha az maaş alamazdı. 2014 yılında bu uygulama kaldırıldı maalesef’. K6, ‘Devlette veya özelde çalışan öğretmenlerin istisnasız hepsi aynı maaşı almalı. Taban maaş uygulaması olmalı. [...] Durumu olmayan öğretmenlere toplu ulaşımda yardımcı olunmalı. Ulaşım indirimi uygulanmalı’. K8, ‘Sektörün ve öğretmene olan algının kesinlikle ve kesinlikle değiştirilmesi gerekiyor. Şartların ve maaşların iyileştirilmesi gerekiyor’. K9, ‘[...] Bugün hala asgari ücret ve bunun biraz üstünde veya altında çalışan öğretmen arkadaşlarımız var. Kurumlar bu konuda mutlaka denetlenmeli’. K12, ‘Eşit işe eşit ücret verilmelidir’. K14, ‘[...] Mesela dediğim gibi eğer devlet memuruna, devlette çalışan öğretmenin maaşlarına zam yapılıyorsa bunun aynı şekilde özel öğretim kurumlarındaki öğretmenlere de yansıtılması gerektiğini öngören bir kanun olması lazım.’

Araştırmada elde edilen bulgulara göre özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözümünde bir diğer önemli konu öğretmenlerin ekonomik şartlarının iyileştirilmesi olmuştur. Öğretmenlerin devlet kurumlarındaki işleyişe göre çok daha fazla mesai yapmalarına karşın halen asgari ücret veya asgari ücrete yakın ücretlerde çalışıyor olmaları, öğretmenlik görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesi sürecinde problemleri durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İnsanların yaptıkları iş karşısında aldıkları paranın yetersiz olduğunu düşünmeleri, yapılan işe karşı huzursuzluk yaratmakta, verimliliğini düşürmekte ve kişilerin çalıştıkları kuruma karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır (Fındıkçı, 1999; akt. Sağlam ve Sağlam, 2005). Gündüz ve Günküt’a (2014) göre, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler yoğun çalışma tempolarına rağmen maaşlarının yetersiz ve kamuya kıyasla çok düşük olduğu için ekstra çalışmak zorunda kalmaktadırlar ve öğretmenlerin kariyer gelişim planlamalarını da rahatça yapabilmeleri için mevcut ücret sistemlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin buldukları özel öğretim kurumlarında en az bir devlet kurumu öğretmeni kadar ücret almaları, öğretmenlerin hak kaybına uğramamalarını ve daha özverili çalışmalarını sağlayacaktır.

İdari Destek

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin cevaplarından elde edilen bulgulara göre, özel öğretim kurumlarında yaşanan problemlerin çözümlerinden bir diğeri de okul yönetimlerinin öğretmenlere daha fazla destek olmasıdır. Mesleki anlamda yaşanan problemlerin çözümü için idari desteğin önemli olduğunu belirten öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında; K1, *“Öncelikle bu sorunların çözümü için yönetim tarafından sağlanacak destek ve iş birliği gerekiyor. Her şeyin ilk adımı bence iyi bir iletişim. Öğretmenler, yöneticiler, diğer çalışanlar arasında iyi bir iletişim kurulmak zorunda her şeyden önce. [...] Okuldaki iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması, öğretmenlerin derslerinin planlanması, sınav hazırlama, not verme gibi görevlerin daha etkili bir şekilde yapılması için iş yükü dengelemesi yapılması gerekiyor”*. K11, *“İşimizi kolaylaştıran, bizim yanımızda olan, bizim sorunlarımızı ve problemlerimizi dinleyen, iletişim becerileri yüksek, liderlik kabiliyeti olan yöneticiler olsa mesleğimizi daha iyi bir şekilde, daha motive bir şekilde yapabileceğimizi düşünüyorum. [...] idare tarafından öğretmenin niteliğinin farkına varılması ve buna göre öğretmene karşı doğru ve saygı çerçevesinde tavırlar sergilenmesi gerekiyor”*. K13, *“[...] benim şahsi görüşüm, eğer idari iklim ve okulda standart bir düzen oluşturulursa bu problemler çözülebilir. [...] Beklentiler sadece öğretmenler adına değil, beklentiler müdür, müdür yardımcısı ve tüm diğer idari personel adına da aynı şekilde ilerlemeli”*.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerde ve çözümlerinde idarecilerin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Yöneticilerin sahip oldukları bilgi ve beceriler, öğretim kurumlarının işleyişinde büyük etkiye sahiptir. Özellikle öğretmenlerin performanslarını artırmak ve kuruma aidiyetini sağlamak için okul yöneticilerinin gösterecekleri liderlik özellikleri ve yönetim becerileri kritik bir öneme sahiptir. Branch, Rivkin ve Hanushek (2017), donanımlı okul yöneticilerinin yalnızca kişiler üzerinde etkili olmadığını, başarılı bir okul ve nitelikli bir toplum için okul yöneticilerinin kilit bir rol oynadığını ifade etmiştir. Himmetoğlu, Shikhkamalova ve Bayrak’a (2021) göre, yöneticiliğin doğal felsefesi gereği okul yöneticileri öğretmenlerin çalışma koşullarından sorumludur ve bu koşulları eğitim-öğretim sürecinin niteliğini artırmak için iyileştirmek durumundadır. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözümünde de etkili yönetim becerileri gösterebilen okul idaresinin desteği gerekli görülmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlere ilişkin görüşlerine dayalı olarak ulaşılan bulgulardan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar ışığında geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Bu başlık altında, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ulaşılan sonuçlar alt başlıklar halinde verilmiştir.

Öğretmenlerin Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapma Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin genel anlamda atanamama, zorunlu hizmet şartı bulunmaması, KPSS şartı bulunmaması, ekonomik zorunluluk ve mesleki gelişim gibi nedenlerle özel öğretim kurumlarında görev yapmayı tercih ettikleri veya bu kurumlarda görev yapmak zorunda kaldıkları sonucuna varılmıştır.

Eğitim sistemi içerisinde kamu okullarına atanmak isteyen fakat gerek KPSS’de yeterli puanı alamayarak gerekse mülakatlarda yeterli puan verilmeyerek, branşına tanınan kontenjana giremeyen öğretmen adayları, özel öğretim kurumlarında görev yapmaya yönelmektedirler

Öğretmenlerin buldukları şehirlerde yaşamak istemeleri ve özel öğretim kurumlarında zorunlu hizmet şartı bulunmaması, öğretmenlerin bu kurumlarda çalışmayı tercih etme nedenlerinden bir diğeridir. Buna benzer şekilde, öğretmenlerin birden fazla kere KPSS hazırlık sürecine girmek istememeleri ve bu sınav sürecinin maddi anlamda yük yaratması nedeniyle özel öğretim kurumlarında görev yapmaya devam ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin hayat düzenleri ve lisans mezuniyeti sonrasında para kazanmak durumunda olmaları, özel öğretim kurumlarına yönelmelerindeki bir başka

etken olarak ön plana çıkmıştır. Zorunlu şartlar dışında bazı öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında deneyim kazanmak ve mesleki anlamda kendilerini daha çok geliştirmek için görev yapmak istedikleri görülmüştür.

Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun özel sektörde bulunmaktan memnun olmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin genellikle hem özel öğretim kurumlarında çalışmaktan hem de görev yaptıkları kurumlardan memnun olmadıkları görülmektedir. Çeşitli nedenlerle özel öğretim kurumlarında görev yapmaktan memnun olmayan öğretmenlerin arasında hali hazırda çalışıyor olduğu kurumdan memnun olan öğretmenlerin de olduğu görülmektedir. Buna ek olarak özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda kararsız olup mevcut kurumlarından memnun olan öğretmenlerle beraber özel öğretim kurumlarında çalışma konusunda memnun olmayan fakat mevcut kurumunda çalışma konusunda kararsız olan öğretmenler bulunmaktadır. Hem özel öğretim kurumlarında çalışmaktan hem de mevcut kurumunda görev yapmaktan memnun olan öğretmenlerin sayısının oldukça az olduğu belirlenmiştir.

Özel Öğretim Kurumlarının Devlet Kurumlarına Göre Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Sonuçlar

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre çeşitli avantajları ve dezavantajları olduğunu düşündükleri görülmüştür.

Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre hiçbir şekilde avantajı bulunmadığını düşündükleri görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine göre özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajları, mesleki gelişim, nitelikli öğrenciler, zorunlu hizmet şartı olmaması ve KPSS şartı olmaması şeklinde ön plana çıkmıştır.

Öğretmenlerin profesyonel anlamda kendilerini geliştirebilmek ve deneyim kazanabilmek adına özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre daha avantajlı olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Bu bağlamda özel öğretim kurumlarında hazır bulunuşluğu, sosyoekonomik durumu ve statüsü nispeten daha iyi olan öğrenciler

bulunduğu için, öğretmenlerin nitelikli öğrencilerle mesleki anlamda kendilerini daha iyi geliştirebileceklerini düşündükleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin özel öğretim kurumlarında çalışma gerekçelerinden birini oluşturan, arzu ettikleri şehirlerde yaşama isteği, zorunlu hizmet şartı olmaması ve KPSS'ye hazırlanma zorunluğunun bulunmaması da özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre avantajları arasında sıralanmıştır.

Özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre dezavantajları, düşük ücret, ağır çalışma koşulları, veli beklentileri ve iş güvencesi olmaması şeklinde ön plana çıkmıştır. Özel öğretim kurumlarının devlet kurumlarına göre en büyük dezavantajının düşük ücret olduğu görülmüştür. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ekonomik anlamda devlette görev yapan öğretmenlere göre daha çok zorlandıkları anlaşılmaktadır. Buna ek olarak özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, devlet kurumlarında çalışan öğretmenlere göre daha ağır koşullarda ve uzun mesai saatleri içerisinde çalıştıkları görülmektedir. Özel öğretim kurumlarına para ödeyen velilerin öğretmenler üzerinde baskı kurması ve öğretmenlerin çalışma şekillerine karışmaları bir başka dezavantaj olarak ön plana çıkmıştır. Özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre iş güvencelerinin olmadığı görülmektedir. Her sene yenilenen sözleşmelerin bu alanda görev yapan öğretmenler için büyük bir dezavantaj olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Görevlerini Yerine Getirirken Yaşadıkları Problemlere İlişkin Sonuçlar

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları problemler genel anlamda idare ile ilgili, veliler ile ilgili, ücret ve ekonomik haklar ile ilgili, meslektaşlar ile ilgili ve çalışma koşullarıyla ilgili problemler olarak sıralanmıştır. Öğretmenlerin en çok idare ile ilgili problemler yaşadıkları görülmüştür. Okul yöneticilerinin baskıcı tutumları, öğretmenlere ekstra iş yüklemeleri ve öğretmenleri değersiz hissettirmeleri, öğretmenlerin idare ile ilgili yaşadıkları en büyük problemlerdendir.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devamlı olarak veliler ile karşı karşıya geldikleri, velilere hesap vermek durumunda kaldıkları ve eğitim-öğretim süreçleri içerisinde velilerle çok fazla muhatap olmak zorunda oldukları belirlenmiştir.

Bu süreçte öğretmenlerin kendilerini değersiz hissettikleri ve mesleklerine soğudukları sonucuna ulaşılmıştır.

Özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları bir başka problem ücret ve diğer ekonomik haklar ile ilgili problemlerdir. Haftalık girilen ders sayılarının üstüne yapılan ekstra mesailerden herhangi bir ek ödeme alamayan özel öğretim kurumu öğretmenlerinin hak kaybı yaşadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin yapılan işler karşılığında aldıkları maaşların, devlet kurumlarına ve dış piyasaya göre çok düşük olduğu belirlenmiştir.

Devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre çok fazla çalışmak durumunda olan özel okul öğretmenleri, ağır çalışma koşulları nedeniyle çeşitli problemler yaşamaktadırlar. Dinlenme zamanlarında ve hafta sonları ekstra işler yapmak durumunda kalan öğretmenler, buna ek olarak, eğitim-öğretim süreçlerinde meslektaşlarıyla ilgili problemler de yaşamaktadırlar. Ekip çalışması becerisine sahip olmayan veya rekabet ortamında farklı amaçlar taşıyan öğretmenlerin birbirleriyle problemler yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin Mesleki Olarak Yaşadıkları Problemlerin Çözümlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı olarak, özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin çözüme kavuşması için iş ve özlük haklarının devlet tarafından güvence altına alınması, merkezi denetimin artırılması, ekonomik iyileştirmelerin yapılması ve okul idarelerinin öğretmenlere daha fazla destek olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hem çalışma koşulları hem de aldıkları ücretlerin düzenlenebilmesi ve her sene iş kaybı yaşama tehlikesiyle karşı karşıya kalmamaları için, kanunlar çerçevesinde haklarının koruma altına alınması gerekmektedir. Bu anlamda öğretmenlerin, iş ve özlük hakları açısından devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerle aynı düzenlemelere tabi tutulmak istedikleri belirlenmiştir.

Özel öğretim kurumlarının periyodik olarak ve sistemli bir şekilde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denetlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin hak kaybı yaşamalarının önüne geçebilmek ve özel öğretim kurumu yöneticilerinin keyfi

uygulamaları ve salt ticari yönelimlerini engellemek için devlet tarafından yapılacak merkezi denetimlerin önemli olduğu görülmektedir.

Özel öğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerin günümüzde bile asgari ücret ya da asgari ücrete yakın bir ücret ile çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, en az devlet kurumlarında görev yapan öğretmenler kadar ücret almak istedikleri görülmektedir. Bu anlamda düşük ücret alan özel öğretim kurumu öğretmenlerinin ücretlerinin mevzuatla düzenlenmesi ve yükseltilmesi beklentisi içinde oldukları belirlenmiştir.

Son olarak özel öğretim kurumu yöneticilerinin öğretmenlere karşı tutumlarının saygılı olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin, öğretmenleri birer eğitimci olarak görmeleri gerektiği ve gerekirse bu bağlamda çeşitli eğitimler alarak özel öğretim kurumlarında görev yapmaya devam edebilecekleri düşünülmektedir.

Öneriler

Bu başlık altında araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, uygulayıcılar ve araştırmacılar için geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşük ücret problemini çözmek amacıyla asgari olarak devlet kurumlarında görev yapan öğretmenler kadar ücret almalarını öngören bir düzenleme yapılmalı ve öğretmenler ekonomik haklar konusunda güvence altına alınmalıdır.
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin özlük haklarının güvence altına alınması için özel öğretim kurumlarının düzenli bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir.
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ağır çalışma koşulları karşısında yıpranmaması için çalışma saatleri ve çalışma biçimleri konusunda özel öğretim kurumlarına sınırlandırmalar getirilmesi gerekmektedir.
- Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi sorunu yaşamamaları için özel öğretim kurumları ve öğretmenler arasında yapılan sözleşmelere standart getirilmeli ve sözleşmeler öğretmenleri koruyacak şekilde düzenlenmelidir.

- Devlet kurumlarında istihdam edilmek üzere KPSS'ye hazırlanan öğretmen adaylarına ve öğretmenlere devlet tarafından maddi destek sağlanması gerekmektedir.
- Bu çalışma özel öğretim kurumu öğretmenleri çalışma grubu kabul edilerek tasarlanmıştır. Benzer bir çalışma hem özel öğretim kurumu öğretmenlerini hem de devlet öğretmenlerini içerecek şekilde yapılabilir.
- Bu çalışmada nitel araştırma prosedürlerine göre yürütülmüştür. Daha fazla kişiye ulaşmayı mümkün kılan nicel araştırmalar ya da nitel ve nicel araştırma yöntem ve tekniklerinin birlikte kullanılacağı yeni araştırmalar tasarlanabilir.
- Bu çalışma okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleriyle gerçekleştirilmiştir. Benzer bir çalışma, benzer sorunlar yaşandığı bilinen, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim görevlileriyle yükseköğretim kademesinde de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5580.pdf>, Son Erişim Tarihi: 10.06.2023.
- Alıç, M. (1996). Eğitim Sisteminin Amaçlarının Gerçekleştirilmesinde Eğitim Yöneticisinin İşlevleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 217, 12-16
- Alkış, A., (2008), Yönetim Sorumluluğu Modelinde Hesap Verme Sorumluluğu. *Kamu Hesaplarına Uzman Bakış*, 2, s.12 – 26.
- Altan, Ö. (2005). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arıcı, K. (2022). Özel Okul Öğretmenlerinin İş Güvencesi İhtiyacı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(2), 3-32.
- Arslan, Y.(2018). Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki. (Doktora Tezi) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye.
- Aucoin, P., & Heintzman, R. (2000). The dialectics of accountability for performance in public management reform. *International review of administrative sciences*, 66(1), 45-55.
- Aydoğan, İ. (1998). Özel Okullarda Yönetim Süreçlerinin İşleyişi, Kayseri İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Baransel, S., (2020). Özel Okullar Arasında Öğretmen Hareketliliği (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Barro, R. (2002). Education as a determinant of economic growth. *Education in the Twenty-First Century*.
- Boran, A., Atalmis, E., & Sağır, E. (2015). Özel Öğretim Kurs Merkezi Öğretmenleri ve Çalışma Koşulları. *Turkish Journal of Education*, 4(4), 17-29.
- Boston, J., Martin, J., Pallot, J. & Walsh, P. (1996) *Public management: the New Zealand model*. Auckland: Oxford University Press.
- Bovaird, T. & Löffler, E. (2001) Emerging trends in public management and governance, *BBS Teaching & Research Review*, 5.
- Branch, G., Rivkin, S., & Hannushek, E. (2017). School leaders matter. *Education Next*, 21(3), Erişim adresi: <https://www.educationnext.org/school-leaders-matter/>

- Buyruk, H. (2014). Öğretmen Performansının Göstergesi Olarak Merkezi Sınavlar ve Eğitimde Performans Değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 28-42.
- Buyruk, H. (2015). *Öğretmen Emeğinin Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Case, H. M. (1986). Federal employee job rights: The pendleton act of 1883 to the civil service reform act of 1978. *Howard LJ*, 29, 283.
- Cerev, G. & Coşkun, S. (2020). Özel Okul Öğretmenlerinin Çalışma Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma, Elazığ İli Örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi (FÜHAD)*, 7(13), 125-142.
- Ceyhan, A. A. (2004). Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 91-101.
- Cohen, S. & Eimicke, W. (1998) Trends in 20th century United States government ethics. *New York: School of International and Public Affairs, Columbia University*.
- Coşkun, Y. (2007). Lise Öğrencilerinde Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı Algılama Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 25(25), Sayfa 71-85.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Çalışır, M., (2021). İş Tatmini Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Başakşehir İlçesi Özel Okul Öğretmenleri Örneği (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Çimen, B. ve Karadağ, E. (2020). Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Şartları ve Gelecek Kaygıları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 518-541. DOI: 10.17679/inuefd.476428
- Egger, R. (1975). The period of crisis: 1933 to 1945. In: F. C. Mosher, American public administration: past, present, future (pp. 49–96). *Tuscaloosa: The University of Alabama Press*.
- Eraslan, L. (2012). Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 1, 60-72.
- Ferlie, E., Pettigrew, A., Ashburner, L. & Fitzgerald, L. (1996) The new public management in action. *New York: Oxford University Press*.
- Ferlie, E., & FitzGerald, L., (1996). Corporate governance in the post 1990 NHS: The role of the board. *Public Money & Management*, 16(2), 15-21.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Gemici, Y. (2008). *Eğitimde sendika-yönetim ilişkileri*. (Doktora Tezi). DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçen, M., (2022). Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi. Denizli, Türkiye.
- Graicunas, V. A. (1937). Relationship in organization. In: L. Gulick, & L. Urwick, Papers on the science of administration (pp. 189–195). *New York: Columbia University*
- Gruening, G., (2001). Origin and theoretical basis of new public management, *International Public Management Journal* 4. 11-25.
- Gulick, L. (1937). Notes on the theory of organization. In: L. Gulick, & L. Urwick, Papers on the science of administration (pp. 1–45). *New York: Columbia University*.
- Gurney, P. (2007). Five factors for effective teaching. *New Zealand Journal of Teachers' Work*, 4(2), 89–98.
- Gündüz, H., & Günkut, M. Ş. (2014). Özel ortaöğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 96-103.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- Gürler, M. (2020). Devlet Okuluyla Özel Okul Arasındaki Farklar. *Kapadokya Eğitim Dergisi*, 1(1).
- Hagaman, A. K., & Wutich, A. (2016). How many interviews are enough to identify metathemes in multisited and cross-cultural research? Another perspective on Guest, Bunce, and Johnson's (2006) landmark study. *Field Methods*, 29(1), 23-41. doi:10.1177/1525822x1664044
- Hammond D., L. (2003). Keeping good teachers: why it matters, what leaders can do. *Educational Leadership*, 60(8), 6-13.
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Boston: Little, Brown and Company
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. Çev. Aylin Onacak, İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Himmetoğlu, B., Shikhkamalova, V. & Bayrak, C. (2022). Problems faced by special education teachers and the role if school principals in solution of tehse problems. *Trakya Journal of Education*, 12(3), 1597-1618
- Hocaoğlu, F., (2019). Devlet Okullarında ve Özel Okullarda Çalışan Mesleğe Yeni Başlayan İngilizce Öğretmenlerinin İlk Yıl Deneyimlerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.

- Izgar, H. & Gürsel, M. (2001). *Eğitim Bilimlerinin Gelişimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İncekara, S., (2020). Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Karadağ, Y., Aydoğmuş, M. ve Kesten, A. (2020). Sözleşmeli Öğretmenlik ve Sözlü Sınav: Öğretmen Adayları Ne Düşünüyor? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 237-266. doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.11m
- Karapınar, A. & Hatipoğlu, Z., (2021). Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretmenlerin İş Güvencesi Algısının Örgütsel Bağlılık ve Performansa Etkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 52-64.
- Kartal, A., (2006), Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türkiye'ye Yansımaları Olarak Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Kiiza, J. (2000) Does the marketization of public service delivery make sense in a poor market economy? *Paper presented at the Australasian Political Studies Association conference, Australian National University*, 3-6 October. Available at: apsa2000.anu.edu.au/confpapers/kiiza.rtf
- Koç, A.F. (2019). Okul Kültürünün Özel Okullarda ve Devlet Okullarında Çalışan Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Uygulamalarına Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.
- Kulaksızoğlu, A., Çakar, M., & Dilmaç, B. (1999). Türkiye'de ve Dünyada Özel Okulların Yapısı ve İşleyişi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(11), 219-232.
- La Porte, T. R. (1971). The recovery of relevance in the study of public organization. In: F. Marini, Toward a new public administration—the Minnowbrook perspective (pp. 17–48). *Scranton, Pa.: Chandler Publishing*.
- Larbi, G.A. (1999) The new public management approach and crisis. *United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Discussion Paper 112*, September 1999. Geneva: UNRISD
- Lynn Jr., L.E. (2003) Public management: A brief history of the field. Erişim: bush.tamu.edu/content/research/working_papers/llynn/pubman-bhistory.pdf
- Manning, N. (2000) The new public management and its legacy. Erişim: www.worldbank.org/publicsector/civilservice/debate1.htm
- Marini, F. (1971). The Minnowbrook perspective and the future of public administration education. In: F. Marini, Toward a new public administration: the Minnowbrook perspective (pp. 346–367). *Scranton, Pa.: Chandler Publishing*

- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. United Kingdom: SAGE Publications.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B., and Grenier, R. S. (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers
- Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2015. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>
- Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği. Erişim adresi: https://ookgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_01/06143442_OZEL_OYRE_TYM_KURUMLARI_YONETMELYYY_06.01.2023.pdf
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2021). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim. *Resmi İstatistik Programı Yayını*.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2022). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim. *Resmi İstatistik Programı Yayını*.
- Mooney, J. D. (1937). The principles of organization. In: L. Gulick, & L. Urwick, Papers on the science of administration (pp. 89–98). *New York: Columbia University*.
- Morgan, D. L. (1996). *Focus groups as qualitative research* (C. 16). New York: Sage Publications.
- Onaran, M.A., (2018). The problems experienced by private school history teachers with schools management and the solution offers to these problems. *Inonu University Journal of the Graduate School of Education*. 5(10), DOI: 10.29129/inujse.446906.
- Osborne, S. P., & McLaughlin, K. (2005). The new public management in context. In *New public management* (pp. 19-26). Routledge.
- Özdemir, L. (2021). Türkiye’de Hizmet İçi Eğitim Süreci ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimlerinin Nedenleri ile Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Hakkında Literatür Taraması. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 8(2), 495-523.
- Özsarı, İ. (2008). Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin KPSS Merkezi Sınavı Odaklı Gelecek Kaygıları ve Mesleki Beklentileri. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Öztürk, E. A., & Akar, E. Ö. (2006). Farklı Türde Okullarda Çalışan Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim, Deneyim ve İhtiyaçları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30), 174-183.
- Pehlivan, A., & Gerekan, B. (2009) Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Muhasebe. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 53-62.

- Pollitt, C., Van Thiel, S., & Homburg, V. (Eds.). (2007). *New public management in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Regina N., O. (2014). Classroom management: A tool for achieving quality secondary school education in Nigeria. *International Journal of Education*, 6(2), 58–68. <http://dx.doi.org/10.5296/ije.v6i2.5616>
- Rosenholtz, S. J. (1985). Political myth about education reform: Lessons from research on teaching. *Phi Delta Kappan*, 66(5), s. 349-355.
- Sağlam, M., & Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Schachter, H. L. (1989). *Frederick Taylor and the public administration community: a reevaluation*. Albany: State University of New York Press.
- Schedler, K., & Proeller, I. (2005). The new public management: A perspective from mainland Europe. In *New Public Management* (pp. 175-192). Routledge.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*, New York, NY: Teachers College Press
- Simon, H. A. (1976). *Administrative behavior: a study of decision-making in administrative organization* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Simon, H. A., Smithburg, D. W., & Thompson, V. A. (1962). *Public administration* (7th ed.). New York: Alfred Knopf
- Soydan, T. (2018). *Milli Eğitim Sisteminde Esnek Personel Düzenlemeleri, Prof. Dr. Emine Akyüz'e Armağan*. Y. Karaman Kepenekçi, ve P. Taşkın (Editörler), Ankara: Pegem Akademi.
- Sulisworo, D., Nasir, R., & Maryani, I. (2017). Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community. *International Journal of Research Studies in Education*, 6(2), 81-90.
- Süner, Ş. (2019). Öğretmen Adaylarının Atanamama Kaygılarının Umutsuzluk Düzeyleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- T.C Anayasası. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>
- Tektaş, N. (2014). Üniversite Mezunlarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 243-253
- Temiz, C.S., (2020). Özel Okul Öğretmenlerinin Sessizlik ile İlgili Görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

- Tolofari, S. (2005). New public management and education. *Policy futures in education*, 3(1), 75-89.
- Topal, S. (2022). Ortaokul 6. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Stem Mesleklerine Yönelmelerine Okul Dışı (informal) Öğrenme Ortamlarının Etkililiğinin Araştırılması. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Uğurlu, C.T., & Özdemir, Ö.S., (2021). Özel Okulda Mutlu Bir Öğretmen Olmak. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(1), 68-84.
- Umanailo, M. C. B. (2019). Overview of phenomenological research. *Frenxiv Papers*, 1-6.
- Ural, A., (2013). Sahibinden Satılık Okul. Eğitim Bilim Toplum. Cilt:10. Sayı:40(54-64)
- Ural, A. (2016). Yarışmacı Eğitim Anlayışının Etkileri Üzerine Bir Çözümleme. Eleştirel Pedagoji. 43(19-24).
- Urwick, L. (1937). Organization as a technical problem. In: L. Gulick, & L. Urwick, Papers on the science of administration (pp. 47–88). *New York: Columbia University Press*.
- Uygun, S., (2003). Türkiye’de Düünden Bugüne Özel Okullara Bir Bakış: Gelişim ve Etkileri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 36(1-2).
- Yamamoto, H. (2003) New Public Management: Japan’s practice, *Institute for International Policy Studies Policy Paper 293E*, January 2003. Tokyo: IIPS.
- Yavuz, Y. (2012). Resmi ve Özel İlköğretim Okullarının Okul Kültürü Üzerine Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri, *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, Cilt:1, Sayı: 3, 76-90
- Yetim A., & Gökteş, Z. (2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt1: 12; Kastamonu.
- Zembat, R. (2012). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Yöneticisi, Meslektaşları ve Aileler Bağlamında Algıladıkları Çatışma Durumlarının İncelenmesi. *Education and Science*, 37(163).



EKLER

EK 1. Görüşme Formu

Sayın Katılımcı,

Bu görüşme formu Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yapılmakta olan **“Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Problemler”** başlıklı araştırma için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Görüşme sorularına vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak; bilimsel amaçlar dışında herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluşla paylaşılmayacaktır.

Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve duyarlıktan dolayı teşekkür ederim.

İletişim

Tuğçe Sinem Yıldırım
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

1. BÖLÜM KATILIMCI BİLGİLERİ

Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

Yaşınız:

Kıdeminiz (Kaç yıldır herhangi bir özel öğretim kurumunda görev yapıyorsunuz?)

Hali hazırda görev yaptığınız kurumda ki hizmet süreniz:

Kaç farklı özel öğretim kurumunda görev yaptınız? (Lütfen süreleri ile birlikte yazınız):

Görev yaptığınız kurumu nasıl nitelersiniz (Lütfen birden fazla şıkkı işaretleyiniz):

- () Uzun yıllardır hizmet veren köklü bir kuruluş
() Genç bir kuruluş
() Kurumsal olarak gelişmiş bir kuruluş
() Henüz kurumsal gelişimini yeni sağlayan bir kuruluş
() Öğrenci ve öğretmen sayısı açısından büyük bir kuruluş
() Göreli olarak küçük/butik bir kuruluş

Medeni durumunuz:

() Bekâr () Evli () Nişanlı/Sözlü

Varsa, çocuk sayınız ve yaşları:

Mezun olduğunuz bölüm:

Branşınız:

Öğrenim durumunuz:

() Lisans () Tezsiz Yüksek Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

II. BÖLÜM

GÖRÜŞME SORULARI

Lütfen her bir soruya olabildiğince fazla ifade kullanarak yanıt veriniz.

1. Neden bir özel öğretim kurumunda görev yapıyorsunuz? Açıklar mısınız?
 - (Atanamama
 - Atanıp da bir mahrumiyet bölgesinde görev yapmama isteği
 - Kariyer yapma
 - Esnek çalışma koşullarından faydalanma
 - Ücret
 - Motivasyon)
2. Özel öğretim sektöründe görev yapmaktan memnuniyet durumunuzu aşağıdakilerden hangisi karşılar?
 - () Hiç memnun değilim
 - () Memnun değilim
 - () Kararsızım
 - () Memnunum
 - () Çok memnunum
3. Bağlı bulunduğunuz özel öğretim kurumunda ki memnuniyet durumunuzu aşağıdakilerden hangisi karşılar?
 - () Hiç memnun değilim
 - () Memnun değilim
 - () Kararsızım
 - () Memnunum
 - () Çok memnunum

4. Sizce özel öğretim alanında görev yapmak, devlette görev yapmaya göre, hangi **avantajları** bünyesinde barındırır? Lütfen açıklayınız.

- (Maaş/ücret
- İş güvencesi
- Kariyer
- Çalışma süreleri
- Çalışma koşulları
- Denetim ve değerlendirme
- Velilerle ilişkiler
- Öğrenci hazır bulunuşluğu ve beklentileri)

5. Sizce özel öğretim alanında görev yapmak, devlette görev yapmaya göre, hangi **dezavantajları ve/veya sorunları** bünyesinde barındırır? Lütfen açıklayınız.

- (Maaş/ücret
- İş güvencesi
- Kariyer
- Çalışma süreleri
- Çalışma koşulları
- Denetim ve değerlendirme
- Velilerle ilişkiler
- Öğrenci hazır bulunuşluğu ve beklentileri)

6. Görevinizi yaparken karşı karşıya kaldığınız sorunlar nelerdir? Lütfen açıklayınız.

- (Velilerle
- İdare ile
- Meslektaşlar ile,
- Diğer)

7. Sizce özel öğretim kurumlarında öğretmenlerin mesleki olarak yaşadıkları sorunlar nasıl çözüm bulabilir? (**Neler yapılır ya da neler değişirse** özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sorunları çözüm bulur?) Lütfen açıklayınız.

EK 2. Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 06/02/2023
Toplantı Sayısı : 04
Karar Sayısı : 45

45- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, yüksek lisans öğrencisi **Tuğçe Sinem DOĞAN**'ın "Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Problemler" başlıklı teziniz ile ilgili 20.01.2023 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, yüksek lisans öğrencisi **Tuğçe Sinem DOĞAN**'ın "Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Problemler" başlıklı teziniz ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI PROBLEMLER” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihal Tespit Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Yedi sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan alıntılar” ve (4) “Lisansüstü tezim ile ilgili yapmış olduğum kendi yayınlarım ve yararlandığım mevzuat metinleri gibi kaynaklar” dışında tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 15.09.2023
Gönderim Numarası	: 2166669567
Sayfa Sayısı	: 99
Sözcük Sayısı	: 27,522
Karakter Sayısı	: 200,336
Benzerlik Oranı	: % 10
Savunma Tarihi	: 28.08.2023

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihal Tespit Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin, tek bir kaynakla eşleşme oranının ise %2’den fazla olduğunun belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Tuğçe Sinem DOĞAN

Tarih: 15.09.2023

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Tuğçe Sinem DOĞAN

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
İngilizce Öğretmeni	Bilfen Çayyolu İlköğretim Okulu	2018-HALEN

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İngilizce Öğretmenliği	Gazi Üniversitesi	2014-2018

Yayınlar: