

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM EKONOMİSİ VE PLANLAMASI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN İSTİHDAM BİÇİMİ FARKLILIKLARI VE YARATTIĞI
SORUNLAR: ANKARA'DA ÇALIŞAN SÖZLEŞMELİ VE ÜCRETLİ
ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE DAYALI BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülçin BAYRAM

**Ankara
Ağustos, 2009**

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM EKONOMİSİ VE PLANLAMASI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN İSTİHDAM BİÇİMİ FARKLILIKLARI VE YARATTIĞI
SORUNLAR: ANKARA'DA ÇALIŞAN SÖZLEŞMELİ VE ÜCRETLİ
ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE DAYALI BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Gülçin Bayram
04610132**

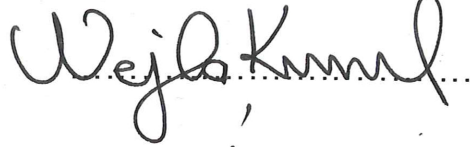
Danışman: Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy

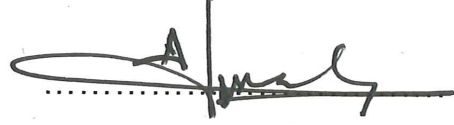
**Ankara
Ağustos, 2009**

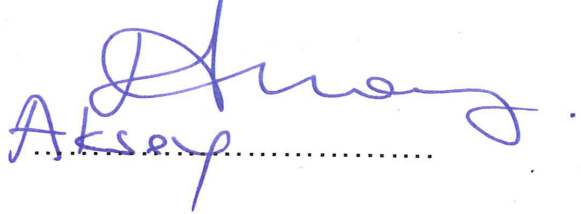
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

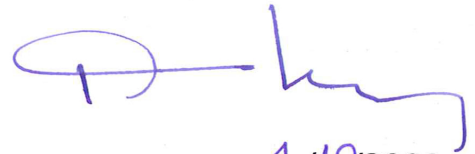
Başkan Prof. Dr. Nejla Kurul 

Üye Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli 

Üye Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy 
(Danışman)

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



1./10/2009

Prof. Dr. Ayşe Çakır İlhan
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu konuyu araştırmak isteme sebebim benim de bir öğretmen olmam ve okul ortamında farklı istihdam biçimleri olan arkadaşlarımla sıkıntılarını gözlemlemem. Hepimiz aynı işi yaptığımız halde onların bu durumu beni bu araştırma konusunu seçmeye yönlendirdi.

Zaman zaman medyada yer almasına rağmen sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları tam ifade edemediklerini düşünüyorum. Zaten Bakanlık tarafından sözleşmeli öğretmenlere kadrolu öğretmenlerden farklarının olmadığı söylenerek onların yaşadıkları sorunlar görmezden geliniyor. Ücretli öğretmenler ise KPSS'yi kazanamadıkları için içlerinde bulundukları durumu hak ediyorlarmış gibi davranılıyor ve işsizlik yüzünden bu şekilde istihdam edilmeye razı gelmek zorunda bırakılıyorlar. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin aslında bilinen fakat görmezden gelinen durumlarını onların algılayışlarıyla tespit etmek istedim.

Öncelikle bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan değerli danışmanım Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy'a tüm yardımlarından ve bana karşı gösterdiği anlayıştan dolayı çok teşekkür ederim. Bu araştırmanın başından beri beni destekleyen, özellikle veri toplama aşamasında bana yardımcı olan tüm arkadaşlarıma ve aileme sevgi ve yardımlarından dolayı çok teşekkür ederim.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İSTİHDAM BİÇİMİ FARKLILIKLARI VE YARATTIĞI SORUNLAR: ANKARA'DA ÇALIŞAN SÖZLEŞMELİ VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE DAYALI BİR ARAŞTIRMA

Bayram, Gülçin

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy

2009, XXII + 194 sayfa

Bu çalışma, öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlara ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2008-2009 yılında, Ankara ili merkez ilçelerinde Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma ile ilgili veriler araştırmacı tarafından hazırlanan üç farklı bölümden oluşan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Çözümleme tekniği olarak frekans ve yüzde analizi ile Kay- Kare analizi kullanılmıştır. Anketteki açık uçlu sorular içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, sözleşmeli ve özellikle ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı başta iş garantilerinin olmamasından ve özlük haklarının kadrolu öğretmenlere göre azlığından kaynaklanan birçok sorun yaşadıklarını göstermektedir. Ayrıca istihdam biçimlerinin sözleşmeli öğretmenleri daha az fakat ücretli öğretmenleri çok daha fazla etkilediği bulunmuştur. Bakanlık tarafından her fırsatta sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerle aynı ücreti alarak aynı olduklarının ifade edilmesine rağmen, durumun sözleşmeli öğretmenler tarafından bu şekilde algılanmadığı ortaya çıkmıştır. Sözleşmeli öğretmenler sözleşmelerinin yenilenmemesi endişesi taşıırken, ücretli

öğretmenler geleceğe dair birçok endişeye sahiptir. Ücretli öğretmenlerin ikinci en büyük sıkıntısı hemen hemen açık uçlu her soruda belirttikleri gibi ücretlerinin çok düşük olmasıdır. Bunlarla birlikte yine ücretli öğretmenler yoğun olmak üzere sözleşmeli öğretmenler yöneticilerle, diğer öğretmenlerle, öğrenci ve velilerle olan ilişkilerinde, ayrıca toplum içerisinde istihdam biçimlerinden dolayı sıkıntı yaşamaktadır. Özellikle ücretli öğretmenler kendilerinin herkes tarafından ikinci sınıf öğretmen statüsünde görüldüklerini ifade etmektedir.

Geleceğe ilişkin olarak sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinin devam etmesini istememektedir. Kendilerinin kadrolu olarak istihdam edilmesini, ayrıca sözleşmeli ve ücretli istihdam biçimlerinin kaldırılarak tüm öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilmesini temenni etmektedirler.

Sonuç olarak sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı, özlük hakları bakımından, yöneticilerle, öğretmenlerle, öğrenci ve velilerle çeşitli sorunlar yaşadıkları ve istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlerden düşük statülü olarak algılandığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, sözleşmeli ve ücretli istihdam biçimleri kaldırılması önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sözleşmeli öğretmen, Ücretli öğretmen, Kadrolu öğretmen, Öğretmen istihdam biçimleri.

ABSTRACT

THE DIFFERENCES IN TEACHERS' EMPLOYMENT TYPES AND THE PROBLEMS IT CAUSED: A STUDY BASED ON THE THOUGHTS OF CONTRACT AND SUBSTITUTE TEACHERS WORKING IN ANKARA

Master Thesis, Department of Educational Administration and Politics

Sub-Department of Economics of Education

Master Program in Educational Economics and Planning

Thesis Advisor: Associate Professor Hasan Hüseyin Aksoy

2009, XXII+194Pages

This study is a survey modeled scientific work based on the aim of determining the thoughts of contract teachers working according to the 4/B article of the number 657 Public-Employee Law (PEL) and substitute teachers working according to the 89th article of PEL on differences in teachers' employment types and the problems it caused. The study environment consists of contract teachers working in center counties of Ankara during 2008- 2009 according to the 4/B article of the number 657 Public-Employee Law(PEL) and substitute teachers working in center counties of Ankara during 2008- 2009 according to the 89th article of PEL. Data have collected via a survey (questionnaire) form consisting of three different parts.. Frequency and percentage analyzing, and Chi- square analyzing have been used as for the analyzing techniques, by using SPSS. The open-ended questions in the survey have been analyzed through content analyzing method. The findings of this research have shown that contract and especially substitute teachers have a lot of problems caused by their employment types because firstly they have no job warranty and their employee personal rights are less than civil servant teachers. In addition it has been found that the employment types affect the job of contract teachers less but much more the jobs of the substitute teachers. Although it has been declared by the Ministry on all occasions that contract teachers are the same with the civil servant teachers by getting the same salary with them, it has turned up that the situation isn't

evaluated as so by the contract teachers. While the contract teachers carrying the anxiety of whether their contracts will be renewed again or not, the substitute teachers have a lot of anxious about their future. The second biggest problem of the substitute teachers as they have mentioned in almost all of the open- ended questions is that their salaries are too low. In addition, again with the weight of the substitute teachers, contract teachers have problems in relationships with the administrators, other teachers, students and parents additionally in the public they have problems because of their type of employment. Particularly substitute teachers express that they have been seen as at the statute of second class teacher by everyone.

About the future contract and substitute teachers do not want that their employment types still go on. They wish themselves to be employed as civil servant teachers and by the abolition of the contracted and substituted employment types all the teachers would be employed as civil servant teachers.

Finally, it can be said that contract and substituted teachers have problems as their employee rights are less and different problems with administrators, other teachers, students and parents, additionally their employment types are seen as secondary in public. So, the contract and substituted types of employment should be abolished , suggested in the research depending on the findings and conclusions.

Key words: Contract teacher, Substitute teacher, Civil servant teacher, Teacher employment types.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
Problem.....	1
Araştırmanın Amacı.....	6
Araştırmanın Önemi.....	7
Sınırlılıklar.....	8
Tanımlar.....	8

BÖLÜM II	10
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALANYAZIN	10
Eğitim ve Eğitim Hakkı	10
Eğitim Hizmeti.....	11
Devletin Değişen Rolü.....	15
Kamu Hizmeti Anlayışı.....	17
Dünyada Kamu Personel Rejimlerindeki Eğilimler.....	20
Türkiye’ de Kamu Personel Rejiminin Gelişimi.....	23
Esneklik ve Esnek Çalışma.....	27
Esneklik Türleri.....	28
Eğitimde Esnek İstihdam Biçimleri.....	31
Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması.....	31
Sözleşmeli Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar.....	33
Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik.....	36
Ücretli Öğretmenlik.....	37
Vekil Öğretmenlik.....	39
Yurt Dışında Esnek Öğretmenlik Uygulamaları.....	39

Sözleşmeli Öğretmen Kullanımında Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülke Deneyimleri.....	41
Fransızca Konuşan Batı ve Orta Afrika Ülkelerinin Deneyimi.....	41
İngilizce Konuşan Afrika: Kenya Deneyimi.....	43
Hindistan Deneyimi.....	44
Çin Deneyimi.....	47
Kamboçya Deneyimi.....	48
Latin Amerika'daki Uygulamalar.....	49
Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Öğretmenlik Mesleğinin Niteliği Üzerindeki Etkisi.....	50
Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Eğitime Olan Etkileri.....	51
Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Eğitime Ulaşabilmeye Olan Etkisi.....	51
Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Eğitim Niteliğine Olan Etkisi.....	52
Avrupa' da Sözleşmeli Öğretmen İstihdamı.....	54
Devlet Memuru Statüsünden Sözleşmeli Öğretmenliğe Doğru Dönüşüm.....	55
Sabit Dönemli Sözleşmeli Öğretmen Oranındaki Değişiklikler.....	57
Avrupa' da ki Sabit Dönemli ve Kısmi Zamanlı Sözleşmeler.....	58
Çalışma Statüsü ve İş Güvenliği.....	60
Avrupa' da Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Amaçları.....	64
İsveç Deneyimi	64
İngiltere Deneyimi.....	66
İlgili Araştırmalar.....	67
Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	67
Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	68

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	70
Araştırma Modeli.....	70
Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu.....	70

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Verilerin Toplanması.....	73
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlere İlişkin İfadeler.....	73
Verilerin Toplanması.....	74
Verilerin Analizi.....	74

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	76
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişin Bulgular	76
Cinsiyet.....	76
Yaş.....	77
Çalışma Süresi.....	78
Sendika.....	79
Branş.....	80
Eğitim.....	81
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine	
İlişin İfadelerle İlgili Bulgular ve Yorum.....	82
Öğretmenlerin İstihdam Biçimine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	82
Öğretmenlerin İş Güvencesine Sahip Olma	
Durumuna İlişkin Görüşleri.....	82
Öğretmenlerin Yerlerine Kadrolu Biri Atanma	
Endişesi Durumuna İlişkin Görüşleri.....	89
Öğretmenlerin Sağlık Hizmeti Alırken Sıkıntı Yaşama	
Durumuna İlişkin Görüşleri.....	90
Öğretmenlerin Gerekli Zaman Mazeret İzni Alabilme	
Durumuna İlişkin Görüşleri.....	91
Öğretmenlerin Maaşın/ Ücretin Kadrolu Öğretmenlere Göre Daha	
Düşük Olması Durumuna İlişkin Görüşleri.....	92
Öğretmenlerin Maaşını/ Ücretini Zamanında Alabilme Durumuna	
İlişkin Görüşleri.....	93
Öğretmenlerin Bir Sendikaya Üye Olma Konusunda Tereddüt	
Yaşama Durumuna İlişkin Görüşleri.....	94
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Dolayı Sık Sık Okul	
Değiştirme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	95

Öğretmenlerin İstihdam Biçiminden Dolayı Görev Yerinden Sürekli Gitme Korkusuyla Stres Yaşama Durumuna İlişkin Görüşleri.....	96
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Dolayı Görev Yerinden Sürekli Gitme Korkusuyla Verimli Olamama Durumuna İlişkin Görüşleri.....	97
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinin Verdikleri Eğitimin Niteliğini Etkilediğini Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	98
Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulda Görev Paylaşımında Haksızlık Yaşama Durumuna İlişkin Görüşleri.....	99
Öğretmenlerin İş Yüklerinin Kadrolu Öğretmenlerden Daha Fazla Olması Durumuna İlişkin Görüşleri.....	100
Öğretmenlerin İdarenin Kadrolu Öğretmenlere Göre Kendilerine Farklı Davranma Durumuna İlişkin Görüşleri.....	101
Öğretmenlerin Farklı Çalışma Statüleri Nedeniyle Öğretmenler Arasındaki Bazı Sosyal Faaliyetlere Katılamama Durumuna İlişkin Görüşleri.....	102
Öğretmenlerin Kadrolu Öğretmenlerin kendilerine Sözleşmeli/ Ücretli Çalıştıkları İçin Farklı Davrandıklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	103
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Kadrolu Öğretmenler Tarafından Okulda Geçici Görülme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	104
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Kadrolu Öğretmenler Tarafından Kendilerine Stajyer Gözüyle Bakılması Durumuna İlişkin Görüşleri.....	105
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinin Toplum İçerisinde Kadrolu Öğretmenlere Göre Düşük Statülü Olarak Görülmesi Durumuna İlişkin Görüşleri.....	106
Öğretmenlerin Toplum İçerisinde Kadrolu öğretmenler Kadar Saygınlık ve Kabul Görmeme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	107
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinin Veliler ve Öğrenciler Tarafından Bilinmemesini Tercih Etme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	108

Öğretmenlerin Öğrencilerin Kendilerine Karşı Olan Davranışlarının Kadrolu Öğretmenlere Karşı Olandan Olumsuz Yönde Farklı Olma Durumlarına İlişkin Görüşleri.....	109
Öğretmenlerin Öğrencilerin Kendilerini Okulda Geçici Görme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	110
Öğretmenlerin Velilerin Kendilerine Karşı Davranışlarının Kadrolu Öğretmenlere Karşı Olandan Olumsuz Yönde Farklı Olması Durumuna İlişkin Görüşleri.....	111
Öğretmenlerin Velilerin Kendilerini Okulda Geçici Görme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	112
Öğretmenlerin İdarenin Kadrolu Öğretmenlere Göre Kendilerine Olumsuz Yönde Farklı Davranma Durumuna İlişkin Görüşleri.....	113
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Dolayı İdarecilerle Olan Diyaloglarında Kendilerini Rahat Hissedememelerine İlişkin Görüşleri.....	114
Öğretmenlerin MEB Üst Düzey Yöneticilerinin Sözleşmeli/ Ücretli Öğretmenlerin Özlük Haklarına İlişkin Yeterli Bilgiye Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	115
Öğretmenlerin MEB Orta Düzey Yöneticilerinin Sözleşmeli/ Ücretli Öğretmenlerin Özlük Haklarına İlişkin Yeterli Bilgiye Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri	116
Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sözleşmeli/ Ücretli Öğretmenlerin Özlük Haklarına İlişkin Yeterli Bilgiye Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	117
Öğretmenlerin Hakları Olan Konularda Dahi İdarecilerin Bilgi Eksikliğinden Ötürü Birçok Sorunla Karşı Karşıya Kalma Durumuna İlişkin Görüşleri.....	118
Öğretmenlerin Kendilerini Okulun Bir Parçası Olarak Görebilme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	119
Öğretmenlerin Kendilerini Mesleğine Bağlı Hissetme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	120
Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Daha Yüksek Ücretli Bir İş Teklifini Kabul Etme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	121

Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Kadrolu Bir İşte İstihdam Edilmeyi Tercih Etme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	122
Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Başka Bir İste Çalışabilme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	123
Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Bir İşte Çalışmayı Kabul Etmeme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	124
Öğretmenlerin İşsizlik Karşısında Kendi Mesleklerini Düşük Ücretli de Olsa Yapmak İsteme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	125
Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Bir Uzmanlık Mesleği Olarak Görmelerine İlişkin Görüşleri.....	126
Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğinin Kadrolu İstihdam Gerektiren Bir Meslek Olarak Görme Durumuna İlişkin görüşleri.....	127
Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Memnun Olma Durumuna İlişkin Görüşleri.....	128
Öğretmenlerin Gelecekte Sözleşmeli ve Ücretli İstihdam Biçimlerinin Devam Etmesini İsteme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	128
Öğretmenlerin Kadroya Gececeğim Beklentisiyle Sözleşmeli Olmayı Kabul Etme Durumuna İlişkin Görüşleri.....	129
Öğretmenlerin Sözleşmelerinin Yenilenmesi Konusunda Sıkıntı Yaşamalarına İlişkin Görüşleri.....	130
Öğretmenlerin Tayin İsterken Sıkıntı Yaşamalarına İlişkin Görüşleri.....	131
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin İfadelerin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	131
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin İfadelerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	133
Açık Uçlu Sorulara Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	139
“Özlük haklarınızın kadrolu öğretmenlerden daha kısıtlı olması konusunda ne düşünüyorsunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	139

“İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	143
İstihdam Biçiminin Öğretmenlik Mesleği Açısından Olumlu Etkileriyle İlgili Bulgular ve Yorum.....	143
İstihdam Biçiminin Öğretmenlik Mesleği Açısından Olumsuz Etkileriyle İlgili Bulgular ve Yorum.....	145
“İstihdam biçiminizin eğitim-öğretimin niteliği açısından varsa olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	148
İstihdam Biçiminin Eğitim-Öğretimin Niteliği Açısından Olumlu Etkileriyle İlgili Bulgular ve Yorum.....	148
İstihdam Biçiminin Eğitim-Öğretimin Niteliği Açısından Olumsuz Etkileriyle İlgili Bulgular ve Yorum.....	149
“İstihdam biçiminizle ilgili geleceğe ilişkin beklentileriniz ve istekleriniz nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	151
Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Son Sözleri ve Yorumlar.....	154
BÖLÜM V	
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	157
Özlük Hakları Bakımından Sözleşmeli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Getirdiği Sorunlara İlişkin Sonuçlar.....	157
Sözleşmeli ya da Ücretli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Öğretmenlik Mesleğine ve Kendilerine Olan Etkilerine İlişkin Sonuçlar.....	157
Sözleşmeli ya da Ücretli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Eğitim-Öğretime Olan Etkilerine İlişkin Sonuçlar.....	158
Sözleşmeli ya da Ücretli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Getirdiği Etkilere İlişkin Sonuçlar	159
a) Yöneticilerle Olan İlişkilerinde.....	159
b) Öğretmenlerle olan ilişkilerinde.....	159
c) Öğrencilerle olan ilişkilerinde.....	159
d) Velilerle olan ilişkilerinde.....	159

e) Çevre ile olan ilişkilerinde.....	160
Sözleşmeli ve Ücretli Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleği içinde İstihdam Edilme Durumlarıyla İlgili Gelecek Beklentileri ve İsteklerine İlişkin Sonuçlar.....	160
Öneriler.....	161
Politika ve Uygulama Önerileri.....	161
Araştırma Önerileri.....	162
KAYNAKÇA.....	163

EKLER LİSTESİ

	Sayfa No
EK1 Anket Formu.....	168
EK 2 Valilik Oluru.....	171
EK 3 Açık Uçlu Sorulara Verilen Yanıtların Dağılımı.....	172
EK 3/1 Sözleşmeli Öğretmenlerin Haksızlık ve Farklı Muamele Görme Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	172
EK 3/2 Sözleşmeli Öğretmenlerin Özlük Hakları Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	172
EK 3/3 Sözleşmeli Öğretmenlerin Hissettikleri ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	172
EK 3/4 Sözleşmeli Öğretmenlerin Diğer Görüşlerinin Dağılımı.....	173
EK 3/5 Ücretli Öğretmenlerin Haklar Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	173
EK 3/6 Ücretli Öğretmenlerin Durumlarının Farklılığını Yansıtan Görüşlerinin Dağılımı.....	173
EK 3/7 Ücretli Öğretmenlerin Ücret Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	174
EK 3/8 Ücretli Öğretmenlerin Sigorta ve İş Güvencesi Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	174
EK 3/9 Ücretli Öğretmenlerin Hizmetler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	174

EK 3/10 Ücretli Öğretmenlerin Verimlilik Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	174
EK 3/11 Ücretli Öğretmenlerin İş, Çalışma Ortamı ve Şartlar Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	175
EK 3/12 Ücretli Öğretmenlerin Rahatsızlık, Sıkıntı İfade Eden Görüşlerinin Dağılımı.....	175
EK 3/13 Ücretli Öğretmenlerin Hissettikleri ve Üzerindeki Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	176
EK 3/14 Sözleşmeli Öğretmenlerin Meslekleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	176
EK 3/15 Sözleşmeli Öğretmenlerin Hissettikleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	176
EK 3/16 Ücretli Öğretmenlerin Uygulama ve Deneyim Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	177
EK 3/17 Ücretli Öğretmenlerin Kendileri Açısından Avantajları Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	177
EK 3/18 Ücretli Öğretmenlerin Meslekleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	178
EK 3/19 Ücretli Öğretmenlerin Öğrenciler Açısından Avantajları Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	178
EK 3/20 Ücretli Öğretmenlerin Olumlu Etkiler Konusundaki Diğer Görüşlerinin Dağılımı.....	178
EK 3/21 Sözleşmeli Öğretmenlerin Meslekleri Konusundaki	

Görüşlerinin Dağılımı.....	179
EK 3/22 Sözleşmeli Öğretmenlerin Hissettikleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	179
EK 3/23 Sözleşmeli Öğretmenlerin İstekleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	179
EK 3/24 Sözleşmeli Öğretmenlerin Performansları Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	180
EK 3/25 Ücretli Öğretmenlerin Hissettikleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	180
EK 3/26 Ücretli Öğretmenlerin Okulda Yaşadıkları Olumsuzluklar Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	181
EK 3/27 Ücretli Öğretmenlerin Meslekleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	181
EK 3/28 Ücretli Öğretmenlerin Haklar ve Farklılıklar Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	182
EK 3/29 Ücretli Öğretmenlerin Ücret Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	182
EK 3/30 Sözleşmeli Öğretmenlerin Olumlu Etkinin Olduğu Yönündeki Görüşlerinin Dağılımı.....	182
EK 3/31 Sözleşmeli Öğretmenlerin Olumlu Etkinin Olmadığı Yönündeki Görüşlerinin Dağılımı.....	183
EK 3/32 Ücretli Öğretmenlerin Olumlu Etkinin Olduğu Yönündeki Görüşlerinin Dağılımı.....	183

EK 3/33 Ücretli Öğretmenlerin Olumlu Etkinin Olmadığı Yönündeki Görüşlerinin Dağılımı.....	184
EK 3/34 Sözleşmeli Öğretmenlerin Öğrenci ve Velilerle İlişkilerinde Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	184
EK 3/35 Sözleşmeli Öğretmenlerin Hissettiklerinden ve Kaygılarından Kaynaklanan Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	184
EK 3/36 Ücretli Öğretmenlerin Eğitim Öğretimin Niteliği Üzerindeki Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	185
EK 3/37 Ücretli Öğretmenlerin Eğitim Öğretimin Devamlılığı Üzerindeki Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	185
EK 3/38 Ücretli Öğretmenlerin Öğrenciler Üzerindeki Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	186
EK 3/39 Ücretli Öğretmenlerin Okul Hayatındaki Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	186
EK 3/40 Ücretli Öğretmenlerin Verimlilikleri Üzerindeki Olumsuz Etkiler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	186
EK 3/41 Ücretli Öğretmenlerin Hissettiklerinin Olumsuz Etkileri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	187
EK 3/42 Sözleşmeli Öğretmenlerin Kadro ile İlgili Beklentileri Konusundaki Görüşlerin Dağılımı.....	187
EK 3/43 Sözleşmeli Öğretmenlerin Eşitlik Beklentisi Konusundaki Görüşlerin Dağılımı.....	188

EK 3/44 Sözleşmeli Öğretmenlerin Özlük Hakları ile İlgili Beklentileri Konusundaki Görüşlerin Dağılımı.....	188
EK 3/45 Sözleşmeli Öğretmenlerin İstihdam ve Eğitim Politikaları ile İlgili Beklentileri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	188
EK 3/46 Ücretli Öğretmenlerin Kadro ve Kalıcı Olma ile İlgili Beklentileri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	189
EK 3/47 Ücretli Öğretmenlerin Gelecekte Meslekleri ile İlgili İstekleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	189
EK 3/48 Ücretli Öğretmenlerin Gelecekte İstihdam ile İlgili İstekleri Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	190
EK 3/49 Ücretli Öğretmenlerin Hakların Eşitlenmesi, İyileştirilmesi ile İlgili Beklentileri Konusundaki Görüşlerin Dağılımı.....	190
EK 3/50 Ücretli Öğretmenlerin Kadro İstihdam Politikaları ile İlgili Görüş ve Tahminler Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	191
EK 3/51 Ücretli Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Olumsuz Görüşlerinin Dağılımı.....	191
EK 3/52 Sözleşmeli Öğretmenlerin Özlük Hakları ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	191
EK 3/53 Ücretli Öğretmenlerin Maaş ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	192
EK 3/54 Ücretli Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Olumsuzluklar, Kadrolu Öğretmenler ve Yöneticiler ile İlgili	

Görüşlerinin Dağılımı.....	192
EK 3/55 Ücretli Öğretmenlerin Ücretli Öğretmenlik Uygulaması ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	193
EK 3/56 Ücretli Öğretmenlerin Sınav ve Öğretmen İstihdam Politikaları ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	193
EK 3/57 Ücretli Öğretmenlerin Eğitim Politikaları ile İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	194
EK 3/58 Ücretli Öğretmenlerin Diğer Görüşlerinin Dağılımı.....	194

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa No

Çizelge 1. 2008–2009 Öğretim Yılında Ankara İli Merkez İlçelerinde 4/B’li Çalıştırılan Öğretmenlerin ve DMK 89. Maddesi Kapsamında Ücretli Çalıştırılan Öğretmenlerin İlçelere Göre Dağılımı.....	71
Çizelge 2. 2008-2009Öğretim Yılında Ankara İli Merkez İlçelerinde DMK 89. Maddesi Ücretli Çalıştırılan Öğretmenlerin ve 4/B’li Çalıştırılan Öğretmenlerin İlçelere Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 3. Çalışma Grubunun İstihdam Biçimi ve İlçelere Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 4. Çalışma Grubunun İlçelerde Cinsiyete Göre Dağılımı.....	76
Çizelge 5. Çalışma Grubunun Yaşa Göre Dağılımı.....	77
Çizelge 6. Çalışma Grubunun Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	78
Çizelge 7. Katılımcıların Bir Sendikaya Üye Olma Durumları.....	79
Çizelge 8. Çalışma Grubunun Branşlara Göre Dağılımı.....	80
Çizelge 9. Çalışma Grubunun Mezun Oldukları Branşlara Göre Çalışma Durumu	81
Çizelge 10. Çalışma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	81
Çizelge 11. Çalışma Grubunun Mezun Oldukları Fakülte ve Bölümlere Göre Dağılımı.....	82
Çizelge 12. Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişin İfadelerle İlgili Bulgular ve Kay-kare Analiz Sonuçları.....	83
Çizelge 13. “İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	132
Çizelge 14. “Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	133
Çizelge 15. “Maaşım/ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	134

Çizelge 16. “Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	135
Çizelge 17. “İstihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	136
Çizelge 18. “Okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	137
Çizelge 19. “Hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu.....	138

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problemi tanımlanarak, amacı, önemi ve sınırlılıkları ortaya konmuştur.

Problem Durumu

Öğretmen, mesleki faaliyeti öğrencilere şart koşulan bilginin, davranışların ve becerilerin bir eğitim programına kayıtlı öğrencilere aktarılmasıyla ilgili olan kişidir (OECD, 2004, 17). Eğitimin hangi araçla ya da hangi ortamda yapıldığından daha çok öğretmen, eğitimin vazgeçilmez bir ögesidir. Bursalıoğlu'na göre (1994: 41), okul olarak adlandırılan sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Ancak neoliberal yeniden yapılanma süreci tüm kamu alanında olduğu gibi eğitimde ve bu hizmetin olmazsa olmaz ögesi öğretmenler üzerinde de etkili olmuştur. Ünal'ın ifade ettiği gibi (2008, 101-102);

Bütçeden eğitime ayrılan kaynakların azaltılması, eğitimde özelleştirmelerin hızlandırılması ve yaygınlaştırılması, eğitim ile piyasa arasındaki ilişkinin arttırılması (programlar, ticari ilişkiler vb.), teknolojinin hakimiyetinin hızla arttırılması, öğretmen yetiştirme sisteminin değiştirilmesi ve öğretmeni “esnek çalıştırma” uygulamalarına geçilmesi sözü edilen sürecin parçalarıdır.

Çalışanların çalışma biçimi, sayısı, çalışma koşulları, ücreti, çalışma süresi ve çalışma yetenekleri bakımından piyasa koşulları neyi gerektiriyorsa o koşullarda istihdam edilmesini ifade eden esnek çalışma ya da esneklik, bugün kamu öğretmen istihdamında da görülmektedir. Eğitimde verimlilik, etkinlik ve rasyonellik adına yapılan uygulamalar, esnek istihdam uygulamalarıyla eğitim personeli alım politikalarına da yansımıştır. Öğretmen işgücünün sayısı oldukça fazladır. OECD ülkelerinde öğretmenler toplam işgücünün ortalama %2,6'sını oluşturmaktadır (OECD, 2004, 19). Öğretmen giderleri toplam kamu harcamalarının yaklaşık ortalama %5'ine, gayrisafi milli hasılanın %2'sine eşittir (OECD, 2004, 20). Avrupa'da 1990- 2000 yılları arasındaki on yıllık süreçte sürekli sözleşmeli öğretmenlik oranlarının önemli bir oranda arttığı kaydedilmiştir. İngiltere'de 1998-2001 yılları arasında ücretli öğretmen sayıları artmış 2002 yılında ise düşmüştür. Fransa, sendikaların kamu sektöründeki istihdamı sabitleme genel politikasıyla bu duruma bir

istisnadır (Eurydice, 2003). Ancak Sarkozy reformlarıyla birlikte daha az öğretmen istihdam edilmeye başlanmıştır. Buna göre emekli olan her iki öğretmenden birinin yerine istihdam yapılmayacaktır (Carroué, 2008).

Uygun'un (2005, 589) ifade ettiği gibi Türkiye' de okulların ihtiyacını karşılayacak öğretmen yetiştirilmesi ve istihdamı, her zaman önemli bir sorun olarak görülmüştür. Bayındır ve diğerleri'nin (2008, 506) ifade ettiği gibi ülkemizde öğretmen yetiştirme ve istihdam politikaları eğitim sistemimizin en ciddi konularından olmasına rağmen dönemsel paradigmalardan en çok etkilenen bir yapı haline gelmiştir. Akyüz'ün (2005,15) belirttiği gibi 150 yılı aşkın bir süredir kesintisiz öğretmen yetiştirme deneyimi olmasına rağmen, günümüzde istenilen sayı ve nitelikte istihdam etmede sorun vardır. Bu sorunların ise geçmişte olduğu gibi bazı geçici çözümlerle giderilmeye çalışılmaktadır (Uygun, 2005, 589). Hükümet esnek çalıştırma biçiminde yaptığı bu tercihi daha kârlı, daha kolay ve daha az masraflı gibi göstermektedir. Maliyetten kısmak adına sürdürülen sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik uygulaması eğitimin sorunlarını çözmek bir yana, iş güvencesinden yoksun, düşük ücretlerle çalışma anlamına gelmektedir. Sözleşmeli ya da ücretli öğretmen, yerine atanmış öğretmenin gelmesi, çalışma yaşamı ve süresinin performansla dayalı olarak işverenin isteğine teslim edilmesiyle işsiz kalma kaygısını yoğun olarak yaşamaktadır. Derse girmekten başka sorumluluğu olmamasına rağmen nöbet tutmak, sınıf öğretmenliği yapmak, kulüp çalışmalarına ve toplantılara katılmak, idari işlerde kullanılmak gibi zorunluluklarla karşı karşıya bırakılmaktadır. Yiğit'in de (2008, 64) belirttiği gibi, eğitimin piyasalaştırılıp paralı hale getirilmesi ile bu alanda istihdam edilen eğitim emekçileri de, gerek mesleki etik açısından, gerekse de çalışma biçimi yönünden yeniden biçimlendirilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin çalışma biçimi ve etik açıdan yeniden biçimlendirildiği günümüzde öğretmenler bireyci, dayanışmadan yoksun, rekabetçi bir çalışan kitle haline getirilmek istenmektedir. Atama ile yerine gelen öğretmen ücretli öğretmen için işini elinden alan olmaktadır. Böylelikle öğretmenlerin birbirlerine yabancılaşması istenmektedir.

Sennett "Karakter aşınması" adlı kitabında rekabet, esneklik, kısa vade gibi kavramlarla yeniden yapılanmış ekonominin kişi karakterini zayıflattığından bahsetmektedir. Yazarın belirttiği gibi esneklik uygulamaları çoğunlukla kişiyi eğen güçler üzerinde yoğunlaşmaktadır (Sennett, 2002/2005, 47). İş endişesi kişinin

özsaygısını azaltarak iş yerlerindeki duruşlarını etkilemektedir. "Uzun vade yok" anlayışı uzun vadede kişinin davranışını yolundan saptırmakta, güven ve sadakat bağlarını zayıflatmakta; iradeyle davranışı birbirinden koparmaktadır (Sennett, 2002/2005, 30). Bireysel açıdan kişinin sağlığına zarar veren ve iş doyumunu düşüren etkiler doğuran iş güvencesizliği, örgütsel açıdan çalışanların örgütlerine olumsuz tutumlar sergilemelerine, örgütte kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüşüne neden olmaktadır (Çakır, 2007, 12).

İş güvencesizliğinin esnek istihdam biçimleriyle çalışan sözleşmeli ve ücretli öğretmenler için de sorunlar yaratması kaçınılmazdır. İş endişesi kişinin özsaygısını azaltarak iş yerlerindeki duruşlarını etkilemektedir. İş güvencesinin olmaması bu istihdam biçimine sahip öğretmenler üzerinde bir baskı oluşturmakla birlikte, sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenler kadrolu çalışan öğretmenlerden farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadrolu olarak çalışan öğretmenlerin sorunlarına ek olarak sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenler özlük haklarının eksikliğinden, sosyal ve ekonomik durumlarından kaynaklanan farklı sorunlar yaşamaktadır.

Ayrıca yeni istihdam biçimleriyle sendikalaşmanın da önü kapatılmak istenmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin sendikalı olma hakkı bulunmasına rağmen istihdam biçimlerinden dolayı bu konuda tereddüt yaşamaktadırlar. Ayrıca statü farklılığı ve yakın bir zamanda getirilmesi planlanan performans değerlendirme ile öğretmenler arasındaki birlik bozulmak istenmektedir. Çalışanların sınıf aidiyetleri zayıflatılarak, giderek güvencesiz çalışma koşulları altında yalnızlaş(tırıl)mış güçsüz bireylere dönüştürülmektedirler (Ünal, 2008, 98). Uygun'un belirttiği gibi eğitim alanında faaliyet gösteren üç büyük eğitim sendikası (Eğitim-Sen, Türk Eğitim- Sen, Eğitim Bir- Sen)sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına karşıdır (Uygun, 2005, 593).

Maliye Bakanlığı'nın alacağı kararlar doğrultusunda değişebilir nitelikte olan sözleşmeli öğretmen istihdamında hiç bir şekilde iş güvencesinin memur statüsündekilerle eşit olduğu iddia edilemez. Ücretli öğretmenler açısından ise direk okul idaresi hiçbir neden göstermeksizin işlerine son verebilmektedir. Mevcut çalışma koşulları ve iş endişesiyle ücretli öğretmenlerden verimli olmaları beklenemez. Yapılan bir çalışma da bu durumu doğrulamaktadır. Yöneticiler ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirtmiştir (Arslan ve diğerleri,

2006, 33). Kadrolu öğretmenler dışında kalan iş güvencesinden yoksun olarak çalıştırılan öğretmenlerin, kendilerini ne denli “eğitimci” olarak hissedebilecekleri, öğrencilerin ve ailelerin onları ne ölçüde diğer öğretmenlere eş değer görebilecekleri tartışılmalıdır (Ünal, 2008, 103).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) en fazla memurun yer aldığı kamu kurumudur. MEB, eğitim hizmetini farklı ve giderek esnekleşen istihdam biçimlerine göre çalışan öğretmenlerle sunmaya başlamıştır. Öğretmen ihtiyacı son yıllarda artan sözleşmeli ve ücretli öğretmen istihdamı gibi geçici çözümlerle giderilmeye çalışılmaktadır. Bugün okullarda, biri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/A fıkrasına göre kadrolu olmak üzere toplam dört öğretmen istihdam biçimi bulunmaktadır. Sözleşmeli olan ikinci istihdam biçiminde öğretmenler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/B fıkrasına göre görev yapmaktadır. Ayrıca 4/C fıkrasına göre *Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar*’ın 9.maddesi kapsamında görevlendirilen kısmi zamanlı geçici öğretici olarak nitelendirilen öğretmenler çalıştırılmaktadır. Diğer iki istihdam biçiminden biri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesine göre vekil öğretmenliktir. Bu dört istihdam biçiminde öğretmenler aynı işi yapmakta ve görevlerini aynı ortamda yerine getirmektedir. Ancak bu öğretmenler farklı ücretler almakla birlikte, birbirlerinden tamamen farklı özlük haklarına ve sosyal statülere sahiptirler. Personel statülerindeki değişiklik, sözleşmeli personelin sendika, toplu sözleşme ve grev haklarından yasaklı olmasının yanı sıra memurlara tanınan genel güvence sisteminden de yoksun olması nedeniyle özel bir öneme sahiptir (Şimşek, 2007). Uygulanan bu istihdam biçimlerinde iş kriteri yani yapılan iş, temel ölçüt olarak alınmamaktadır.

Yöneticiler, öğretmen istihdamında sağlıklı ve uzun süreli bir planlama yapmak yerine “ihtiyaç” nedeniyle geçici uygulamalara başvurmuşlardır (Uygun, 2005). Öğretmenlik mesleğine giriş için bir yandan seçme-eleme sınavı yapılırken, diğer yandan tamamen sübjektif değerlendirme ölçütlerine göre alınmış, hiçbir güvencesi olmayan, kabul edilemez bir ücretle öğretmen çalıştırılması yaklaşımın tutarsızlığının açık bir göstergesidir (Eğitimsen, 2004b, 294). Öğretmen olmak için yıllarca yüksek öğrenim gören gençler, bu uygulamayla işverenin her türlü emir ve isteklerini yapan,

aksi halde sözleşmesinin feshine razı olan, gelecek kaygısı içinde, örgütsüz ve adeta köle gibi çalışmaya zorlanmaktadır (Evin, 2006).

Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda da belirtildiği üzere öğretmenlik mesleğinin özel uzmanlık gerektiren meslek olduğu gerçeğini görmezden gelmektedir. Ayrıca bir kamu hizmeti olan eğitim için istihdam edilecek personelin alımında süreklilik (kesintisizlik), düzenlilik, nesnellik ve eşitlik ilkeleri ile birlikte hizmetin devamı ilkesi göz ardı edilmektedir. Kamusal bir hizmet olması gereken eğitim hizmetini yerine getiren öğretmenlik düzenlilik ve süreklilik gerektiren bir meslektir. Devletin asli ve sürekli hizmetlerinden eğitim-öğretim hizmetleri geçici nitelikte, iş güvencesinden yoksun kişilerle yerine getirilmesi doğru değildir.

MEB öğretmenler üzerinden maliyet hesabı yapmakta ve eğitimin zaten kötü olan niteliğini daha ucuza getirdikleri sözleşmeli istihdam politikası ile daha da bozmaktadır. Eğitimin temel taşı olan öğretmen, eğitimin niteliğini direk etkilemekte birçok olumsuzluk yaratmaktadır. Bunların başında öğretmen değişiklikleriyle çocuklarda ortaya çıkan uyum ve tanıma sorunları gelmektedir. Aynı zamanda özellikle kısmi zamanlı geçici öğretici olarak görevlendirilen öğretmenlerin çoğunun eğitim fakültesi mezunu olmaması ve dolayısıyla pedagojik bilgilerinin eksik olması nedeniyle de sorunlar yaşanmaktadır. Esnek istihdam biçimi bu öğretmenlerin birçok sorun yaşamasına neden olmakta ve yaşanan bu sorunlar karakterlerini zayıflatmaktadır. Birçok özlük hakkından ve en önemlisi iş güvencesinden yoksun sözleşmeli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar kısmen de olsa medyada yer almaktadır. Yapılacak olan bu çalışmada esnek istihdam edilen öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların üzerlerindeki etkileri, sözleşmeli ve kısmi zamanlı geçici öğretici olarak istihdam edilen bu öğretmenlerin görüşlerinin alınması yoluyla saptanmaya çalışılacaktır.

Son dönemlerde MEB'in istihdam biçimi sözleşmeli ve ücretli öğretmen çalıştırmaya yöneliktir. Devlet memuru öğretmen alımı her yıl azaltılırken sözleşmeli istihdam edilenleri sayısı artmaktadır. Mevcut düzenlemeler sayesinde de önümüzdeki dönemlerde daha da artacağı açıktır. Kamu hizmet alanlarındaki esnek istihdam politikasının somutlama biçimlerinden biri olarak kendini gösteren ve kamu

hizmetlerinde sürekliliği sağlama amacı bakımından da sakıncalı olan geçici personel istihdamı, tanımda belirlenen amacın dışına çıkarak hizmet güvencesiz ve düşük maliyetli personel istihdam etmenin aracı olmuştur (Demirci, 2006, 97). MEB öğretmen açığını kapatmak için geliştirdiği ve uyguladığı bu istihdam biçimleriyle eğitim hizmetine bakışını ve önceliklerini göstermektedir. Bakanlık ihtiyaç duyduğu personeli kadrolu olarak almayarak, doğan boşluğu bu uygulamalarla gidermeye çalışmaktadır. Eğitimin düzenli ve sürekli bir kamu hizmeti olması gerçeğine aykırı bir şekilde hayata geçirilen, geçici ve iş güvencesiz çalışmayı esas alan merkezi, yerel ya da okul düzeyinde yaşanan ücretli öğretmenlik uygulaması, bugün tüm dünyada benimsenen “ucuz işgücü” uygulamasının eğitimdeki yansıması biçiminde yer almaktadır. Sözleşme altında çalışan öğretmenlerin mevcut ücret düzeyi, hukuksal konumu ve çalışma koşulları ile öğrencilere faydalı olabilmesi mümkün değildir. Eğitimin niteliğinde temel olan unsur ise öğretmen niteliğidir. Geçici öğretmen istihdamına yönelik uygulamalar, bazen öğretmenlik mesleğini ve öğretmenleri tedirgin edecek boyutlara ulaşabilmektedir (Uygun, 2005, 589). Öğretmenlik mesleği düzenlilik ve süreklilik gerektirir. Bu nedenle bütün öğretmenler, hatta eğitim işkolunda çalışan herkes kadrolu ve iş güvencesine sahip olarak çalıştırılmak zorundadır. Kamu hizmetlerinin hiçbir alanında “sözleşmeli istihdam” uygulamasına gidilmemelidir.

Bu çalışmanın problemi; MEB’de sözleşmeli statüde ve ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin özlük hakları ve sosyal statüleri açısından istihdam biçimleriyle ilişkili olarak karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları algılayışlarıdır.

Amaç

Bu çalışmanın temel amacı, Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin istihdamlarıyla ilgili ve istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarına ilişkin görüşlerini saptamaktır.

Bu amaçla yanıt aranacak sorular şunlardır:

MEB’ de sözleşmeli statüde ve ücretli olarak çalışan öğretmenlere göre;

1. Sözleşmeli ya da ücretli olarak görev yapmanın özlük hakları bakımından getirdiği sorunlar nelerdir? Sorunlar bakımından sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında farklılık bulunmakta mıdır?

2. Sözleşmeli ya da ücretli olarak görev yapmanın öğretmenlik mesleği açısından ve öğretmenlerin kendileri üzerinde etkileri nelerdir? Bu etkiler sözleşmeli ve ücretli öğretmenler bakımından farklılık göstermekte midir?
3. Sözleşmeli ya da ücretli olarak görev yapmanın eğitim-öğretimin niteliği bakımından etkileri nelerdir? Bu etkiler sözleşmeli ve ücretli öğretmenler bakımından farklılık göstermekte midir?
4. Sözleşmeli ya da ücretli olarak görev yapmanın sosyal statü bakımından getirdiği etkiler öğretmenlerin;
 - a) Yöneticilerle olan ilişkilerine,
 - b) Öğretmenlerle olan ilişkilerine,
 - c) Öğrencilerle olan ilişkilerine,
 - d) Velilerle olan ilişkilerine,
 - e) Çevre ile olan ilişkilerine nasıl etki etmektedir? Bu etkiler sözleşmeli ve ücretli öğretmenler bakımından farklılık göstermekte midir?
5. Sözleşmeli ya da ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin öğretmenlik mesleği içinde istihdam edilme durumlarıyla ilgili gelecek beklentileri ve istekleri nelerdir?

Önem

Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve DTK 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarına ve bu konudaki görüşlerini saptama amacına yönelik olan bu çalışmanın, sözleşmeli statüde ve ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin özlük hakları ve sosyal statü açısından sorunlarını ve görüşlerini saptamada önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, eğitim sistemindeki esnek çalıştırma uygulamalarıyla ilgili sözleşmeli statüde ve ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarına ilişkin çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, yapılacak olan çalışmanın esnek çalışma içerisindeki öğretmenlerin sorunlarını ortaya koyma ve bu konudaki görüşlerini saptamada başka çalışmalara da kaynak teşkil edeceğine inanılmaktadır. Araştırmanın mevcut istihdam biçimi ile ilgili sorunların çözümü konusunda geliştirilmek istenecek politikalara da ışık tutması umulmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2008-2009 Öğretim yılında Ankara ili sınırları içindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli ve DMK 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşan örneklemdaki öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

Sayıtlar

Ankara ilinde sözleşmeli statüde ve ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin sorunlarına dair görüşlerinin alınacağı bu çalışmada, sözleşmeli statüde ve ücretli olarak çalışan öğretmenlerin özlük hakları ve sosyal statü açısından ortaya çıkacak olan sorunlar açısından kadrolu öğretmenlere göre farklı bir kategori oluşturacakları varsayılmaktadır.

Tanımlar

Esnek çalışma: Çalışma düzeninin işyeri gereklerine, işin ve işyerinin ihtiyaçları ve işverenin isteklerine göre kolaylıkla uyum ve uygunluk sağlayacak şekilde, sürekli ve yeniden düzenlenmesidir (Aydoğanoglu, 2006).

Sosyal statü: Kişinin sosyal yerinin toplumun diğer üyeleriyle karşılaştırıldığında nerede olduğunu gösteren bir değerlendirmedir. Statü kişinin çevresindekilerin toplum içinde ona nesnel olarak uygun gördükleri mevki ya da pozisyona verilen isimdir (Fichter, 1996, 30).

Kadrolu öğretmen: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesine göre öğretmenlik yapmakta olan kimselerdir. Ayrıca "mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılırlar" (mad.4/A)

Sözleşmeli personel: "Yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir"(md.4/B)

Geçici personel: “bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir” (md. 4/C).

Sözleşmeli öğretmen: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/B maddeleri kapsamında öğretmenlik yapan kimselerdir.

Vekil öğretmen: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesine göre geçici olarak öğretmenlikle görevlendirilen kimselerdir.

“Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.”(md. 86).

Ücretli öğretmen: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 89. maddesi kapsamında öğretmenlik yapan kimselerdir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALANYAZIN

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin ve istihdam biçimlerinden dolayı karşılaştıkları sorunlar betimlenmeden önce öğretmenlerin hizmet ettiği eğitim sisteminde eğitim ve eğitim hakkı kavramları, eğitim hizmeti ve bu hizmeti yerine getirmede devletin rolünden bahsetmek gerekir. Daha sonra dünyada ve Türkiye’deki kamu personel rejimlerindeki eğilimden bahsedilecek ve istihdam biçimlerindeki eğilimler doğrultusunda esneklik kavramı ve esneklik türleri üzerinde durulacaktır.

Eğitim Hakkı

Literatürde eğitim için birçok tanım bulunmakla birlikte en genel tanımıyla eğitim, “önceden saptanmış amaçlara göre insan davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizisi”dir (Oğuzkan, 1993, 48). Eğitim, değişik toplumsal alanlara göre farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Birey açısından eğitim ise yeni davranışlar kazanmayı anlatan bir süreçtir.

Eğitim, temel bir insan hakkı olarak evrensel ölçekte kabul görmektedir. Bunun altında yatan en önemli etken eğitimin; insan kişiliğinin tüm yönleriyle gelişmesinde çok önemli bir faktör ve insanların kendilerini gerçekleştirmeleri ve özgürleşmeleri ile doğrudan ilişkili bir süreç olmasıdır (Eğitimsen, 2004a). İnsanın toplum içinde diğer bireylerle birlikte yaşaması ve onlarla karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde bulunması nedeniyle ortaya çıkan ve bireylerin ancak aidiyet duydukları bu gruplar aracılığıyla ve bu grup için talep edebileceği haklar vardır. Bunlara genellikle “kolektif haklar”, “sosyal, ekonomik ve kültürel (ya da ikinci kuşak) ya da “grup hakları, üçüncü kuşak haklar” denilmektedir (Özsoy, 2004). Eğitim hakkı da kişiye devletten talep etme hakkını veren bu kategori içerisinde yer alır.

Toplum düzeni içerisinde, insanların birbirleriyle yardımlaşmadan veya ortak bazı hizmetlerden yararlanmadan karşılayamayacakları birçok önemli ihtiyaçları vardır. “Bilindiği gibi devlet, bu ihtiyaçların karşılanmasını kendi görevleri arasına almış ve bunları kamu hizmeti olarak örgütlendirmiştir” (Adem, 1981, 95). Altunya’nın ifade ettiği gibi;

Eğitim hakkı, gerçekleştirilmesi ilkece devlete yüklenmiş bir haktır. Yurttaşlara eğitim özgürlüğünün tanınması, eğitim hakkını sağlama açısından yeterli değildir. Yani, “engel olmuyorum, al yap” demek, eğitim hakkının gerçekleşmesi açısından anlamlı değildir. Bu hakkı gerçekleştirmede devletin edimde bulunması, sorumluluk üstlenmesi gerekir (1999, 79).

Ancak, eğitimin bir insan hakkı olarak değil, devlet ve piyasa gibi güçlerin amaçlarını gerçekleştirmek için bir araç olarak görülmesi, eğitimin insan hakkı olarak kavranmasının önünde bir engel oluşturmuştur. Eğitim hakkı diğer insan haklarının bilinmesinde, kullanılmasında, korunmasında ve geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir.

Eğitim Hizmeti

Devletin eğitime bakışı eğitim hizmetinin yerine getirilmesini belirler. Tural'ın (2002, 17) ifade ettiği gibi;

Devlet, kamu gelirlerini hükümetler kanalıyla kullanır. Devlet gelirlerini eğitim, sağlık, savunma, ulaşım, altyapı, iç ve dış güvenlik gibi birbirlerine alternatif alanlar arasında dağıtmaktadır. Eğitime devletin ayıracağı kaynağın miktarı, devlet gelirlerinin büyüklüğü kadar, eğitime ve eğitimin getirilerine verilen önemle yakından ilgilidir.

Eğitimi kamusal bir hizmet olarak kabul eden yaklaşım yerine, ondan hangi kesimlerin ne ölçüde, kazanç sağladığına ilişkin devletin ve toplumun yaklaşımı bir ülkede uygulanan eğitim finansmanı modelini büyük ölçüde belirlemektedir. Bu doğrultuda eğitim, bireyin gelecekteki kazançlarını artıran bir yatırım olarak ortaya konmaktadır. Böylece eğitimin toplumsal getirisinin yanında kişisel bir getirisi de vardır. Bu da, eğitim görmüş kişinin bundan dolayı hayatı boyunca elde edeceği ek getiridir. Eğitim insan sermayesine yapılan en önemli yatırım olarak değerlendirilmekte ve eğer eğitimle bireyin ileride maddi kazancı artacaksa bunun maliyeti de gene o birey tarafından ödenmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Buna göre eğitim, kişisel getirisi nedeniyle yarı kamusal bir hizmet olarak kabul edilmektedir. Böylelikle eğitime iktisadi bir mal olarak yararlanan öder mantığıyla bakılmaya başlanmıştır. 1980'li yıllardan itibaren geleneksel kamu anlayışının yerini yeni kamu işletmeciliği anlayışı almaya başlamıştır. Böylelikle eğitim, alınır satılır bir mal; karşılığında bir ücret ödenmesi gereken bir metaya dönüşünce, eğitim ticari bir faaliyet halini almıştır.

Küreselleşme ile birlikte 1980'li yıllarda uygulanan neo-liberal politikalarla, bir hak olduğu göz önünde bulundurulmadan eğitimin düzenlenmesinde devlet yerine piyasaların egemen olması gerektiği ile ilgili bir takım argümanlar ortaya atılmıştır. Bürokratik sistemlerde harcamaların artmasının üretimde düşüşlere neden olduğu yönünde yapılan analizle ve piyasalar yönünde çeşitli argümanlarla eğitimin kamusalılığı geriletmeye çalışılmıştır. Neo-liberal politikalar, yetersiz kaynaklara sahip kamunun, eğitim için ayrılan kaynakları etkin olmayan bir şekilde kullandığı ve bunun eşitsizliğe yol açtığını vurgulayarak, kamu-eğitim ilişkisinin yeniden tanımlanması gerektiğini ileri sürmektedir (Ercan, 2003, 6). Neoliberal bakış açısına göre çözüm olarak, eğitim tamamen piyasanın şartlarına bırakılmalıdır, çünkü devlet eğitim hizmetini karşılamakta yetersiz kalmakta, bununla birlikte verimlilik düşmektedir. Bu yüzden özel sektörün de eğitim hizmeti sunmasının sınırlı olan eğitim arzını ve verimliliği arttıracak ileri sürülmektedir. Sayıları hızla artan dershaneler, ayrıca özel okullara ve vakıf okullarına yapılan devlet desteği, devlet okullarında çeşitli adlar altında velilerden toplanan paralar ve yüksek öğretim harçları bu düşünce doğrultusunda eğitimin paralı hale getirilmesinin somut örnekleridir.

Ancak, eğitimin paralı hale getirilmesi konusunda ülkemiz gerçekleri ve sosyal devlet anlayışı göz ardı edilmektedir. Eğitim hizmeti tümüyle piyasa mekanizmasına terk edilirse ya da 'üçüncü sektör' eliyle 'gönüllü' bir etkinlik olarak yürütülürse, eğitimin kendine özgü koşulları olan bir hak olma statüsünü yitireceği ve bir ayrıcalığa dönüşeceği ileri sürülmektedir (Özsoy, 2004). Eğitimde piyasa seçeneğinin bulunması, eğitimin kamusal sunumunu ve bir hak olma özelliğini değiştirmek, böylece onu bir ayrıcalık haline getirmek için yeterlidir. Neo-liberal politikalarla gelir dağılımında ortaya çıkan eşitsizlik, kamu harcamalarının bu politikalarla kısılması, eğitim hakkını olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitimin ticarileşmesiyle birlikte, eğitim olanaklarına ulaşma yolları büyük ölçüde engellenmektedir. Eğitimden herkesin satın alma gücü kadar yararlanması, eğitimi bir hak olmaktan çıkarmakta ve toplumda büyük bir eşitsizlik yaratmaktadır.

Küreselleşme sürecinde sosyal refah devletinin yeni koşullara uyum sağlayacak biçimde içeriğinin yenilenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Küresel değişimler, devletin sadece temin eden değil, kolaylaştıran ve düzenleyen unsurlar olarak

değerlendirilmesi gereğini doğurarak devlet için yeni ve farklı roller anlamını taşımıştır (Gökbunar ve Kovancılar, 1998, 251).

Sosyal devletin farklı ülkelerde farklı anlamları taşıması nedeniyle tanımlanmasında bir güçlük vardır. Anayasa mahkemesi kararına göre "Sosyal devlet ... ferdin huzur ve refahını gerçekleştiren ve teminat altına alan, kişi ve toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadî ve malî tedbirler alarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve millî gelirin adaletle uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı tedbirler alan adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı kararlılık içinde ve gerçekçi bir özgürlük rejimini uygulayan devlet demektir."(Karar,1967/29). Buna göre sosyal devlet, vatandaşlarının ekonomik ve sosyal haklardan (sosyal güvenlik, sendika, toplu sözleşme ve grev, asgari ücret, eğitim, insan hakları, işçi hakları ve sağlık hakları gibi) yararlanmaları için gerekli önlemleri alır. Özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra demokratik ülkelerde benimsenen ve uygulanan sosyal devlet anlayışı, 1961 Anayasası ile hukukumuza girmiş ve Cumhuriyetin nitelikleri arasında yerini almıştır. 1982 Anayasası da bu ilkeyi Cumhuriyetin değiştirilemeyecek olan nitelikleri arasında sayarak ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir (Sabuncu, 2002, 133). Ancak eğitim ve öğretim hakkına ilişkin olarak 1961 Anayasasındaki temel hüküm, "Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını karşılamak devletin temel görevi" olarak belirtilirken, 1982 Anayasasında bu ilkedan vazgeçilerek bu hak diğer sosyal haklar mertebesine indirilerek bu ayrıcalığa son verilmiştir (Yaman, 2000).

Refah devletinin bugün kamusal alandaki koşulları ortaya çıkaran dönüşümü, kapitalizmin kendine yeni alanlar bulmak istemesiyle ilişkilidir. Kapitalist sistemin küreselleşme ile birlikte içerisinde bulunduğu köklü dönüşüm 1970'li yıllardan itibaren kâr oranlarının düşmesiyle başlamıştır. Sosyal haklar ve kamu hizmetleri ayrıca eğitim hizmeti, sermayenin kâr alanına dahil etmek istediği hedefler haline dönüşmüştür. Kapitalist sistem, sermayenin önündeki tüm bu engelleri aşmak, kâr alanlarını daha da genişletmek ve sistemi kendi çıkarları doğrultusunda yeniden yapılandırmak için önemli adımlar atmıştır. Kapitalist küreselleşme, sermayenin (uluslararası şirketlerin) ulus devletlerin sınırlamalarıyla engellenmeden dünya

üzerinde hareket edebildiği, sosyal devlet ilkelerinin ve uygulamalarının yok edilmeye çalışıldığı, ülkelerarası ve insanlar arası ilişkilerin insani boyutu ve amacının yok sayıldığı bir süreci göstermektedir (Aksoy, 2005, 2). Bu süreç içerisinde üretim biçimleri, sermayenin yapısı ve akışı, işgücünün bileşimi, ulus devletin rolü, kamu hizmetlerinin sunumu gibi birçok alandaki ekonomik ve sosyal değişimler neoliberalizm ve neoliberal politikalarla açıklanmaktadır. Neo-liberalizm sürecinde devletin sosyal boyutu (özelleştirme vb. politikalarla) en az seviyeye indirgenerek piyasa devleti anlayışı getirilmektedir. Kapitalist küreselleşme ve uygulanan neoliberal politikalarla birlikte devletin hizmet anlayışı ve personel rejimleri de değişmektedir. Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ve kamu işletmeciliği anlayışı, kapitalizmin geçirmiş olduğu bunalım dönemleri sonrasında, kamu örgütlerinin nasıl yapılandırılması ve yönetilmesi bağlamında ortaya çıkmış yönetim kuramlarıdır (Özdemir, 2006).

Yeni kamu işletmeciliği anlayışı ile özel sektörün yönetim anlayışının uygulanmasıyla kamunun asli görevi sayılan hizmetler neoliberal ilkeler doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Hizmet Ticareti Genel Sözleşmesi (GATS) ise hem Türkiye hem de gelişmekte olan tüm ülkeler için kamu hizmetlerinin sonu olmuştur. Bunun sonucunda eğitim ve sağlık gibi kamusal hakların tasfiyesi, uluslar arası düzeyde metalaştırılması süreci başlamıştır. Sonuç olarak devletin yeniden yapılandırılması adı altında hizmetlerin özelleştirilmesi ve uluslararasılaşmaya açılması mümkün kılınmıştır.

Kısacası küreselleşme sürecinde hizmetlerin hemen hemen tamamının ticarete konu olması, uluslararasılaşmaya açılması ve özelleştirilmesi, devletin düzenleyici rolünün ön plana çıkarılması, kamu hizmetlerinde ve dolayısıyla kamu yönetiminde yeniden yapılanmanın temel özelliği olarak belirlemektedir (Erdoğan, 2005). Eğitim hizmeti de bu dönüşümün içerisinde piyasanın çıkarları doğrultusunda yeniden düzenlenmektedir. Sayılan'ın (2006, 44) ifade ettiği gibi neoliberal politikalarla hem eğitime yüklenen toplumsal anlamlar; buna bağlı olarak eğitimin amacı ve işlevi, hem de toplumsal gereksinimler çerçevesinde bir kamusal hizmet olarak örgütlenmesinin ve sunulmasının koşulları değişmiştir. Böylelikle Gök'ün (2004, 107) belirttiği gibi devlet tarafından sağlanan kamusal eğitim bile giderek ancak paranın satın alabileceği bir hizmet haline gelmiştir.

Devletin Değişen Rolü

Kapitalizmin ortaya çıkışı ve içinde bulunduğu yeniden yapılanma süreci ile birlikte devletin yapısında ve onun üstlenmiş olduğu rolde farklılıklar yaşanmıştır. Bu bölümde kapitalizm sürecindeki değişikliklerle farklılaşan kamu yönetimi ve devlet anlayışından bahsedilecektir.

1929 bunalımı, kapitalizmin ilk bunalım dönemidir. Birinci Dünya Savaşı sonrası uygulanan liberal politikaların bir sonucu olarak toplumda giderek artan yoksullaşma ve işsizlik, kamu sektörü ve özel sektörde üretilen mal ve hizmetlere karşı toplam talebin düşmesine yol açmıştır. Bu durum kapitalizmi evrensel bir bunalıma sürüklemiştir. Bütün çabalara karşın kriz durdurulamamış, tüm dünyada ciddi boyutlarda etkisi hissedilmiştir. Bunalıma ilk tepki olarak çeşitli ülkeler 1930'lu yıllarda devletçi politikaları hayata geçirmişlerdir (Özdemir, 2006). Bu yıllarda ekonomide klasik ve neo-klasik yaklaşımların yerini J.M.Keynes'in öncülük ettiği; devletin tam istihdamı sağlaması, ekonomi ve toplumsal yaşama bizzat müdahale etmesini savunan yaklaşımlar almaya başlamıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı sonuçlarının yaşanılan bunalımı daha da derinleştirmesi sonucunda devlet, sermaye ve örgütlü emek arasında devletin ekonomiyi ve toplumsal yaşamı merkezden kontrol etmesi gerektiği yönünde bir uzlaşma dönemine girilmiştir (Özdemir, 2006).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında devlet eğitim, sağlık, konut, altyapı gibi konularda bizzat mal ve hizmet üretiminde ön plandadır. Kalkınma devleti ve refah devleti anlayışlarıyla kamu örgütlerinde büyüme ve kamu hizmetlerinde artış yaşanmıştır. Bu artış beraberinde kamu istihdam rejiminde niceliksel ve niteliksel büyüme getirmiştir. Bu dönemde dünya kapitalist sistemi fordist özellikler taşımaktaydı. Fordizmin genel özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Rhodes, 1991, 544 akt. Özdemir, 2005, 25):

1. Kitle üretimi,
2. İri ve hiyerarşik olarak organize olmuş örgütler,
3. Akan-şerit teknolojisi,
4. Kitle tüketimi,
5. Müdahaleci devlet.

Fordizm birikim rejiminin hüküm sürdüğü bu yıllarda kamu örgütlerinin yönetimine geleneksel kamu yönetimi anlayışı hâkim olmuştur (Özdemir, 2006).

Kamu yönetimi alanında ise bu dönem “klasik dönem” olarak nitelendirilmiştir. Klasik dönem, örgütleri insansız bir makine olarak tasavvur etmiştir (Özdemir, 2006). Daha sonra ortaya çıkan “neo-klasik” yaklaşım ise bu yaklaşımı reddedip eksik bıraktığı boşluğa insan faktörünü katmıştır. Kitleli üretim 1970’li yıllara kadar olumlu sonuçlar doğurmuş, ancak sanayi toplumunda sosyal devlet ilkesi ve uygulamaları tartışılmaya başlanarak neoklasik uygulamalar etkin hale gelmeye başlamıştır.

1970’lerin ortalarına gelindiğinde kapitalizmin içine girdiği krizle birlikte büyüme hızları düşmüştür. Bu dönem kapitalist sistemi farklılaşarak post-fordist özellikler taşımaktadır. Post-fordizmin genel özellikleri ise şu şekildedir (Rhodes, 1991, 44 akt. Özdemir, 2005, 25).

1. Esnek üretim,
2. Talebe göre üretim,
3. Parçalanmış ve çeşitlenmiş piyasa,
4. Hizmet sektörünün gelişimi,
5. Küçük ve orta boy işletmelerin yaygınlaşması,
6. Esnek istihdam (geçici iş gücü).

Devletlerin yüksek büyüme hızları düşerken devletin aşırı büyümesi, kalkınma ve refah devleti anlayışı sorgulanmaya başlanmıştır. Bu dönemde enflasyon oldukça yükselmiş, işsizlik artmış, yatırımlar azalmış ve buna bağlı olarak kâr oranları ciddi bir şekilde düşmüştür. Şirketler, kâr oranlarındaki düşme eğilimine karşı çıkabilmek için, artı değer oranını yükseltmelerine bir engel olarak gördükleri ulusal düzenlemelere, ulusal düzeyde tanımlanmış sosyal haklara, ulusal düzeydeki sendikal uzlaşmalara karşı çıkmaya başlamıştır (Erdoğan, 2005). Bu durumda devletin ve devlete ait rollerin yeniden tanımlanması gerekmiştir.

1980’lerin başında ortaya çıkan neo-liberal yaklaşıma göre kamu yönetiminde yaşanan bu bunalımdan çıkış ancak kamu örgütlerinin daraltılması ile mümkündür. Temel tez şudur: devlet asli unsurları dışında (iç güvenlik, dış güvenlik ve adalet) faaliyette bulunmamalıdır (Özdemir, 2006). Neo-liberal politikaların bu temel tezini savunan yeni-sağ yaşanan krizle birlikte refah devletini eleştiriye tutmuştur. Yeni sağ söylem, refah devletini ekonomik, üretken, etkin ve verimli olmadığı, ayrıca despot olduğu özgürlüklere karşı olduğu gerekçeleriyle eleştirmiştir (Özdemir, 2005, 33). Yeni- sağ iktidarların yapmaya çalıştıkları en önemli siyasalar arasında devletin

küçültülmesi bağlamında özelleştirme ve serbestleştirme uygulamaları gelmektedir(Özdemir, 2005, 34). Bu uygulamalar ise ulus devlet ve geleneksel kamu yönetimi anlayışını hedef almaktadır.

Devleti tasfiyeyi amaçlayan bu yeni süreç temel stratejilere sahiptir. Bunlar sırasıyla özelleştirme(devletin mal ve hizmet üretimini özel yönetimlere devretmesi); serbestleştirme (devletin mal ve hizmet üretiminde tekel olmaktan çıkması ve özel sektöre bu alanların açılması); ve nihayet piyasalaştırma (devletin mal ve hizmet üretiminde özel sektörle rekabet edebilir bir yapıya dönüştürülmesi) olarak ortaya konulabilir (Özdemir, 2006). Tüm stratejiler ise kamunun ve kamu hizmetlerinin çağın gereklerine uyması mantığıyla savunulmaktadır. Bu durumda ise kamu hizmetlerinin temelini oluşturan kamu yararı ilkesinin yerini özel işletmelerdeki etkinlik, verimlilik ve ekonomiklik ilkeleri almaktadır.

Neo-liberalizm sürecinde devletin sosyal boyutu (özelleştirme vb. politikalarla) en az seviyeye indirgenerek piyasa devleti anlayışı getirilmektedir. Devletin rolü ve işlevleri böylelikle yeni bir anlayışla yeniden tanımlanmıştır.

Kamu Hizmeti Anlayışı

Kamu hizmeti; devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinlikler dizisi olarak tanımlanmaktadır. Kamu hizmetlerinin ilgili olduğu konu toplumsal ihtiyaçların karşılanması için mal ve hizmet üretimidir (Karahanoğulları, 2003). Böylelikle kişilerin ihtiyaç duyduğu temel gereksinimleri yerine getiren hizmetler kamu hizmetidir. Düzenlilik, süreklilik, kâr amacı gütmeme kamu hizmetinin en önemli öğelerini oluşturur. Çünkü bu unsurların yokluğu ya da aksaması toplum yaşamını alt üst edebilir (Aydoğanoglu). Kamu hizmeti, siyasal alanın yani piyasa dışındaki bir aktörün, devletin, piyasanın işleyiş kurallarından belirli oranda bağışık kılarak (kurtararak) üstlendiği toplumsal ihtiyaçları karşılayacak mal ve hizmet üretimlerini ifade eder (Karahanoğulları, 2003). Diğer bir değişle para-meta- para döngüsü kamu söz konusu olduğu zaman bu şekilde işlemez. Ancak uygulanan neo-liberal politikalar ve devletin değişen rolü ile kamu örgütlerinin mal ve hizmet üretiminde “kamu yararı” ilkesi, özel sektör yönetimlerinin etkinlik, verimlilik ve

ekonomiklik ilkeleriyle ikame edilmiştir. Böylelikle kamu hizmeti, küçük ve piyasa ilkelerine göre çalışan bir devlet yönetimi yaratmak politikası doğrultusunda tanımlanmaktadır (Güler, 2003b, 6).

1970’li yılların başlarında yaşanan krizle refah devletinin yönetim anlayışı olan geleneksel kamu yönetimi anlayışı yerini küçültülmüş devlet ve kamu işletmeciliği anlayışına bırakmıştır. Kamu işletmeciliği yerine yeni kamu işletmeciliği, yönetimin yeniden icadı ve profesyonel işletmecilik, girişimci devlet gibi farklı ifadeler de kullanılmaktadır. Yeni kamu işletmeciliği, özel sektördeki işletmeciliğin (managerialism) kamu sektörüne taşınması (profesyonel yönetim, performans standartları ve ölçümleri, kısıtlı bütçeler, çıktı denetimleri, kaynak kullanımında disiplin, şirket yönetim modelleri, kamu sektöründeki monolitik bürokrasilerin parçalanması, yönetim yetkilerinin desantralizasyonu, yönetim kültürünün değiştirilmesi) ile kamu sektörüne piyasa ve rekabet ortamının getirilmesi (müşteri/satıcı ayrımı, kamu kesiminde rekabetçi yapılara kayış, kamu hizmeti etiği yerine rekabetçi şirket kültürü, işe alma ve ödemelerde esnekliğe geçiş, istihdam ilişkilerinde belirli süreli, performansa dayalı ve ulusal düzeyde değil yerel düzeyde belirlenmiş sözleşmelere geçiş vb.) vurgularına dayanır (Larbi, 1999, 15-16; akt. Erdoğan, 2005). İşletmecilik alanında kullanılan toplam kalite yönetimi, misyon, stratejik planlama yönetimi gibi yöntem ve teknikler kamu sektörü alanına ithal edilmiştir (Koroğlu, 2005, 40). Bununla birlikte personel rejimleri ise esnek istihdam, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi kavramlarla açıklanmaktadır.

Yeni kamu işletmeciliği anlayışı ile ortaya çıkan bir kavram da yönetim kavramıdır. Yönetim kavramı, özel sektör yönetimi ve sivil toplum kuruluşlarını içine alan karmaşık bir sistem ve bunların kendi aralarındaki ilişkiler ağını ifade etmek için kullanılır. Bu yaklaşım verimlilik, sorumluluk, katılım, iş doyumu, güdüleme, başarımlar gibi daha çok özel sektör yönetiminde kullanılan kavramların kamu yönetimi alanına taşınmasını gerektirmektedir. Yönetim anlayışı bir anlamda kamu işletmeciliği yaklaşımının en önemli sloganı olan “kürek çeken değil, dümen tutan devlet” anlayışının hayata geçirilmesi ile de uyumlu görünmektedir (Özdemir, 2005, 86). Ayrıca yeni kamu işletmeciliği uygulamaları ile birlikte kamu sektörünün de kaynakları verimli kullanmaya başlayacağı ve hizmetin dağıtılmasındaki aksaklıkların önleneceği savunulmaktadır. Artık hizmeti satın alan müşteri memnuniyeti anlayışı ile hizmetlerin niteliği işletmeci uygulamada önemlidir.

Yeni kamu işletmeciliği, yalnızca kamu kesiminin özel sektör ilkeleri altında yönetilmesi anlamına gelmemektedir. Yeni kamu işletmeciliği, her şeyden önce kamunun küçültülmesini ve özelleştirilmesini beraberinde getirmektedir. Neoliberal politikaların en önemli araçlarından biri olan özelleştirme, dar anlamda KİT'lerin yönetiminin ve denetiminin geniş anlamda ise kamusal organlarca yürütülen kamu hizmetlerinin ve dolayısıyla üretim araçlarının mülkiyetinin devlet elinden özel kesime geçmesini ifade etmektedir (Köroğlu, 2005, 36). Altyapı hizmetlerini, sosyal hizmetleri ve kamunun asli görevi sayılan hizmetleri kapsayan özelleştirmelerin son aşaması ise küresel sermayeye açılması ile tamamlanmıştır. Türkiye'nin 26 Mart 1995'te imzaladığı Hizmet Ticareti Genel Sözleşmesi (GATS) ile ülkemizdeki kamusal hizmetlerin yeni kamu işletmeciliği anlayışıyla küresel güçlerin etkisi alanına girmesi kabul edilmiştir. Böylece kamusal hakların IMF, DTÖ, DB ve AB gibi aktörler aracılığıyla tasfiyesi ve metalaştırılması süreci başlamıştır. Kamunun büyük ölçüde tasfiyesi ve devletin yeniden yapılandırılması taahhütlerinde bulunulmuş ve hizmetler uluslararasılaşmaya açılmıştır.

Yeni kamu işletmeciliği anlayışı ile devlet ekonomik alandaki yönetim ve hizmet sunumu görevlerini terk ederek sermaye için uygun koşulları bizzat sağlayıcı olmuştur. Birçok kamu hizmetinin tasfiyesi ile kamu hizmet grubuna giren mal ve hizmetler artık özel mal ve hizmet konumuna gelmiştir. Eğitim, sağlık, güvenlik gibi hizmetlerin sosyal niteliklerinden dolayı kamu sosyal hizmetleri olarak geçmektedir. Küreselleşme döneminin yeni kamu işletmeciliği anlayışı, sosyal nitelikli hizmetlerin üretim ve sunumunun ticarileştirilmesini, özelleştirilmesini ve uluslararasılaşmasını temel alan bir yaklaşıma sahiptir (Erdoğan, 2005). Bunu yaparken de devleti sadece düzenleyici konumuna getirmektedir. Kamuda reform olarak adlandırılan bu yeniden yapılanma, küresel sermayenin çıkarlarına uygun düşmektedir.

Kapitalist ülkeler bu yeni kamu işletmeciliği anlayışı ile daha az maliyetle daha kaliteli kamu hizmeti üretileceğini savunmaktadır. Kamu mal ve hizmet üretimindeki maliyeti azaltma politikaları kamu personel rejimi üzerinde de etkisini göstermektedir. Kamu reformu sürecinde neoliberal politikalar doğrultusunda devlet küçülürken kamu harcamaları da küçülmekte, kamu harcamaları küçülürken de kamu personel harcamaları küçültülmektedir (Erdoğan, 2005). IMF gibi uluslararası kuruluşların da baskısıyla personel politikalarında da reforma gidilmiştir. Yeni kamu yönetimi anlayışı, geleneksel meslek sistemlerini esnekletirmiş, kamu hizmetleri,

ekonomilerin Avrupalılaşması ve uluslararasılaşmanın baskılarına uyum sağlamak durumunda kalmıştır. Meslek sistemlerinin kurallara dayalı örgütlenmesi, yerini yeni yönetim anlayışının görevlere dayalı örgütlenmesine bırakmak yoluna girmiştir (Erdoğan, 2005).

Türkiye’ de son dönemdeki kamu personel rejimini politikasını ve bu alandaki eğilimleri daha iyi yorumlayabilmek için dünyada ve Avrupa’daki personel rejimleri uygulamalarına göz atmak yerinde olacaktır.

Dünyada Kamu Personel Rejimlerindeki Eğilimler

Dünya kamu personel rejimlerinde reform adı altındaki düzenlemelerle değişiklik yapılmaktadır. Kamu personel reformları yeni kamu işletmeciliği anlayışı ve yapısal uyum programları kapsamında uygulanmaktadır. Kamu personel reformları, öncelikli olarak kamu personelinin sayısının azaltılması ile ücret ve maaşlara ilişkin düzenlemelerin yapılması konularında yoğunlaşmıştır. Demirci’nin (2006,89) ifade ettiği gibi;

Bu çalışmalar, çalışanların büyük mücadeleler sonucu elde ettikleri kazanımlarını devre dışı bırakan bir nitelik taşımaktadır. Reform anlayışı öncelikle esnek istihdam türlerini kullanarak, hakları ve yükümlülükleri yasalarla düzenlenen, güvenceli istihdam türlerinden uzaklaşarak kamu istihdam anlayışında bir dönüşüm gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Böylece reform anlayışıyla birlikte asıl yapılmak istenen kamu istihdamının temel istihdam biçimi olan memurluğun çözülmesi ve yerine esnek istihdam biçimlerinin getirilmesidir.

Kamu hizmeti alanını piyasadan farklılaştıran unsurlardan biri de memuriyet veya daha geniş ifadeyle kamu görevlisi şeklinde bir istihdam biçimi olmasıdır. Kamu hizmetinin, ihtiyaç duyduğu işgücü ile kurduğu ilişkinin esas olarak kamu görevliliği aracılığıyla kurulduğu bunun da sözleşmeden farklı olarak “statüye”, yani tarafların iradesinden bağımsız olarak önceden belirlenmiş yasal kurallara dayanmaktadır (Karahanoğulları, 2003). Son dönemlerde kamu personel rejimlerindeki eğilim ise yeni kamu işletmeciliği anlayışına uygun olarak memuriyet rejiminin tasfiyesi yönündedir. Her ülke kendi özel koşullarına uygun biçimde kamu personel rejimlerini esnekleştirme eğilimindedir. Örneğin İtalya, kamu personel rejimini tümüyle “özelleştirilebilirken”, Kıta Avrupa’sının diğer bazı ülkelerinde geleneksel kariyer

sistemleri esnekleşmeye direnç göstermişlerdir. Ancak dereceleri farklı olmakla birlikte statü rejimlerinden sözleşme rejimlerine geçiş pek çok ülkede görülmüştür (Erdoğan, 2005).

Gelişmekte olan ülkelerde ise kamu personel reformu Dünya Bankası ve IMF programları ile bağlantılıdır ve IMF yapısal uyum programları dahilinde hayata geçirilmiştir. IMF'nin gelişmekte olan ülkelerin yapısal uyum programlarında temel kriteri kamu personel sayısının azaltılması olmuştur. Dünya Bankası desteği ile uygulanan reform programlarında ise "Washington modeli" adı verilen yaklaşımın daha ağır bastığı görülmektedir. (McCourt, 2000; akt. Erdoğan, 2005). Buna göre personel sayının azaltılmasıyla neo- liberallerin istediği gibi minimize edilen devletin harcamalarının önemli bir kısmı kısılmış olacaktır. Bu durumun kamu hizmetlerinde etkinliği ve etkililiği artıracağı iddia edilmektedir.

Memuriyet rejiminin kuralları değiştirilmeden, yani esnek bir sözleşme rejimine geçilmeden kamu çalışanlarının sayısının azaltılmasına çalışılması, uygulanan politikalara karşı direncin etkili olmasına yol açmaktadır (Erdoğan, 2005). Sağladığı güvenceden dolayı tüm dünyada talep gören memurluk statüsü esneklik uygulamalarıyla evrilmekte ve bu dönüşüm sonucunda sözleşmeli çalışanlar dışarıdaki işsizler ordusuyla tehdit edilmekte ve haklarını savunamamaktadır. Bugün Avrupa Birliği ülkeleri genelinde bütçelerin kısılması ortak özellik olarak yer almaktadır. Bugün Avrupa'da boşalan memur kadroları sözleşmeli statüde çalışanlarla doldurulmaktadır. Birçok ülkede personel sayısının azaltılmasında araç olarak özelleştirme ve taşeronlaştırma kullanılmaktadır. Memuriyet rejimleri kariyer esasına göre biçimlendirmiş olan ülkelerde (Belçika, İspanya, Portekiz, Yunanistan, Fransa, İrlanda ve Portekiz gibi) kamu çalışanlarının yalnızca %40'ının memur olduğu Almanya ile benzeşen bir yapıya geçilmesi, yani kamu istihdamının giderek daha geniş bir kesiminin kariyer esaslı memuriyet rejimlerinin dışına çıkarılarak iş yasalarının kapsamına sokulması ya da ne memur ne işçi olan yeni sözleşmeli pozisyonlara transferi (Belçika, Fransa, İspanya), esnek çalışmanın unsurlarının getirilebileceği bir kamu istihdam çerçevesi yaratmanın yollarından olmuştur (Erdoğan, 2005).

Kamu hizmetlerinin ticarileşmesiyle beraber esnek çalışma, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi uygulamalar personel rejiminde daha çok yer almaktadır. Bazı ülkelerde ise kariyer rejimlerine esneklik unsurlarının sokulmasıyla, yani kariyer rejimleri muhafaza edilmekle birlikte kapsamının daraltılarak sözleşmeliğin yaygınlaştırılmasıyla yetinilmemiş, memuriyet rejiminin tümüyle tasfiyesi ve İtalya’da kullanılan deyimle “özelleştirilmesi” yoluna gidilmiştir (Erdoğan, 2005). Bazı üst düzey yönetici memurun dışında tüm kamu çalışanları iş yasalarına bağlı kılınmıştır. Memuriyet rejimlerindeki köklü değişime bir diğer örnek İsviçre’dir. İsviçre’de 2002 yılında daha esnek istihdam olanakları sağlayan yeni bir federal personel sistemi benimsenmiştir. Hollanda’da da kamu ve özel kesim arasındaki istihdam koşullarını birbirine yaklaştıran “normalleştirme” politikası 1989 yılında kabul edilmiştir (Erdoğan, 2005). “Kadroya dayalı” memuriyet rejimlerinde ise işletme yönelimli veya belirli hedefler koyan sonuçlara dayalı kamu hizmeti anlayışı güçlendirilmiştir. İngiltere, Hollanda, İsveç ve Danimarka bu ülkelere örnektir. Kadroya dayalı memuriyet rejimlerinde tazminat ve diğer bazı ek yararlarla fazla sayılan personelin doğrudan işten çıkarılması daha fazla uygulanabilmiştir (Cardona, 2000:9, akt. Erdoğan, 2005). Bununla birlikte Avrupa ülkelerinde kamu istihdamı sistemleri birbirlerine benzer niteliktedir. Bu benzerlik Avrupa Birliği süreci içerisinde birliğin yasaları doğrultusunda oluşturulan kamu yönetimi modeli ve kamu personel rejimi içerisinde yer almaktadır. Birliğe aday ülkelerin kamu yönetiminde ve kamu personel rejimlerinde yeniden yapılanma AB yasalarına uyum içerisinde biçimlendirilmektedir. Kamu personeli açısından AB öncelikleri, performans dayalı ödeme, profesyonelliğe verilen önemin artması, kamu hizmetlerinde müşteri-satıcı anlayışının yerleşmesi, rekabet ve diğer pazar ekonomisi unsurlarının getirilmesi, memur sayısının azaltılması gibi sonuçlar getirmektedir (Hegewisch ve Brendan, 1998, akt. Erdoğan, 2005). Avrupa’da sendikalar “yeniden yapılanma” süreci karşısında etkisiz kalmıştır. Demirci’nin (2006, 89) belirttiği gibi;

Neoliberal yapılanma sürecinde, yeniden tanımlanan devletin rolüne uygun ve onun ilke ve yöntemlerine uyum sağlayacak personel yönetimi yaratmak amacıyla yapılan birden çok reform çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmalar, çalışanların büyük mücadeleler sonucu elde ettikleri yasalarla düzenlenen, güvenceli istihdam türlerinden uzaklaşarak kamu istihdam anlayışında yaşanan dönüşümün sözleşmeli ve geçici personel istihdamı olmak üzere iki temel ayağı bulunmaktadır.

Çalışma koşulları her geçen gün ağırlaşan Avrupa’da, sendikalar ciddi anlamda güç kaybetmiştir. Bugün benzer durum Türkiye’deki kamu personel reformlarıyla oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Türkiye’ de Kamu Personel Rejiminin Gelişimi

Türkiye’de kamusal istihdam sistemine egemen olan anlayışlar tarihsel süreç içerisinde dört dönem oluşturmaktadır. İlk dönem 1923- 1965 tarihleri arasında ‘geleneksel kamu yönetimi anlayışının inşası’; ikinci dönem 1965- 1980 tarihleri arasında ‘geleneksel kamu yönetimi anlayışı’; üçüncü dönem 1980- 2004 tarihleri arası ‘kamu işletmeciliği anlayışının inşası’; son dönem ise 2004 tarihi itibarıyla ‘kamu işletmeciliği anlayışının miladıdır (Köroğlu, 2005, 200-201).

1930’lu yıllarda dünyada görülen ekonomik bunalımın etkisi Türkiye’de de hissedilmiştir. Ekonomideki bu bunalımı aşmada müdahaleci devlet anlayışı ile devletçi politikalar izlenmiştir. Bu dönemde kamu istihdam sistemini düzenleyici ve memur rejimlerinde eşitlik sağlayıcı kanunlar çıkartılmıştır.

1965- 1980 yılları arasında geleneksel kamu yönetimi anlayışı dönemi ise; 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun çıkarılmasıyla başlamakta 24 Ocak 1980 kararlarıyla sona ermektedir (Köroğlu, 2005, 201). Geleneksel kamu yönetimi anlayışıyla bu dönemde kamu hizmetlerinde artış yaşanmıştır. Bu artışa paralel olarak kamu personel sayısında da artış kaydedilmiştir. 657 sayılı kanunla personel sisteminin kuruluşu ‘kariyer sistemi’ ile açıklanmaktadır. Görevden çok o görevi yerine getirecek kişiye odaklanan kariyer sistemi; memurluğu ömür boyu sürdürülecek, yüksek iş güvencesi sağlayan, ilerleme ve yükselme fırsatları sunan, düzenli gelir sağlayan meslek olarak kabul etmektedir (Köroğlu, 2005, 201). Görev ve kişi arasındaki ilişki ise kadro düzeneği ile düzenlenmektedir. 657 sayılı kanunla memurluğa alınma ve yükselme kriterleri ile birlikte sözleşmeli ve geçici personelle ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

1980- 2004 tarihleri arası kamu işletmeciliği anlayışının inşası dönemi ise; 24 Ocak 1980 kararları ile başlamakta, 15.07.2004 tarihli 5227 sayılı ‘Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun’ ile sona ermektedir (Köroğlu, 2005, 202). Bu dönemde geleneksel kamu yönetimi anlayışı terk edilerek özel sektöre ait verimlilik, etkinlik, ekonomiklik amaçları taşıyan kamu işletmeciliği anlayışı benimsenmiştir. Kamu işletmeciliği anlayışı ile birlikte Türkiye’de 1980’ler de

başlayıp hala devam eden söylem kamusal istihdamın yüksek olduğudur. Dünya Bankası az gelişmiş ülkeler için hazırladığı raporda teknik alan içerisinde yapılması gereken iyileştirmeler arasında bütçe disiplini de içermektedir. Bütçe disiplininin kastedilen şey, kamu hizmetleri reformu ve kamudaki aşırı istihdamın azaltılmasıdır (Özdemir, 2005, 78). İstihdamın azaltılması direk işten çıkarmalar yoluyla yapılması STK' lar tarafından tepki çekeceği için bu dönemde reformlar ve yeniden yapılandırma girişimleriyle memurluk sistemiyle ilgili bir takım düzenlemelere gidilmiştir. Merkezi yönetimin istihdam yapısındaki dönüşüm; esnek istihdam türlerine evrilerek, güvenceli statü/pozisyonlarda daralma, 'sözleşmeli personel' ve 'geçici personel' üzerinden gerçekleştirilmiştir (Köroğlu, 2005, 204). Bu amaçla memur statüsündeki dönüşüm ise 2000/1658 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 'Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Yapılacak Norm Kadro Çalışmalarında Uygulanacak Usul ve Esaslar' la gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama ile memur dağılımındaki dengesizlik ortadan kaldırılarak memur sayısında azalma hedeflenmektedir.

Merkezi yönetimde sözleşmeli personel istihdamı 1980 yılında çıkarılan 2333 sayılı 'Sürekli Kamu görevlerinde Sözleşmeli Personel Çalıştırılması Hakkında Kanun' ile yaygınlaşmıştır. 1991'de yürürlükten kalkan kanun on bir yıl süreyle memur tarafından görülmesi gereken kamu hizmetlerinin sözleşmeli personel tarafından görülmesini düzenlemiştir (Köroğlu, 2005, 204).

1980- 2004 yılları arasındaki dönemde parçacı düzenlemelerle uyarlanmaya çalışılan kamu işletmeciliği anlayışına 2004 yılında çıkarılan 5227 sayılı 'Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun' ile gerekli hukuksal zemini sağlamıştır. Yeni kamu işletmeciliği anlayışının kamu personel politikalarına yansımaları, esnek kamu personel rejimlerinin gelişmesi şeklinde olmuştur (Erdoğan, 2005). Kamu işletmeciliği anlayışının temel özellikleri ekonomik-işletmecilik bakış, esneklik (yapı-süreç-personel), sonuçlara odaklılık, özel hukuk sistemini benimseme, somut sonuçlarla ölçümlenen performans, daha az bürokrasi, maliyet bilinçlilik, piyasa yönelimi ve müşteri odaklılık, 5227 sayılı kanunun temel parametrelerini oluşturmaktadır (Köroğlu, 2005, 210).

Yeni kamu işletmeciliği anlayışının kamu personel politikalarına yansımaları, esnek kamu personel rejimlerinin gelişmesi şeklinde olmuştur (Erdoğan, 2005). 5227

sayılı yasanın istihdam sistemine yönelik düzenlemeleri Dördüncü Kısımda 'Çeşitli ve Geçici hükümler' başlığı altında toplanmıştır. Yasanın 46. maddesinde 'insan kaynakları yönetimi' üst başlığında 'kamu hizmetleri memurlar, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan diğer kamu görevlileri ve işçiler eliyle görülür' hükmü getirilmiştir. Buna göre yasa istihdam türlerini dörde ayırmaktadır:

- Memurlar,
- Tam zamanlı diğer kamu görevlileri,
- Kısmi zamanlı diğer kamu görevlileri,
- İşçi.

Böylelikle tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanlar uygulamalarıyla özel sektörde ekonomiklik adına yürütülen esneklik uygulamaları kamuda da yasal bir zemine oturtulmuştur. 657 sayılı kanununda istisnai durumlar için yer alan sözleşmeli istihdam günümüzde kamu işletmeciliği anlayışı içerisinde esnek istihdamın aracı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca yasa ile 9 Bakanlığın taşra teşkilatları kaldırılarak, taşra teşkilatının görev ve yetkileri, taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları, bütçe ödenekleri ve kadroları ile birlikte personeli yerel yönetimlere devredilmektedir (Köroğlu, 2005, 215). Bu sayede personelin sorumluluğu il özel idareleri ve belediyeler ile yerele devredilmektedir. Kamu işletmeciliği anlayışı ile yerel yönetimlerde de personel rejimi dönüşümü esneklik sağlayan geçici işçi ve taşeron işçi kullanma yönünde olmuştur.

Görüldüğü gibi kamu işletmeciliği anlayışı ile yaşanan dönüşüm kamu hizmeti anlayışı ve kamu personel sistemindeki dönüşüm üzerinden gerçekleşmiştir. Vatandaş artık hizmeti satın alan müşteri konumundayken satılan hizmetler de iş güvencesi azaltılmış ve sistemi sorgulamadan uygulamak zorunda kalan sözleşmeli statüdeki iş görenlerle yerine getirilmektedir. Personel sisteminin dönüşümünde öncelikle güvenceli statüdeki istihdam en aza indirgenmeye çalışılmaktadır. Ayrıca işten çıkarma, boşalan kadroların iptali, norm kadro uygulaması, bütçe uygulamalarıyla kısıntıya gitme ve erken emeklilik dönüşümdeki diğer uygulamalardır. Esnek istihdam türlerine evrimle; performans ücret, performans değerlendirmesi, özlük haklarında daralma, bireysel emeklilik sigortası uygulamalarıyla pratiğe aktarılmıştır (Köroğlu, 2005, 216). Güvenceli istihdama sahip

olanlar ise kariyer basamakları, performansa göre ücretlendirme gibi uygulamalarla sınıflandırılmaya çalışılmaktadır.

Türkiye’de 1980’den bu yana fiilen uygulanan özelleştirmeci politikalar sonucunda, kamuda istihdam önemli ölçüde azaltılmış ve esneklik uygulamaları yaygınlaşmıştır. Örneğin, Türkiye’de memur statüsünde çalışanların, toplam kamu emekçileri içindeki oranı yüzde 60’a kadar düşmüştür ve düşmeye devam etmektedir (Aydoğanoglu). Kamuyu yeniden yapılandırmak yönünde gelecekte de uygulanacak olan yasal düzenlemelerin kamu istihdamının azaltılması ve esneklik uygulamalarının yaygınlaştırılması doğrultusunda gerçekleşeceği mevcut uygulamalardan çıkarılabilir.

Özel sektörde 4857 Sayılı Yasa ile başta çalışma süreleri olmak üzere, çalışma biçimleri ve ücretlerin belirlenmesinde işveren yönünde esnek hükümler getirilerek çalışanların hakları yeniden düzenlenmiştir. Benzer düzenlemeler kamu personel sistemi için de yapılmak istenmektedir. Eğitim ve sağlık alanında başlatılan “sözleşmeli istihdam”, “taşeron iş verme”, “dışarıdan hizmet satın alma” gibi uygulamaların yaygınlaştırılarak tüm kamu alanını kapsamaları için gerekli hukuksal düzenlemeler yapılmış ve bu temelde çok sayıda yasa taslağı hazırlanmıştır (Aydoğanoglu). Hazırlanan tüm taslaklar, kamu istihdamının “serbest piyasa mekanizması”na uyumu hedeflenmekte, bunun için kamu emekçilerine iş güvencesi sağlayan “katı kuralların” esnekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Aydoğanoglu).

Kamu personel sisteminde yapılmak istenen değişiklikler Avrupa ile de benzerlik göstermektedir. Çünkü hem Türkiye’de hem de Avrupa’da kamuya ait reform hareketleri piyasa mantığıyla aynı dinamiklerin etkisiyle gerçekleşmektedir. Özellikle GATS’ tan sonra küresel sermayeye daha fazla imkân tanıyan ve kamudaki mali kısıtlamaları, beraberinde personel sayılarında ve istihdam biçimlerinde esnekliği getiren bu reformlar 90’lardan sonra hız kazanmıştır. Çalışanların esnek istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarını ve özellikle bu araştırmanın konusu olan sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimleri dolayısıyla karşılaştıkları sorunları kavraya bilmek adına esneklik, esnek çalışma kavramları ve esneklik türlerini incelemek gerekir.

Esneklik ve Esnek Çalışma

İngilizceye on beşinci yüzyılda giren “esneklik” (flexibility) kelimesi ağacın eğilip düzelme gücünü, ağacın formunun rüzgârda sınanmasını ve eski haline dönmesini ifade eder (Sennet, 2002/ 2005, 47).

Toplumsal konularda ise esneklik, yine benzer bir tanımlamayla olayların, insanların, toplumların ve toplumsal örgütlenmelerin herhangi bir siyasi, ekonomik, sosyal bir etkiye maruz kalmakla beraber bu etki dolayısıyla kendisini dönüştürerek veya tavizler vererek kırılmasını, yok olmasını engelleyen bir anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır (Evren, 2000, 7).

Esneklik, post fordist üretim ve hizmetler toplumunun yapısal durumunu açıklayan bir kavram olarak ilk kez 1970’li yıllardan sonra ortaya çıkmıştır. Esneklik, kapitalizme ayak uydurmayı ifade eden bir kavram olmuştur. Bu durumda esneklik tüm kullanımlarında değişikliklere ve farklılıklara uyum sağlama anlamını içermektedir. Bununla birlikte esneklik tanımlayana göre farklı durumları ifade etmektedir.

İşletme mantığı ile esneklik, işletme kapasitesi değişikliklere göre ayarlanabilmesini sağlamaktadır. İşverene göre esneklik; artan dış rekabet, teknolojik gelişmeler ve değişen piyasa şartlarına uyum sağlama yolunda istihdamda esnekliktir. Buradan hareketle esneklik kavramı, istihdam hacim ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde, teknolojide, organizasyon formunda fordist rijit düzenlemelerin ve standardizasyonun esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir (Bellek, 1997, 54). Ercan’ın da belirttiği gibi esneklikle, üretim sürecinin Fordizm içindeki özellikleri, bir başka anlatımla, iş güvencesi, ücret eşitliği, iş saatlerinin tanımlanmış belirli süreler olması, toplu pazarlık, katı iş bölümü, teknolojik rijitlikler, teknoloji ve işgücünün homojen/kitlesel meta üretimine yönelmesi yönündeki katılıkları giderecek dinamikler yaratılmaya başlanmıştır (Ercan, 1996, 46-47). Arkasında bu dinamikler yer alan 1970’li yıllarla beraber ortaya çıkan esnek firma ve yalın üretim modelleri, esnek çalışma ile işletmelerin maliyetlerini kısım verimliliğini arttırarak daha fazla rekabet edebilirlik özelliği kazanmaları amacına yönelik olmuştur. Maliyetler içerisinde önemli bir yer tutan personel maliyetlerinin kısılmak istenmesi esnek işgücü kullanımını beraberinde getirmiştir. 1970 krizinden

çıkma için işletmeler esnek üretim sistemlerine ve esnek çalışma modellerine ağırlık vermiştir.

Esnek işgücü kullanımı değişik statü, farklı koşullar ve birden çok işlevi yerine getirecek tarzda çalıştırılan bir işgücü kullanımını ifade etmektedir. Sonuçta işletmelerin verimlilikleri esnek çalışma biçimiyle artacak, maliyetleri düşecek, talep değişikliklerine uyum sağlanacak böylece rekabet güçleri de yükselecektir. Kısaca esnekliğin işletme için amacı üretimi kolaylaştırması ve rekabet gücünü arttırmasıdır. Bunu yaparken de ekonomide uyum yeteneğinin arttırılması için işçi işveren ilişkileri katı kuralların baskısından uzak olarak yeniden düzenlenmelidir.

Esneklik fordist iş ilişkilerini düzenleyen sosyal devlet normlarından uzaklaşmayı ve serbest piyasa ekonomisi uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Böylece esnek çalışma modelleri post fordist iş ilişkileriyle neoliberal uygulamalar içerisinde yer almıştır. Kısmi süreli çalışma yoğunluk kazanmış, çalışma saatleri esnekleştirilmiş ve çalışanlar arasında statü farklılıkları oluşturulmuştur. Evde çalışma, geçici çalışma hızla yayılarak toplam çalışan sayısı içerisinde önemli bir yer almıştır. Sonuçta tam gün istihdam biçimi azalmıştır.

İşletmelerde başlayan esneklik uygulamaları ve esnek istihdam modelleri kamuda da kullanılmaya başlamıştır. Esnek istihdam türlerinin kamu kesimine taşınması, statü rejimine tabi kamu istihdam ilişkilerinin tasfiyesini, kariyer sistemleri yerine sözleşmeliliği esas alan istihdam biçimlerine geçilmesini beraberinde getirmektedir. Aynı mantıkla personel maliyetlerini azaltma adına memurluk rejimi terk edilerek sözleşmeli, kısmi zamanlı geçici, ücretli gibi çeşitli istihdam biçimleri kamu hizmeti alanlarında yer almaktadır.

Esneklik Türleri

1970 krizinden beri post fordist üretim içerisinde yer alan esneklik farklı kategorilerde yer almaktadır. Genel olarak beş çeşit esnek çalışma biçimi yer almaktadır. Bunlar fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve çalışma süresi esnekliğidir.

(A) İşlevsel Esneklik

İşlevsel esneklik, piyasadan gelen talebe, teknolojiye ve şirket politikasındaki değişikliklere uyum sağlayabilecek biçimde işçilerin farklı işleri yapabilme yeteneği ve becerilerinin yaygınlaştırılmasıdır. Diğer bir ifade ile fonksiyonel esneklik işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme kabiliyetidir (TiSK,1999, 14). Fonksiyonel esneklikte işgücünün en verimli şekilde kullanılması söz konusu olup, bununla işyerine yeni eleman almadan, mevcut çalışanlarla üretim her alanda yerine getirilebilir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000).

Kamu istihdamı açısından fonksiyonel esneklik uygulaması sayısal esnekliğe daha yakın uygulamalar şeklindedir. Bulunduğu sınıftaki görev tanımına uygun işleri yapan kamu çalışanının, tanımlanmış görevlerinin dışındaki işlere de kaydırılmasına olanak sağlayan çeşitli esnekleşme uygulamaları, aslında işlevsel esneklik tanımından çok sayısal esnekliğe uymaktadır (Erdoğan, 2005).

(B) Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik firmaların, ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalardaki talep değişimine göre işgücü miktarını ve niteliğini kolayca ve hızla belirleyebilmeleridir. Böylece işletme, işe alma ve işten çıkarmalarda büyük bir serbestlik kazanmış olur (TiSK,1999, 13).

Belirli süreli, kısmi zamanlı, part-time, geçici, mevsimlik çalışma gibi atipik istihdam son yıllarda hem ülkemizde hem de Avrupa'da büyük bir artış göstermiştir. Bugün kamu istihdamında da çekirdek işgücünü oluşturan memurlar iş güvencesine sahip oldukları için sayısal esnekliği mümkün kılan atipik istihdam biçimlerine doğru bir evrilme söz konusudur. Çeşitli ülkelerde sözleşme hukuku kapsamındaki istihdam ilişkilerinin sağladığı güvencelerden bile yoksun yeni bir tür sözleşmemeli personel uygulaması gündeme getirilmiş, statü hukukundan sözleşme hukukuna geçilmesi yerine tümüyle güvencesiz istihdam ilişkilerine geçilmesi hedeflenmiştir (Erdoğan, 2005).

(C) Ücret Esnekliği

İşletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestliğini ifade eder (Gediz,

Yalçinkaya, 2008). Ücret esnekliği ile fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmekte, üstün verim ödüllendirilerek işçilerin performanslarının artışı sağlanmaktadır. Bugün İsveç'te yer alan performans ücretlendirme ücret esnekliğinin kamudaki kullanımına bir örnektir. Bugün Türkiye'de de kamu alanında getirilmeye başlanan performans değerlendirme sistemiyle ücret esnekliği hedeflenmektedir.

(D) Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejileri hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka iş yerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir (Tuncay, 1995: 5-7, akt. Gediz, Yalçinkaya, 2008). Bazı işletmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekliğin sağlanması yerine, işleri alt-işverene sözleşmeler yoluyla vermek gibi uzaklaştırma stratejilerini benimsemektedirler. Böylece daha düşük maliyetlerle işlerin yapılması söz konusu olmaktadır. Böylelikle uzaklaştırma stratejileri ile istihdam ilişkileri ticari ilişkilerle ikame edilmektedir.

Alt sözleşme ilişkilerinin üretim piyasasında riski azaltma, teknoloji için sabit ve değişken sermaye ihtiyacını azaltma, emeğin pahalı, organize ve sürekli iş garantisi avantajlarını ve kolektif hareket yeteneğini azaltma gibi maliyet düşürücü yönleri bulunmaktadır (Ercan, 1996, 50-51). Özellikle hizmet sektörü ile söz konusu işlerin başka firmalardan satın alınması hem maliyetleri düşürmekte hem de, çok sayıda işçi çalıştırmanın getirdiği zorlukları ortadan kaldırmaktadır. Kamu hizmetlerinde yaygın bir şekilde görülen uzaklaştırma stratejisi ise taşeronlaşmadır.

(E) Çalışma Süresi Esnekliği

İşletmelere rekabet gücünü korumak ve arttırmak, işçilere ise zamanını dilediği gibi düzenleme imkânı tanımak amacıyla çalışma sürelerinin kayganlaştırılmasıdır (Gediz ve Yalçinkaya, 2008). Ancak bu kayganlaştırma yine verimlilik adına yapılan bir düzenlemedir. Sonuçta tüm işçilerin kaydırılmış sürelerle çalışma yoluyla daha verimli şekilde iş yerinde çalışmaları sağlanır. Bunların başında ise günlük ya da haftalık belirli mesai saatleri içinde tam gün çalışma, fazla saatlerle çalışma, öğle tatili, hafta tatili, yıllık ücretli izin, dinlenme saatleri, gece dinlenmesi gibi standart iş süreleri anlayışı yerini esnek sürelere bırakmaktadır.

(Günay, 2008).

Sonuç olarak esneklik ya da esnek çalışma kavramı, çalışanların çalışma biçimi, sayısı, çalışma koşulları, ücreti, çalışma süresi ve çalışma yetenekleri bakımından “piyasa koşulları” neyi gerektiriyorsa o koşullarda istihdam edilebilmesini ifade etmektedir (Aydoğanoglu, 2007). Bu durumda çalışanların sayısının azaltılması, ücretlerin düşürülmesi veya çalışma saatlerinin yükseltilmesi gerekiyorsa, işveren ya da yönetim bu isteklerini her hangi bir yasal engel olmadan rekabetin gerektirdiği şekilde yerine getirebilmelidir. Bu durumda esnekleşen personel rejimleri rekabet koşullarına ve sitemdeki dalgalanmalara uygun gözükmetedir.

Eğitimde Esnek İstihdam Biçimleri

Günümüzde Türkiye’ de okullarda 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/A maddesi kapsamında devlet memuru statüsünde çalışan öğretmenlerin dışında aynı kanunun 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli öğretmenlerle birlikte ders ücreti karşılığı çalıştırılan öğretmenler, ayrıca sayıları az olmakla birlikte vekil öğretmenler bulunmaktadır. Bu bölümde eğitim esnek çalışanlarının çalışma biçimleri ve karşılaştıkları sorunlar betimlenecektir.

Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulaması

Son yıllarda sıkça duyulan devletin kamu reformu hareketinin mantığı kamu hizmet alanlarının piyasaya açılması, paralı hale getirilmesi, devlet tarafından karşılanan çalışanların sosyal haklarının tasfiyesi üzerine kuruludur. Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması da son yıllarda hız kazanan esnekleştirme ve piyasalaştırma politikalarının eğitim alanındaki uygulamalarından birisidir. MEB’de 2005- 2006 eğitim-öğretim yılında uygulanmaya başlanan bu sistem, 26.8.2005 tarihli ve 2005/9345 sayılı bakanlar Kurulu Kararı ile düzenlenmiş ve “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar” adıyla, 02 Eylül 2005 tarihli Resmi Gazete’ de yayınlanarak yasal temele oturtulmuştur. MEB’in 2005/78 sayılı genelgesiyle uygulama esasları belirlenmiştir (Şimşek, 2007). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4/B maddesinde 21 Mart 2006 tarihinde yapılan yasal değişiklikle, norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmenlerle kapatılamaması hallerinde, MEB’in sözleşmeli öğretmen görevlendirmesine olanak sağlanmıştır. Aynı zamanda 4 Nisan 2007’de yeni bir

paragraf eklenerek “sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminat miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usuller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır.”denmiştir. Böylelikle yeni bir statüde sürekli kamu hizmeti gördükleri sabit olan sözleşmeli personelin yasa ile düzenlenmesi gereken özlük hakları “bakanlar kurulu” kararlarına bırakılmıştır (Şahin, 2008, 81).

Sözleşmeli öğretmenlik uygulaması ile esnek çalışma biçimlerinden biri olan taşeronlaşmanın amaçlandığı ve devletin sosyal yükümlülüklerini terk etmesine yönelik anlayışın bu uygulama ile kökleştiğini belirtmek gerekmektedir. Bu durum, sözleşmeli öğretmenlerin gerek mesleki gerekse sosyal hakları açısından sorunları da beraberinde getirmektedir. Memurların sahip olduğu genel güvence sisteminden yoksun olmaları ise en önemli sorundur.

Sözleşmeli öğretmenlerin sosyal hakları işçilerin haklarına benzemektedir ancak bu öğretmenler devlet memurlarının bağlı bulundukları 657 Sayılı Devlet memurları Kanunu’nun hükümlerine tabidirler. Bununla birlikte ‘işçi sayılmayan kamu görevlileri’ olarak geçen bu kişiler 657 Sayılı Devlet memurları Kanunu’nun birçok hükmünden faydalanamamaktadırlar. Diğer taraftan MEB’in sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerden ekonomik ve sosyal yönden bir farkı olmadığını savunmasına rağmen bu öğretmenler birçok sosyal haktan yoksun olarak çalışmaktalar ve onlarca sorunla karşılaşmaktadırlar.

Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasıyla devlet nitelikli, eğitim almış, uzman iş gücünü iş güvencesiz, düşük ücretle, sosyal haklardan yoksun, özlük hakları tırpanlanmış, esnek istihdam ve çalışma biçimleri altında çalıştırmayı hedeflemektedir. Eğitim sisteminde memur statüsü çözülmeden yani eğitim emekçileri “memurluktan” çıkarılıp sözleşmeli hale dönüştürülmeden sistem ne yerelleştirilebilir, ne de özelleştirilebilir. Siyasi iktidar bunu açıkça görmekte, bu nedenle personel rejimini sözleşmeliliğe dönüştürme çalışmaları yapmaktadır. Eğitim sisteminde emekçilerin “memur statüsü”nden çıkarılarak sözleşmeli hale getirilmesi, eğitimde kamu hizmeti alanının daha kolay çözülmesini sağlayacaktır (Demokratik Eğitim Kurultayı, 2004, 385).

Bu durumdan sözleşmeli öğretmenlerin başta kendileri olmak üzere aileleri, diğer kadrolu meslektaşları, okullarındaki idarecileri ve en önemlisi öğrencileri ile velileri olumsuz yönde etkilenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin etik ve toplumsal yönü ortadan kaldırılarak bireyci, dayanışmadan yoksun, rekabetçi bir anlayışa sahip çalışan kitlesi oluşturulmak istenmektedir. Öğretmenlerin statülerini kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen ve ücretli öğretmen bunların yanında başöğretmen, uzman öğretmen olarak farklılaştırarak öğretmenler arasındaki birlik bölünmek istenmektedir. Öğretmen statüleri piramidinin en üst dilimde hakları hukuki güvence altında bulunan kadrolu öğretmenler yer alıyor. Onların altında sözleşmeli öğretmenler bulunuyor ve kadroluların haklarına sahip gibi görünseler de her yıl sözleşme imzalıyorlar bu yüzden de kendilerini iş güvencesine sahip görmüyorlar. En alt basamakta ise ücretli öğretmenler yer alıyor. Kendilerini "mevsimlik işçi" olarak nitelendiriyorlar (Part Time Öğretmenin İsyanı, <http://www.memurlar.net/haber/119807>).

Personel giderlerinin düşürülmesinin amaçlandığı bu uygulamanın kamusal bir hizmet olan eğitim hizmetinin niteliğinde yaratacağı olumsuzluklar arasında, devamlılığın esas alınmaması, pedagojik uyum sorunları, iş güvencesinden yoksun sözleşmeli öğretmenlerin iş veriminin düşüklüğü ve geçim kaygıları, özellikle okula yeni başlayan çocuklarda her dönem başında gerçekleştirilecek öğretmen değişiklikleri sonrasında uyum ve tanıma sorunlarının baş göstermesi sayılabilir.

Sözleşmeli Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar

Sözleşmeli öğretmenlerin aldıkları aylık ücret kadrolu olarak atananlar ile farklı değildir, ancak özlük hakları ve sosyal statü bakımından birçok sıkıntı yaşamaktadırlar. Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları bakımından yaşadıkları sorunlar bir derlemede şu şekilde belirtilmiştir (<http://www.sozlesmeliogretmenler.com/showthread.php?t=392>):

- Sözleşmeli öğretmenin özür durumu haricinde il içi ve il dışı tayin hakkı yoktur ve eş durumundan yapılan il dışı atamaları eşlerinin çalıştıkları kurumun yüzlerce kilometre uzağına yapılmaktadır. İl içi tayin hakları olmadığından yapılan bu il dışı atamanın da hiçbir anlamı kalmamaktadır. Ayrıca MEB 2009 yılı öğretmenlerin özür durumu atamalarında sözleşmeli öğretmenlere çok az

sayıda kontenjan ayırmış ve kadrolu öğretmenlere açık gösterilen okullar sözleşmeli öğretmenlere kapatılmıştır. Bu bakımdan sözleşmeli öğretmenler özür durumu tayin haklarını kullanırlarken de kendilerine ayrılan çok az sayıda hatta bazı illerde hiç yer olmayan kontenjanlar yüzünden sıkıntı yaşamaktadırlar.

- Özür durumundan yapılan il dışı yer değiştirmeler de yolluk dahi verilmemektedir. Oysa bu hak kadrolulara tanınmaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenlerin ek dersinden SSK kesintisi yapılmaktadır. Kadroluların ek dersinden herhangi bir kesinti yapılması söz konusu değildir.
- Sözleşmeli öğretmenlerin maaşları her ilde farklılık göstermektedir. Bu konuda bir bütünlük sağlanamamıştır. Maaş ödemelerinde bir örneklik olmadığı gibi ödemelerin yapıldığı tarihler de farklılaşmaktadır.
- Bazı illerde maaşlar sözleşmede yer aldığı gibi her ayın 15'inde yatmamaktadır. Ayın 23 ve 24'ünü bulmaktadır.
- Bazı illerde öğretmenlere dağıtılan banka promosyonları kadrolu öğretmenlere dağıtılıp sözleşmeli öğretmenler bu hakkın dışında bırakılmaktadırlar.
- Sözleşmeli öğretmenlerin eş, çocuk, doğum yardımları yoktur.
- Sözleşmeli öğretmenler idareci veya müfettiş olamamaktadırlar. Kadroluların bu konuda her hangi bir sıkıntısı yoktur.
- MEB yurtdışı öğretmen görevlendirmelerinde "Milli Eğitim Bakanlığında en az 5 yıl (kadrolu) çalışmış olma" şartı öne sürmektedir. Yani sözleşmeli olarak MEB'de 20 yıl çalışmak dahi MEB' in yurtdışı öğretmen görevlendirmelerine başvuru hakkını sözleşmeli öğretmenlere kazandırmamaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenler de kadroluların almış oldukları temel ve hazırlayıcı eğitim kurslarını almalarına rağmen, kadroluların stajyerliği kalkarken, asalete geçerken bu eğitim, sözleşmelilere mesleki eğitim adı altında verilmektedir. Her hangi bir şekilde asalete geçme söz konusu değildir.
- Kadrolularda kıdem ve kademe ilerleme varken, sözleşmelilerde göreve yeni başlayanla 25 senelik bir sözleşmeli öğretmen aynı maaşı alacaktır.
- 4/B Kapsamındakiler 657'ye tabi denilse de kadrolu öğretmenler gibi askerliklerini asker öğretmen olarak yapamamaktadır. Burada da bir ayrımcılık ve haksızlık söz konusudur.
- Sözleşme metnimizin 13. maddesinin C bendi; (Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir). Bu

madde ile Bakanlığın bu konudaki ciddiyeti, niyeti ve sözleşmeli öğretmenliğe yaklaşımı gözler önüne serilmektedir. Fakat bu maddeye yapılan hukuki itiraz neticesinde Danıştay tarafından bu maddenin yürütmesi durdurulmuştur.

- Sözleşmelerde 13. maddenin D bendi uyarınca 'Personelin Sözleşmesi, norm kadronun gerektiği öğretmen temin edildiğinde veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde sözleşmesi feshedilir' denmektedir. Bu da iş garantisinin olmadığına resmi kanıttır.
- Sözleşmemizin 13. maddesini Ğ bendi; Eğitim ve öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulamaması durumunda sözleşmesi feshedilir. Bu madde halen yürürlüğünü korumaktadır. Bu da iş garantisinin olmadığına resmi kanıttır.

Bunların dışında MEB farklı statülerde istihdam biçiminden dolayı yarattığı sorunlara rağmen yeni uygulamalarla da bu durumu sürdürmektedir. MEB 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun bazı maddelerinde yapılan değişiklik nedeniyle izin yönergesiyle ilgili yeni bir taslak hazırlamıştır. MEB Personeli İzin Yönergesi Taslağında kadrolu öğretmenlerin, yıllık izin kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın mazeretleri nedeniyle bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak 10 gün izin almalarını öngörmektedir (MEB İzin Yönergesi Taslağı, 2009). Bununla birlikte sözleşmeli personelin ise ölüm, doğum, evlilik, süt izni gibi haller dışında mazeret izni kullanamayacağını öngörerek ayrımcılık yaparak adaletli bir yaklaşım göstermemektedir.

Bunlara ek olarak sözleşmeli öğretmenlerin maaşları Maliye Bakanlığı tarafından karşılandığından, Bakanlık ödenek sıkıntıyla karşılaştığında, personel sayısında tasarrufa gitmeyeceğinin garantisi yoktur. Sözleşmeli öğretmenlik hiçbir zemin hazırlanmadan, özlük hakları vb. hiçbir plan program yapılmadan, yönerge dahi hazırlanmadan hayata geçirilmiş ve sözleşmeli öğretmenler bu sebeple birçok sorunla ve de belirsizlikle karşı karşıya bırakılmıştır.

Yine sözleşmeli öğretmenlerin sosyal statü bakımından yaşadıkları sorunlara ilişkin bir derlemede şu sorunlar dile getirilmiştir (<http://www.yenimakale.com/egitim/90-sozlesmeli-ogretmen-kadrolu-ogretmen-arasindaki-farklar.html>):

- Sözleşmeli öğretmen geleceğini göremediğinden gönül rahatlığıyla aile kuramamakta, bankalardan kredi kullanamamaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeleri her yıl ocak ayında yenilenmektedir. Yani sigorta dahil her sene çıkış-giriş işlemi yapılmaktadır. Uzun süreli sözleşme yapılmamaktadır. Bu da sözleşmeli öğretmenlerin geleceğe dönük yıpranma payını arttıran etkenler arasındadır.
- Milli eğitim müdürü ve okula gelen müfettişlerden "bakın siz sözleşmelisiniz" diye başlayan sözlerle devamlı tehdit edilmektedirler.
- Sözleşmeli öğretmenler Bakanlık tarafından üvey evlat muamelesi görmektedir. İkinci sınıf insan muamelesi ile karşı karşıya kalmaktadırlar.
- Sözleşmeli öğretmenler görevli oldukları okullarda öğrencileri tarafından “Öğretmenim siz sözleşmeli misiniz? Siz geçici misiniz?” gibi sorularla rencide olmakta ve bu sorulara cevap vermekte zorluk çekmektedirler.

Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik

Bakanlık 26.08.2005 tarih ve 9345 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşıllanması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu personele ödenecek Ücretlere İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı ile MEB’e bağlı eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4üncü maddesinin C fıkrasına göre bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere “kısmi zamanlı geçici öğretici” çalıştırmıştır.

30 Haziran 2006 tarihinde Danıştay tarafından öğretmenlik mesleğinin süreklilik gerektiren niteliğine vurgu yapılarak iptal edilen ‘kısmi zamanlı geçici öğreticilik’, öğretmenliği yasa maddesinin ilgili paragrafında düzenlenen geçici ve mevsimlik işler kategorisine yerleştirmişti. İlgili paragraf, 4/C statüsünü, “bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.” şeklinde tanımlanmıştır (Şahin, 2008, 82).

Eğitim Sen tarafından Danıştay Onikinci Dairesi'ne kısmi zamanlı geçici öğreticilik uygulaması yürütülmesinin durdurulması talebiyle dava açılmıştır. Davada sendika öncelikle bu uygulamanın öğretmenlik mesleğinin niteliğine ilişkin değişiklikler içerdiğini ve öğretmenlik mesleğin özel bir uzmanlık gerektiren meslek olduğu gerçeğinin görmezden gelindiğini belirterek itiraz etmiştir. Danıştay'ın aldığı yürütmeyi iptal kararıyla kısmi zamanlı geçici öğretici olarak görev yapan 20.000 kişi 4/B statüsüne geçirilmiştir.

Ücretli Öğretmenlik

Ücretli öğretmen MEB'e bağlı okullarda girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmendir. Usta öğreticilik adıyla da bilinen ücretli öğretmenlik, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesine dayanmaktadır. İlgili yasa maddesi: "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye dayanarak özellikle yeni mezun genç öğretmenler, öğretmen açığının bulunduğu yerlerde, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri kararıyla saatlik ders ücreti karşılığında görevlendirilmektedir (Şahin, 2008, 83). Bu uygulama öğretmenlik mesleğinin yerel yönetimlere kaydırılmasının bir basamağıdır. Çünkü kadrolu ve sözleşmeli öğretmen atamalarından sonra atanamayan öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüklerine başvuru yaparak kaymakamlık onayının alınması ile ancak açık kontenjan varsa görevlendirilmesi yapılır. Ücretliler; geçici, güvencesiz çalıştırılan bu insanlar, İl, İlçe teşkilatları, belediyeler ve bölge milletvekilleri tarafından önerilen kişiler arasından seçilmektedir (AKP'nin Eğitimde Siyasal Kadrolaşmasının Yeni Adı: Usta Öğreticilik, Ücretli Öğretmenlik! 2007.12.25). Hatta bu öğretmenlerin bazen eğitim fakültesi mezunu olmayan veya ders verdikleri alanla ilgili öğrenim görmemiş kişiler olabildiği gibi, ücra ve öğretmen açığının çok olduğu bölgelerde yüksekokul veya lise mezunu olan kişiler de bu işte yer alabilmektedir. Bu durumda öğretmen açığını gidermek adına eğitimin niteliği ve kalitesi hiçe sayılmaktadır.

Ücretli öğretmenler, benzer bir eğitimden geçtikleri halde kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin çalışma koşullarına göre son derece olumsuz şartlarda, esnek çalıştırılmanın en katı hali ile görevlerini yapmaktadırlar. Ücretli öğretmenin görevlendirmesinde her yerel kendi inisiyatifine göre uygulamalar belirlemektedir. Ayrıca ücretlerinin hesaplanmasında yine her yerel farklı yöntemler kullanmaktadır. Hatta ücretli öğretmenin ücretlerinin hesaplanmasında öğretmenden kendi muhasebecilerini bulmaları istenmektedir. Böylelikle her muhasebeci öğretmen ücretleri üzerinden kendi belirlediği fiyatlarda kesinti yapabilirken bu sayede devlet tüm bu hesaplamalar için ihtiyacı olan personeli de istihdam etmeyerek bu işin sorumluluğunu kişilere bırakmıştır.

Üstlendikleri derslerin saat ücretini alabilen ücretli öğretmenler, haftada 24 saatten daha fazla ders üstlenemedikleri için çok düşük bir ücret karşılığında çalışmaktadır. Ek ders ücreti alma hakları bulunmamaktadır. Bu öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu ailelerinin yanında yaşayarak kazandığı parayı KPSS kursları ya da üniversitede aldıkları kredi borçlarının ödemesini yapabilmek için kullanmaktadır. Binlerce öğretmen yaşamlarını erteleyerek mesleğini sürdürmeye çalışmaktadır. Kendi yaşamını kurabilme, evlilik gibi isteklerini yıllarca ertelemek zorunda kalarak insani ihtiyaçlarını dahi karşılayamamaktadır. Sigorta primleri, verdikleri haftalık ders saati üzerinden yatırıldığı için eğitim-öğretim dönemi sona erdiğinde sağlık hakkından yararlanmak için gerekli 90 günlük süreyi dolduramamaktadırlar. Ücretli öğretmenler en iyi şartlarda yılda en az dört ay işsiz kalmaktadırlar. Yıllık izin hakkı bulunmayan ücretli öğretmenlerin idari izin hakları da bulunmamakta, göreve gelemedikleri zaman ders ücretleri kesilmektedir. Sicil numarası alamadıkları ve öğretmen kimliği alamadıkları gibi öğretmen evi, paso gibi öğretmenlere sunulan hizmetlerden yararlanamamaktadırlar. Doğum, hastalık ya da askerlik gibi mazeretleri olduğunda izin hakları yoktur (Şahin, 2008, 83).

Vekil Öğretmenlik

Vekil öğretmenlik 657 Sayılı Devlet memurları Kanunu'nun 86. maddesine göre, geçici izin, görevden uzaklaştırma, disiplin cezası alan memurların yerine vekaleten başka kurumlardan ya da açıktan vekil atanmasını düzenler. Daha çok ulaşımı ve yaşanması zor olan bölgelerde öğrencilerin öğretmensiz kalmaması için

sınıf öğretmeni olarak görevlendirilen öğreticilerdir. Bunları eğitim düzeyleri konusunda bir sınırlama yoktur. Lise mezunları bile bazen vekil öğretmen olarak görevlendirilebilir (Uygun, 2005, 589). Görevinden uzaklaşan öğretmenin özlük haklarıyla görev aylığının korunması esasına dayandığı için bakanlık tarafından tercih edilmemekte; bunun yerine ücretli öğretmen istihdamı yeğlenmektedir (Şahin, 2008, 83).

Yurt Dışında Esnek Öğretmenlik Uygulamaları

Avrupa’ da sözleşmeli öğretmenlik geniş ve çeşitli bir kategoridir. Örneğin gönüllüler, öğreticiler, gönüllü ebeveynler ve yardımcı öğretmenler gibi birçok öğretmen çeşidi bu gruba girmektedir. Terminolojide yer alan bu çeşitlilik geliştirmekte olan ülkelere benimsenen çeşitli politikaları yansıtmaktadır. Genel olarak sözleşmeli öğretmenler daha düşük niteliklere(daha az ya da düşük eğitim) sahiptirler ve sürekli öğretmenlere göre daha hoş olmayan koşullar altında görevlendirilirler. Devlet memuru değildirler ve çoğu durumda sözleşmeleri daha sonra yenilenme imkânı ile bir ya da iki yılla sınırlıdır. Sözleşmeli öğretmen ücretleri oldukça düşüktür ve devlet memuru öğretmenlerin ücretlerinin ortalama yarısı ile çeyreğinden daha azdır (Fyfe, 2007, 1). Ayrıca sözleşmeli öğretmenler ülkeden ülkeye değişmesine rağmen devlet memuru öğretmenlerle nadiren aynı iş ve istihdam haklarına sahiptir (Fyfe, 2007, 1; Duthilleul, 2005, 40). Ülkeler aynı zamanda gerekli olan minimum eğitim, verilen destek ve eğitim ayrıca sözleşmenin yenilenebilme sayısı gibi sözleşmeli öğretmenlerle ilgili gereksinim ve koşullarda farklılıklar göstermektedir (Duthilleul, 2005, 40).

Yurt dışında sözleşmeli öğretmenler aynı zamanda istihdam eden ve atayana göre de farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde yerel yetkililerce istihdam edilirken bazılarında doğrudan okul müdürleri veya okul komiteleri tarafından işe alınırlar. Ayrıca alternatif sözleşmeleri düzenleyecek bir yasal çerçevesi bulunmayan ve yerel topluluklara okullarında çalıştıracakları gönüllüleri seçme serbestliği veren ülkeler de vardır (Duthilleul, 2005, 41).

Sözleşmeli öğretmenliğin çalışma koşullarında bu kadar çok çeşitliliğin bir arada olması sisteme ve öğretmenlik mesleğine getirdiği sosyal tehditlerle ilgili endişeleri arttırmaktadır. Bu anlamda son zamanlarda ülkelerde bazı düzenlemelere

gidilmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin belirli bir oranda minimum bir eğitime sahip olmaları, en az altı aylık başlangıç eğitimi ve mesleki destek verilmeleri, mesleki gelişim seçenekleri sunulmaları ve ücretlerinin yanında sosyal imkânlarının olması gibi konuları garanti altına alan büyüyen bir uluslar arası taahhüt bulunmaktadır (Duthilleul, 2005, 41).

Sözleşmeli öğretmenlik bazı ülkelerde temel bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Bazı ülkelerde ise kadrolu öğretmen olmanın tek yolu ilk olarak sözleşmeli öğretmen olmaktır ve sözleşmeli öğretmenler genellikle resmi boşlukları doldururlar. Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmeleri ülkelere göre değişir ve bazı durumlarda bu kamu otoriteleri yerine mahalli birimlere bırakılır. Kısa bir tarifle sözleşmeli öğretmenler düşük ücretli, profesyonel olmayan öğretmenlerdir (Fyfe, 2007, 2).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sözleşmeli öğretmenliğin temel nedeni mevcut öğretmen sayısının nüfusun eğitim ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalmasıdır. Bundan dolayı sözleşmeli öğretmenler bir dizi amacı gerçekleştirmek için kullanılmaktadır (Fyfe, 2007, 2; Duthilleul, 2005, 41):

- a) Sürekli öğretmenlerin hizmet için isteksiz oldukları uzak kırsal bölgelere erişimi sağlamak,
- b) Öğretmenlerin olmadığı anlaşmazlık sonrası bölgelerde okullaşma sağlamak,
- c) Yerel gönüllülerin öğrenci ve velilerle yerel dillerde iletişim sağlayabildiği etnik azınlık nüfusuna hizmet etmek,
- d) Öğretmen öğrenci oranlarını arttırmak,
- e) Sürekli öğretmenlere yardım sağlamak,
- f) Eğitimli gençlere iş imkânı sağlamak,
- g) İlköğretim ve orta öğretime hızla artan kayıtlar nedeniyle maliyeti azaltıcı bir araç sağlamak.

Ayrıca 2000 yılı Nisan ayında Dakar' da yapılan Dünya Eğitim Forumu'nda bütün toplumlardaki bütün bireyler açısından herkes için eğitim (HİE) amaç ve hedeflerine 2015 yılına kadar ulaşılması yolunda karar alınmıştır. Buna durum gelişmekte olan ülkelerde bahsedilen amaçlar doğrultusunda sözleşmeli öğretmen alımını arttırmıştır.

Özellikle Batı Afrika, Latin Amerika ve Güney Doğu Asya' da (Hindistan, Nepal, Kamboçya vb.) yaygın bir şekilde uygulanan sözleşmeli öğretmenlik, mesleki eğitimi tamamlamış, nitelikli öğretmenlerden çok asgari temel eğitimi ya da bir üst düzeyi tamamlamış kişilerin ihtiyaç duyulan yerlerde, özellikle de ücra yerleşimlerde, kırsal kesimde ve farklı etnik grupların yaşadıkları bölgelerde yerel halk arasından sözleşmeli öğretmen istihdam edilmesine dayanır. Bu yolla hem eğitime erişimin sağlanması hem okullaşma oranının artırılması hem de öğretmen başına düşen öğrenci sayısının düşürülmesi düşünülmektedir (Şahin, 2007, 75). Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki sözleşmeli öğretmenlik uygulamaları bir takım benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir.

Sözleşmeli Öğretmen Kullanımında Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülke Deneyimleri

Dünyada artan nüfus öğretmen açığı sorununu beraberinde getirmiştir. Eğitimde ortaya çıkan öğretmen açığı sorunu özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha fazladır. Ancak bu sorunu köklü bir şekilde çözmek yerine hükümetler çeşitli sözleşmeler yoluyla esnek çalışma biçimlerini uygulamaya koyarak geçici çözümler arayışına girmiştir. Son yıllarda ağırlık kazanan bu istihdam biçimleri ulusal politikaların bir boyutunu oluşturan eğitim ve öğretmen politikaları içinde yer almaktadır.

Bu çerçevede Afrika, Asya ve Latin Amerika'da belirgin öğretmen açığını kapamak üzere en sık rastlanılan çözüm niteliksiz ya da tam nitelikli olmayan sözleşmeli, öğretici ve gönüllü öğretmen alımıdır. Fransızca konuşulan Batı ve Orta Avrupa ülkelerinde DB tarafından eğitimde maliyet-etkililik ve etkililik adına desteklen bu eğilim son on yılda özellikle belirgindir (Fyfe, 2007, 1).

Fransızca Konuşan Batı ve Orta Afrika Ülkelerinin Deneyimi

Afrika'daki sözleşmeli öğretmen uygulamasını açıklamadan önce eğitimin genel profiline bakmak gerekir. Alt bölgede yaklaşık %37' lik düşük ilköğretim kayıt oranı ortalamanın üstündedir; genellikle sınıflar çok kalabalıktır ve bazı ölçüm standartlarına göre öğretmen ücretleri oldukça yüksektir. Herkes için eğitim (HİE)

amacını 2015 yılına kadar yerine getirmek için öğretmen ve kaynaklarda büyük bir artış gerekmektedir (Fyfe, 2007, 2).

HİE amacını karşılamak için bu ülkelerde mevcut ortalama ücret oranlarında öğretmen sayısını arttırmak kamu gelir ve bütçelerindeki eşzamanlı kısıtlamalara göre ekonomik açıdan imkânsız görülmektedir. Eğitim bütçesine bakıldığında ise öğretmen maaşlarından kısmak cazip bir politika olarak görülmektedir.

Öğretmen maaşlarına yönelik bu politikayı uygulayan ilk ülkelerden biri de Batı Afrika'da yer alan Senegal oldu. Öğretmen maaşları kişi başı milli gelirin altı katından fazlaydı ve eğitim bütçesinin %90'ından fazlasını oluşturmaktaydı. Hükümet bu eksikliği alternatif bir düşük ücret stratejisiyle gidermeye çalıştı (Fyfe, 2007, 3). Buna göre 1995'te ilköğretimde gönüllüleri görevlendiren deneysel bir program uygulamaya koydu. Bu programın amacı 18 ve 35 yaşları arasında 1200 genci (bunların %87'si lise ve üniversite düzeyinde eğitime sahipti) işe almak ve eğitmektir. Hükümet eğitim gönüllüleri projesini başlatırken öğretmen açığı nedeniyle kapatılan 500 sınıfı tekrar açmayı; okul kayıt oranlarındaki azalmayı durdurmayı (41 bölgeden 20si ulusal ortalamanın altında kayıt oranlarına sahipti) kayıt oranlarını 1998 yılına kadar %65 arttırmayı, gençlerin işsizliğini ve eksik istihdamı engellemeyi bekliyordu. Gönüllülerin başlangıç ücreti bir aylık yaklaşık 160 dolardı ve gönüllülerin ücretlerinin sertifikalı devlet memuru öğretmenlere oranı yaklaşık 1:5.4' idi. Bu gerçek anlamıyla hükümetin öğretmen ücreti masrafını düşürmesini sağladı ve öğretmen sayısını arttırdı. Bu uygulama daha sonra 2000 yılı Ocak ayında farklı kademelerde görevlendirilen öğretmenlerin üç ay süreyle başlangıç öğretmen eğitimini alan kişilerin görevlendirilmesi şartını getiren bir yasa ile genişletilmiştir. Bu kişiler dört yıllık hizmetten sonra sözleşmeli öğretmenlere dönüştürülürler, nihayetinde yerleştirilmiş düzeylerde yıllık olarak belirlenebilen iş kontenjanları için yapılan karşılaştırma sınavlarıyla devlet memuru olmaya erişme imkânı kazanırlar (Fyfe, 2007, 3).

Senegal'in öncü olduğu bu uygulama kısa süre sonra sonuçları beklenmeksizin diğer Afrika ülkeleri tarafından da benimsenmiştir. Senegal'deki öğretmenlerin %42'lik kısmı sözleşmeli iken Nijer'deki öğretmenlerin yarısından fazlası sözleşmelidir. Bununla birlikte bu oranlar Gine'de %39, Togo'da %31, Burkina

Faso'da %24 ve Kamerun'da %20'dir (Duthilleul, 2005, 35). Bununla birlikte Afrika alt bölge ülkeleri olan Fildişi sahilinde ve Çad'da sözleşmeli öğretmen yoktur. Ancak alt bölgedeki diğer bazı ülkelerde veliler ve yerel toplulukların direkt olarak öğretmen istihdamına olanak sağlayan okul yönetiminin yerelleşmesi mevcuttur. Çad ve Madagaskar gibi resmi olarak sözleşmeli öğretmeni olmayan ülkelerde, Benin'deki gibi sözleşmeli öğretmenliğe paralel olarak çalışan ve devlet tarafından desteklenen halk öğretmenleri görev yapmaktadır (Fyfe, 2007, 4).

Ülkeler sözleşmeli öğretmenlere verilen başlangıç eğitime göre farklılık göstermektedir. Senegal, Mali ve Moritanya 3 aylık başlangıç eğitimi verirken, Nijerya ve Burkina Faso 1 yıllık, Gine 18 aylık eğitim vermektedir. Senegal, Burkina Faso ve Togo da sözleşmeli öğretmenlerle ilgili diğer ülkelerde bulunmayan bir kariyer gelişim planı mevcuttur. Bununla birlikte sözleşmeli öğretmenlerin bir kez eğitim aldıktan sonra ilerleyen zamanlarda daha fazla mesleki destek kazanmalarını sağlamaya yönelik yok denecek kadar az uygulama vardır (Fyfe, 2007, 4). Öğretmen niteliklerinin düşük olmasının yanı sıra, hizmet içi eğitim süresinin kısalığı da dikkat çekicidir. Zaten düşük niteliklerle istihdam edilen kişiler kısa süreli bir eğitimle öğretmenliğe hazırlanmaya çalışılmaktadır. Ayrıca verilen bu eğitim yeterliği tartışılır olmakla birlikte öğretmenlere daha sonra kendilerini geliştirici her hangi bir eğitim verilmemesi de yine maliyetten kaçma adına olabilir.

İngilizce Konuşan Afrika: Kenya Deneyimi

Doğu Afrika'daki İngilizce konuşan ülkelerde de Batı'dakine benzer şekilde öğretmen açığı bulunmaktadır. Bu ülkelerde de öğretmen problemi yine niteliksiz işgücüne dayalı geçici çözümlerle halledilmeye çalışılmaktadır. Bu problem halk okulları ve öğretmenlerin durumu ve koşulları açısından eşit durumda bulunan formel olmayan eğitim yoluyla çok ta farklı olmayan bir şekilde halledilmeye çalışılmaktadır (Fyfe, 2007, 4).

Kenya'da bağımsızlıktan sonraki 25 yılda görülen ilköğretim kayıt oranlarındaki belirgin büyüme son yıllardaki ekonomik düşüş nedeniyle azalmaya başlamıştır. Ocak 2003'te yeni devlet politikası kayıtlarda %22'lik artışı sağlayan ücretsiz ilköğretim eğitimi başlatmıştır. Bu durum öğretmen açığını arttırmış ve okul

olanaklarını kısıtlamıştır. Bölgesel dengesizlikler derin şekilde kalmıştır. Hükümet bir çözüm olarak eğitimde kamu ve özel sektör ortaklığına destek vermiştir (Fyfe, 2007, 5). Eğitim politikalarının bir parçası olan eğitimde kamusalıktan vazgeçme tüm dünyada olduğu gibi bu ülkede de DB etkisi altında kalan bir politika olarak kendini göstermektedir.

Kenya’ da formel olmayan bölgelerde artan sayıları ile halk okulları (Nairobi’de %18’lik ilköğretim kayıt oranı ile) formel olmayan enstitüler olarak tanınmıştır. 1980’lerin sonlarından itibaren şehir ve varoşlardaki yoğun nüfus artışı ile birlikte halk okulları hızla gelişmiştir. Yoğun nüfus artışıyla birlikte halkın talebi halk liderleri, veliler ve bazı durumlarda formel olmayan halk okullarını açan hükümet dışındaki organizasyonlarla karşılanmıştır (Fyfe, 2007, 5). Bu şekilde eğitim eşitlik ve ulaşılabilirlik büyük bir darbe alırken eğitimin ne şekilde olduğu ve kimler tarafından yapıldığı da kontrolsüz durumdadır.

Sunumu eşitsiz ve denetimsiz bir şekil alan eğitimi çalışanları için de aynı denetimsizlik ve niteliksizlik söz konusudur. Halk okullarındaki çoğu öğretmen eğitilmiş değildir ve resmi sözleşme olmadan devlet öğretmeni maaşının yarısından da az aylık ücretle okul komiteleri tarafından geçici olarak görevlendirilirler.

Hindistan Deneyimi

Hindistan dünyadaki en fazla okula gidemeyen (tahmini olarak 42 milyon) çocuğa sahiptir. 1947’ de bağımsızlığını ilan etmesinden beri daha önce uzaklaşılan ücretsiz, zorunlu ve genel eğitim amacı Hindistan anayasasında yer almaktadır. Bununla birlikte 1978’de başlatılan ve en fakir ülkelerde formel olmayan eğitimi içeren EFA’ yı başarmayı amaçlayan özel programların başlatılmasıyla eğitimde büyüme son yirmi yılda belirgin hale gelmiştir. Okula gidemeyen nüfusun %75’i eğitimde ilerleme sağlamak için merkez hükümete en çok bağımlı olan altı en fakir eyalette yoğunlaşmıştır. Hindistan’ da eğitime ulaşmada ve eğitim kalitesinde sosyal gruplar arasında, kızlar ve erkekler arasında ciddi eşitsizlikler vardır (Fyfe, 2007, 5).

Çoğu eyalette yardımcı öğretmen (para teacher) alımı norm haline gelmiştir. Yardımcı öğretmen sayıları 2005’ te yaklaşık 500.000’e gelerek iki katına çıkmıştır ve bu artışın devam etmesi beklenmektedir. Bununla birlikte ücretleri resmi maaş

izelgelerinde yer almadığı için resmi istatistikler yoktur. Son bir araştırma Hindistan eyaletlerin çoğunda yardımcı ğretmen kullanımındaki büyük farklılığı göstermektedir (Fyfe, 2007, 5). Eğitime ulaşma ve eğitimin kalitesi bakımından eyaletler arasında yaşanan eşitsizlik ğretmen ücretleri arasında da yaşanmaktadır. Hindistan'daki eğitim yardımcı öğretmenlerin alımı ve koşullarındaki uygulama farklılıklara neden olan bir eyalet görevidir (Fyfe, 2007, 6). Eğitimde izlenen yerelleşme politikaları eğitime ulaşma, eğitimin kalitesi ve istihdam bakımından yaşanan eşitsizlikleri derinleştirmektedir.

Yardımcı ğretmen kullanımına olan eğilim, 1990'ların sonlarındaki Eğitim Bakanlıkları Ulusal Komitesi'nin tavsiyesi gibi yardımcı öğretmenleri sadece uzak ve zor bölgelerde değil tüm ülke boyunca ğretmen açığını gidermenin düşük ücretli çözümü olarak sunan merkezi hükümet politika belgeleriyle desteklenmiştir. Hatta bu belgeler devlet memuru öğretmenlerden, görevlerinde bulunmamalarından, halka karşı motivasyon ve sorumluluk eksikliklerinden kaynaklanan memnuniyetsizliği ifade etmektedir (Fyfe, 2007, 6). Böylelikle yardımcı ğretmen kullanımı meşrulaşmış ve bir takım nedenler ileri sürülerek de desteklenmiştir.

Hindistan'da yardımcı ğretmen kullanımı uzak bölgelerde okula gidemeyen çocuklar için uygulanan formel olmayan eğitim programı ile başlamıştır. Himalayalar bölgesinde yardımcı öğretmenler tek öğretmenli okullardaki artan kayıtlarla baş etmek ve düzenli öğretmenlerin gelmek istemedikleri uzak bölgelerde okullaşma sağlamak için görevlendirilmekteydi. Bu politika aynı zamanda eğitilmiş gençlere iş imkânı sağlamanın bir yoluydu. Bu ilk girişimlerin tersine 1990'ların sonunda uygulanmaya başlanan planlar normal olarak sürekli öğretmenlerin atanabileceği okullarda yardımcı öğretmenlerin görevlendirilmesine odaklanmıştır. Bölge İlköğretim Eğitim Programı 1990'larda başlamasından beri altı eyalette uygulanmaktadır ve diğer eyaletlerde bu programa son iki yıldır katılmıştır. Bu uygulama bazı bölgelerde tüm boşlukların yardımcı öğretmenlerle doldurulması nedeniyle sürekli öğretmenlerin alımında şiddetli bir kesilme ile sonuçlanmıştır. İkinci olarak yardımcı öğretmenler bölge ilköğretim eğitim programı çerçevesinde sınırlı ulaşımı olan izole olmuş ve uzak bölgelerdeki okullarda çalışmak üzere görevlendirilirler (Fyfe, 2007, 6). Bu durumda yardımcı ğretmen kullanımı eğitime ulaşımı sağlama ve HİE' nin amacını gerçekleştirme açısından olumlu bir uygulama olarak görünmektedir.

Bazı raporlar mesleği kendi yaşam stratejilerinde yarı zamanlı, ikinci bir iş veya kısmen güvenilir bir iş olarak değerlendiren öğretmenlerin Hindistan' da ki düşük eğitim çıktılarından kısmen sorumlu olduklarını ileri sürmektedir. Devlet memuru öğretmenler görevleri sürekli olduğu ve ücretleri performansa dayalı olmadığı için mesleklerini yapmakta az motivasyona sahiptir (Fyfe, 2007, 6). Bu raporlara göre öğretmenler ücretlerin azlığından dolayı ikinci bir iş yapmaktadır ve durumun eğitimin çıktılarında etkili olduğu ileri sürülmektedir. Ancak bu durumda da ücretleri arttırmak yerine öğretmenler sorumlu tutulmakta ve işletmecisi bir anlayışla performansa dayalı bir sistemle öğretmenler üzerindeki kontrol arttırılmaya çalışılmaktadır. Esnek bir istihdam biçimi olan yardımcı öğretmenlik ise performansa dayalı bir sistem için oldukça uygundur. Yardımcı öğretmenler yıllık olarak görevlendirilirler ve eğer performansları yeterliyse tekrar görevlendirilmeleri tekrarlanır (Fyfe, 2007, 7). Ayrıca yardımcı öğretmenlerin en büyük özelliği tabii ki maliyetlerinin düşük olmasıdır. Kentsel bölgelerde 900 ile 3000 rupee arasında değişen ve uzak bölgelerde aylık olarak yaklaşık 1000 rupee olan yardımcı öğretmen ücretleri eyaletlere göre büyük farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte sürekli bir öğretmen ayda yaklaşık 5000 rubi yani yaklaşık 100 dolar civarında ücret alır (Fyfe, 2007, 7).

Yerel halk liderliği çoğu eyalette yardımcı öğretmenlerin alımında önemli bir rol oynar. Bazı eyaletler minimum bir hizmetten sonra ve belirli eğitsel gereklilikleri tamamladıktan sonra yardımcı öğretmenlerin sürekli öğretmenlerin yerini almalarını ön görmektedir. Bununla birlikte sürekli kadrolar bu şartları bir derece karşılayan yardımcı öğretmenlerle doldurulur (Fyfe, 2007, 7). Buradan da anlaşılacağı gibi yardımcı öğretmen istihdamı yerel yöneticilerin istekleri doğrultusunda yapılabilen her türlü istismara açık bir uygulamadır.

Hindistan batı Afrika deneyimine en yakın ülkedir. Burada yardımcı öğretmenler bir devlet politikası ve eğitime erişimi arttırmak üzere tercih edilen bir strateji haline gelmiştir. Sürekli öğretmenlerin çalışmalarının tatmin edici olmaması, motivasyon eksikliği ve artan devamsızlıkları nedeniyle sözleşmeli öğretmenler tercih neden olmuştur. Devlet sistemde reform yapmayarak kalıcı devlet öğretmenleri yerine sözleşmeli öğretmenler istihdam etmeyi tercih etmektedir.

Esnek istihdamın Hindistan' daki uygulama biçimi olan yardımcı öğretmenlik HİE amacını gerçekleştirmek amacıyla ve istenen bölgelere istenildiği zaman kolay bir şekilde istihdam edilebilmeleri özelliklerinden dolayı uygulanmaya başlamıştır. Ayrıca bu çalışma biçiminin kontrolü performans değerlendirmeyeyle kolay olduğu gibi en önemlisi devlet memuru öğretmenlerle kıyaslandığında maliyeti büyük oranda düşüktür.

Çin Deneyimi

Diğer tüm ülkelere göre Çin son 25 yılda çok fazla sayıda kayıt aldı. Çin %80'i kırsal bölgede olmak üzere en fazla sayıda kayıt edilecek öğrenciye sahip olmasına rağmen o zaman içinde genel ilköğretim eğitimi hemen hemen başardı (Fyfe, 2007, 7). Bu hedefi başarmada 1980'lerin ortalarında uygulamaya konulan reformlar etkili olmuştur. 1986'da hükümet ilk olarak temel eğitimi dokuz yıla çıkararak, eğitim finansmanı ve yönetimini yerelleştirerek ve birçok piyasa reformu uygulamaya koyarak zorunlu eğitim kanununu çıkardı (Fyfe, 2007, 8). Eğitim alanında meydana gelen bu reform hareketleri öğretmen istihdamı açısından sözleşmeli öğretmenlerin sayısının artması biçiminde olmuştur.

Sözleşmeli öğretmenler Çin' de özellikle kırsal ve uzak bölgelerde erişimi sağlayabilme amacının parçasıydı. 1980'e kadar ilköğretimdeki ve orta öğretimdeki öğretmenlerin yarısını oluşturan sözleşmeli öğretmenler direkt olarak yerel belediye tarafından görevlendirilirdi. Yerelleşme politikasından dolayı öğretmen kalitesi ve okul altyapısı bölgeler arasında ayrıca kentsel ve kırsal bölgeler arasında belirgin şekilde değişmektedir (Fyfe, 2007, 8).

Yerel öğretmenleri profesyonel olarak eğitilmiş öğretmenlerle değiştirerek öğretmen kalitesini arttırmaya çalışma nitelikli öğretmen azlığı nedeniyle zor olmuştur. Bu nedenle kırsaldaki okullar kapanmış ve sözleşmeli öğretmenlerin yerini daha az deneyimli ve hazırlıklı öğretmenler almıştır. Kısmen bunun nedeni son zamanlardaki ücretlerde iyileştirme çabalarına rağmen kamu sektörü içerisinde Çin ilköğretim ve orta öğretim öğretmenlerinin en alt seviyede yer almaları olabilir (Fyfe, 2007, 8).

Çin'deki sözleşmeli öğretmen istihdam amaçlarının da Afrika ülkeleri ve Hindistan'dan farklı olmadığı görülmektedir. Eğitimi uzak bölgeler için ulaşılır kılmak için başlayan bu istihdam biçimi maliyetinin de düşük olması bakımından daha sonra yaygınlaşmıştır.

Kamboçya Deneyimi

Kamboçya uzun süre sözleşmeli öğretmen uygulamasına sahip olan daha sonra bu uygulamayı kaldırmaya karar veren tek ülkedir. 1979'dan sonra Kamboçya eğitim sistemi çok az eğitimi olan ve on yıl sonra memurluğa geçirilen gönüllüler temel alınarak yeniden kuruldu. 1990'ların sonunda kırsal ve uzak yerlerde şiddetli bir öğretmen açığı oluştu. 1997'de hükümet acil bir plan olarak sözleşmeli öğretmen görevlendirilmesi uygulamasını yeniden yürürlüğü koydu. Sözleşmeli öğretmenler doğrudan okul müdürleri tarafından görevlendirilmekte ve devlet tarafından bir yıllık sabit sözleşme altında maaşları verilmektedir. Sürekli öğretmenlerin maaşına az çok eşit bir maaş almaktadırlar. Ancak sürekli öğretmenlerle aynı haklara sahip değiller ve bu öğretmenlere aylık ödeme yapılmaz (Fyfe, 2007, 8).

1997' den sonra alınan bu sözleşmeli öğretmenler çoğunlukla 55 yaşından sonra emekli olmuş öğretmenler ve uzak bölgelerde genellikle az eğitilmiş, etnik azınlık kökenli, öğrencilerle kendi dillerinde anlaşabilen ve velilerin güvendiği genç öğrencilerdir. Sözleşmeli öğretmenler 1997'deki açığı ve 1998'deki yüzde 85'lik açığı kapattılar (Fyfe, 2007, 8). 2001 yılında ilköğretim eğitim gücünün %9'unu oluşturuyordu.

Sözleşmeli öğretmenler toplam öğretmen sayısının %9'unu oluşturan 4214 öğretmenle 2001 yılında en yüksek sayıya ulaşmışlardır (Fyfe, 2007, 8; Duthilleul, 2005, 42). Aniden 2002 yılında hükümet bu uygulamayı askıya almaya karar verdi. Bu kararda en çok güven eksikliği ve öğretmenlerin işe alımındaki suiistimal ve bozulma endişeleri etkili olmuştur. Bazı uzak bölgelerde uygulamanın tamamıyla kalkmasının zor olmasına rağmen bu değişiklik sözleşmeli öğretmen oranının %2.5 lara gerilemesine neden olmuştur (Fyfe, 2007, 9; Duthilleul, 2005, 43).

Sözleşmeli öğretmenlik Kamboçya’da eğitimi uzak bölgelerde ulaşılabilir hale getirmek için başlatılan bir istihdam biçimidir. Çıkarılan kanundan da anlaşılacağı gibi istihdam etme sırasında suiistimal edilmeye açık olduğu için hoşnut olunan bir uygulama olmamış fakat sadece uzak bölgelerde kullanılmaya devam edilmiştir.

Latin Amerika’daki Uygulamalar

Sözleşmeli öğretmenler öğretmen gücünün Peru’da %11’ini ve Şili’de %20 kadarını oluşturur. Peru’da sözleşmeli öğretmenler kırsal bölgelerdeki açığı kapatmak için istihdam edilmişler fakat o zamandan beri ayrılan öğretmenlerin yerine, artan kayıt oranlarına cevap vermek için ve hatta açıklar resmi olarak doldurulmadan öğretmenlerin yerine kullanılmaktadırlar (Fyfe, 2007, 9). Peru ve Şili’deki desantralizasyon uygulamaları içinde yer almaktadır.

Nikaragua’da sözleşmeli öğretmenler, öğretmen yönetim sistemini halkın güvenini kuvvetlendirici kılmayı amaçlayan tüm reformların parçası olmuşlardır. 1993 yılında hükümet sistemin kalite ve etkililiğini geliştirmek için okul otonomisini teşvik eden ve öğretmen sözleşmelerinde değişiklikler getiren bir desantralizasyon planı uygulamaya koydu. Öğretmenlerin işe alımı ve işten çıkarılmasına dair öğretmen haklarıyla ilgili mevcut kanuni çerçevede yetkilendirilmiş olan, ayrıca öğretmenlere performansa göre ek mali destek sağlayabilen okul komitelerine ekonomik transferler yapılmıştır (Fyfe, 2007, 9).

Okul komiteleri tarafından otonom okullarda alınan öğretmenler merkezi kontrol olan öğretmenlerle aynı kanuni statüye ve ücrete sahiptirler fakat bir yıllık adaylık süresinde hizmet ederler. Bu adaylık süresi eğer okul komitesi yetersiz görürse iki yıla kadar uzatılabilir. Ayrıca merkezi kontrol olan okullarda bir minimum olmamasına rağmen otonom okullardaki öğretmenler ders başına en az 35 öğrenciye ders vermek zorundadırlar. Bu sayılar kentsel bölgelerde ilköğretim okullarında yaklaşık 42, orta öğretim okullarında 49 olmaktadır (Fyfe, 2007, 9). Buna göre otonom okullara alınan öğretmenler her ne kadar merkezi kontrol bulunan öğretmenlerle aynı statü ve ücrete sahip olmalarına rağmen adaylık süresinin esnekliği ve öğrenci sayısında bir minimum sınırlama olması gibi farklı uygulamalara maruz kalmaktadırlar.

Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Öğretmenlik Mesleğinin Niteliği Üzerindeki Etkisi

Yerel olarak alınan sözleşmeli öğretmenlerin kullanımı farklı dillerdeki etnik azınlıkların ve diğer uzakta kalan grupların okullaşmaları yardımcı olma konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Fyfe, 2007, 11). Sözleşmeli öğretmen kullanımı okullaşma oranlarını arttırmış olabilir fakat düşük nitelikli çalışanların öğretmenlik mesleğinin kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin devamsızlığının birçok nedeni vardır. Bir çok gelişmekte olan ülkede öğretmenleri teşvik eden şeyler azdır. Ücret miktarı genellikle öğretmenleri geçinebilmek için ikinci hatta üçüncü bir iş yapmaya zorlayacak kadar düşüktür. Ücretler genellikle vaktinde ödenmez. Düşük çalışma ve yaşam koşulları ve mesleki yardım eksikliği genellikle öğretmenler asında özellikle uzak bölgelerde çalışmayı isteme konusunda düşük motivasyona neden olur. Çoğu öğretmen özellikle tek öğretmenli okullarda öğretmenlik dışında görevler üstlenmek zorunda kalmaktadır (Fyfe, 2007, 12).

Hindistan'da sözleşmeli öğretmenler öğretmen devamsızlığı probleminin bir parçası olmaktan çok bir çözüm olarak görülmektedir. Bununla birlikte son bulgular yerel öğretmenlerin dışarıdan gelen öğretmenlerden daha az devamsızlık yaptığını göstermemektedir. Sürekli öğretmenlerin çok daha fazla maaş almalarına rağmen devamsızlık oranları (%24 sözleşmeli öğretmen, %23,1 devlet memuru öğretmen) sözleşmeli öğretmenlerle hemen hemen aynıdır (Fyfe, 2007,12). Halk öğretmenleriyle istihdam edilmiş formal olmayan okullardaki öğretmenler düzenli devlet okullarındakinden daha fazla devamsızlık yapmaktadır (Fyfe, 2007,13). Öğretmen devamsızlığına bir çözüm olarak ta düşünülen sözleşmeli öğretmen kullanımının böylelikle çok fazla işe yaradığı söylenemez

İki kademeye ayrılmış sistemle iki öğretmen grubu arasındaki bölünme, öğretmen işgücü içerisinde sürtüşmeye ve bu politikanın uzun dönemde yönetim açısından sürdürülebilir olup olmadığına dair şüphelere yol açan statü ile öğretmen morali açısından açık sonuçlara sahiptir. Fransızca konuşan Afrika ülkelerinde hükümetler (Dünya bankası ve diğer yardımda bulunanların desteği ile) çok kazandığı düşünülen devlet memuru öğretmenlerin statüsünü kasten düşürmeye

çalışırlar. Alt bölgedeki sözleşmeli öğretmenler %33 (Mali) ile %200 (Nijer) arasında sürekli öğretmenlerden daha az alırlar. Bazıları bunu öğretmenliğin uzmanlıktan çıkarılmasına doğru daha geniş bir eğilimin parçası olarak görmektedir (Fyfe, 2007,13).

Bu gelişmeler öğretmen gücü içerisinde gerilimlerle sonuçlanmaktadır. Benin’de öğretmen kimliği ve statüsü analizi ücret politikasının nasıl donduğu ve daha az ödenen sözleşmeli öğretmenlerin alımıyla nasıl yükseldiği ve daha gücendirilmiş bir öğretmen işgücü oluşturulduğunu göstermiştir. Benin’deki sürekli bir maaşla saygı duyulan bir memur öğretmen olma, iş güvenliği ve yüksek sosyal statü gibi öğretmen kimliği ile ilgili temel unsurların yerini sözleşmeli öğretmen kullanımı almıştır. Bundan dolayı öğretmenler devlet tarafından ihanete uğramış hissetmekte ve bunun sonucunda devamsızlık ve ikinci bir işte çalışma gibi bir dizi olumsuz davranış göstermektedirler (Fyfe, 2007,13).

Öğretmenler haklara sahiptir. Sözleşmeli öğretmenlik politikası ILO’ nun temel haklarında ve ilkelerinde yer alan öğretmenlerin iş haklarına genellikle zarar vermektedir. Ayrım yapılmaması insan hakları temel ilkelerinde yer almaktadır ve öğretmenlerinkinin de kapsayan tüm bireysel hak ve özgürlüklerde uygulanır. Sözleşmeli öğretmenler genellikle kendi adlarına toplu sözleşmelerde pazarlık yapabilen işçi sendikalarına üye değildirler. Aslında Senegal’ de sözleşmeli öğretmen kullanma politikası öğretmen sendikalarının ILO’ ya şikayeti ile sonuçlandı. Şikayet sözleşmeli öğretmen kullanma politikası açısından bir danışma ve sosyal diyalog eksikliği endişesine cevap verdi (Fyfe, 2007,13).

Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Eğitime Olan Etkileri

Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Eğitime Ulaşabilmeye Olan Etkisi

Bahsedilen tüm ülkelerde sözleşmeli öğretmenlerin öğrencilerin eğitime olan erişimlerinin artmasına katkısı olmuştur. Özellikle sürekli öğretmenlerin gitmek istemediği kırsal ve erişilmesi zor yerlerdeki öğretmen açığının giderilmesi ve

okullaşma oranının artması konusunda sözleşmeli öğretmenler önemli bir rol oynamıştır.

Çin, Bangladeş ve Hindistan'da kırsalda artan ilköğretim erişiminde sözleşmeli öğretmenler merkezi oluşturmaktadır (Fyfe, 2007,10).Yerel topluluklar tarafından tutulan öğretmenler Hindistan'ın bazı bölgelerinde ilk kademe ilköğretim sınıflarının eğitime erişmelerinde temel unsur olmuşlardır. Utar Pradesh' te doğrudan köy heyeti tarafından tutulan sözleşmeli öğretmenler, okulların daha düzenli çalışmasına katkıda bulunmuş ve öğrencilerin daha düzenli gelmelerini sağlamışlardır. Batı Afrika'da sözleşmeli öğretmenlere daha çok bağlı olan ülkeler ilköğretim kayıt oranları daha büyük bir artış göstermiştir. Kamboçya' da sadece halktan insanlar sözleşmeli öğretmen olarak tutularak bazı uzak bölgelerde ve anlaşmazlık sonrası bölgelerde etnik azınlığın okullaşması sağlanmıştır (Duthilleul, 2005, 43).

2003 yılında Dünya Bankası öğretmenlerin devamı ile ilgili gelişmekte olan ülkelerde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada sözleşmeli öğretmenlerin devamsızlığı sürekli öğretmenlere göre daha fazla çıkmıştır. Ekvator, Peru ve Endonezya' da fark %10'dan daha fazladır (Fyfe, 2007, 12). Peru'da yapılan bir çalışmada sözleşmeli öğretmenlerin %12-13 oranında memur öğretmenlere göre daha çok devamsızlık eğiliminde olduklarını bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin sözleşmeli olma durumunun, kalıcı bir iş arama ve okul dışı gelir kazanma çabalarına katkıda bulunabildiği ileri sürülmektedir (Fyfe, 2007,12).

Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Eğitim Niteliğine Olan Etkisi

Bir ülkede yüksek kalitede eğitim sistemi için, öğretim işgücünün kalitesi önem verilmesi gereken önemli bir unsurdur. Öğretmenler okul sisteminin çekirdeğini oluştururlar ve birçok çalışma öğrenci öğreniminde öğretmen kalitesinin önemini doğrulamaktadır (Fyfe, 2007, 11) .

Yerel erişimi sağlamanın Nikaragua'da öğrenci performansı ve azalan okul bırakma oranları gibi kalite çıktılarından dolayı olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir. Kamboçya'da sözleşmeli öğretmenliğe son verilmesi ise daha kalabalık sınıflar ve öğretme ve öğrenme süresinin kısalmasıyla eğitim çevresinin

kalitesinde kısa vadede bozulmaya neden olmuştur. Bununla birlikte Togo'da yapılan bir çalışmada uzun dönemde öğrencilerin performansı üzerindeki olumsuz etkilere bakılarak, nitelikli sözleşmeli öğretmenlerdeki artan dönüşümün öğretmenlerin kalitesinde azalmaya neden olacağı konusunda uyarı yapılmaktadır (Fyfe, 2007, 11).

Öğretmen açığı olan yerlere sözleşmeli öğretmen gönderilmesi zaten kötü olan durumu daha da kötüleştirmez (Fyfe, 2007, 11) düşüncesiyle az gelişmiş ülkelerdeki sözleşmeli öğretmen çalıştırılmaktadır. Ülke deneyimlerinde de görüldüğü gibi sözleşmeli öğretmenliğin temel ortaya çıkış amacı artan nüfusun eğitim ihtiyacını karşılamak olmuştur. DB etkisi altında uygulanan politikalarla HİE(herkes için eğitim)yi gerçekleştirmek için nitelik göz ardı edilerek maliyetin düşüklüğü üstün tutularak öğretmen alımı gerçekleştirilmektedir.

2000 yılı Uluslar arası öğrenci değerlendirme programı (PISA) sonuçlarına göre OECD ülkelerinin yarısında ortaöğretim okulları müdürleri öğretmen açığı ya da niteliksiz öğretmenler nedeniyle öğrenci öğrenmesinin engellendiğini belirtmişlerdir. Diğer veriler bazı ülkelerde oldukça fazla sayıda öğretmenin, öğretim için gerekli nitelikleri tam taşımadığını, tam nitelikli olmayanlarla verilen bu eğitimin özellikle bazı temel derslerde olduğu ve bu oranların son yıllarda yükseldiğini göstermektedir (OECD, 2004a, 2).

Öğretmen niteliği ve niceliği birbiriyle yakından ilgilidir. Okul sistemleri nicelik olarak azalmayla karşılaştıkları zaman genellikle ya nitelik gereksinimlerini düşürürler (örneğin daha nitelikli bir öğretmen yerine daha düşük nitelikli öğretmen görevlendirirler. Ya da iş yükünü artırırlar (örneğin sınıf sayılarını ya da bir öğretmene verilen ders sayılarının artırırlar). Tüm bunlarla öğretmen açığı önlenir fakat öğretim ve öğrenmenin kalitesi göz ardı edilmektedir (OECD, 2004a, 2). Öğretmen açığının çok olduğu ülkelerde dezavantajlı bölgelerdeki öğrencilerin kendilerini deneyimsiz ve nitelikleri düşük öğretmenlerin sınıflarında buldukları tespit edilmiştir. Hatta bazı ülkelerde öğrenci sayıları arttığı zaman öğretmen açığı etnik azınlıklardan ve göçmen gruptan karşılanmaktadır. Aynı zamanda birçok ülkede erkek öğretmen sayısının azalması erkek çocukları ve ergenler için model rolünün azalmasına neden olmaktadır(OECD, 2004a, 3).

Eğitim çalışanlarının düşük ücretlerle çalıştırılmaları ve esnek olarak istihdam edilmelerinden dolayı hem özlük hakları hem de sosyal hayatta karşılaştıkları olumsuz koşullar öğretmenlik mesleğine olan talebi de son yıllarda azaltmıştır. Birçok ülkede öğretmenlik işten ayrılımların ilk 5- 10 yılda olduğu bir meslektir. Ayrıca mesleğin çekiciliği diğer mesleklere göre maaşın ve soysal statünün düşüklüğü nedeniyle bazı ülkelerde oldukça azalmıştır(OECD, 2004a, 2).

Öğretmen açığının tam nitelikli olmayan kişilerle kapatılmaya çalışılması kısa dönemde karlı bir uygulama gibi görünse de uzun dönemde eğitimin çıktıları üzerinde olumsuz etkileri vardır. Öğretmenler eğitimin kalitesinin artırılmasında anahtar unsurdurlar ve öğretmenlik mesleğinin kalitesinin düşürülmesi eğitim kalitesinin azalması gibi eğitimsel çıktılarla sonuçlanmaktadır Bu yüzden öğretmenlerin kalitesinin artırılmasını ve her öğrencinin kaliteli eğitim almasını sağlamayı amaçlayan politikaların gelişimi hükümetlerin temel sorunu olmalıdır.

Avrupa' da Sözleşmeli Öğretmen İstihdamı

Avrupa' da ki devlet okullarında öğretmenler için iki istihdam modeli bulunmaktadır. Birinci modelde öğretmen devlet memuru olarak tanımlanmaktadır. Bu öğretmenlerin merkezi, bölgesel ya da yerel bir devlet otoritesi tarafından çalıştırılması anlamına gelmektedir. Devlet memuru statüsündeki öğretmenler devlet ya da özel sektördeki sözleşme ilişkilerini tanımlayan yasal düzenlemelerden farklı bir düzenleyici çerçeveye sahiptirler (Eurydice, 2003,1).

Avrupa sistemleri daha yakından incelendiğinde devlet memuru öğretmen modelinin kariyer devlet memuru modeli olarak öğretmenleri gösteren bir alt kategori ile sınırlandırılabilceği görülmektedir. Kariyere dayalı sistemlerde çalışanlar, öğretmen seçimini yapan yüksek eğitim otoritesini temsil eden ve memuriyet kavramının yer aldığı merkezi ya da bölgesel düzeyde görevlendirilirler (Eurydice, 2003,1). İşten çıkarılma çok istisnai durumlarda gerçekleşir. Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, Lüksemburg, Avusturya, Portekiz ve Malta' da ki öğretmenlerin kariyere dayalı memurluk sisteminin bir parçası oldukları söylenebilir (Eurydice, 2003,2).

İkinci modelde öğretmenler işçi olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde öğretmenler istihdam kanunu şartlarının genel çerçevesinde bir sözleşme temelinde görevlendirilirler. Bu durumda devlet yetkilisi bir işveren konumundadır. Bazı durumlarda öğretmenler direk okulun kendisi tarafından görevlendirilirler (Eurydice, 2003,2).

Sözleşmeli öğretmenlerin çalışma koşulları ulusal bağlamlarda farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde öğretmenlerin çalışma sözleşmeleri herhangi bir kolektif pazarlığa(ya da öğretmenlik mesleğine özel diğer karar alma mekanizmalarına) tabi değildir. Bu ülkelerde öğretmenlerin çalışma koşullarını büyük oranda çalışma kanununun şartları belirler. Diğer bir deyişle bu ülkeler öğretmenlere işçi statüsünü önerirler ve bu ülkelerde öğretmenler açık işgücü pazarına daha yakından bağlıdırlar.

Çoğu ülke ise öğretmenlik mesleği için, bazen daha yerelleştirilmiş düzeylerde görüşülen detaylarla ulusal düzeyde karar alınan merkezi bir çerçeve şeklindeki toplu sözleşmelere(ya da diğer karar alma mekanizmalarına) hazırlıktır. Bu tip bir hazırlık hem öğretmenlerin devlet memuru olarak görüldüğü hem de sözleşmeler altında çalıştığı ülkelerde de görülür (Eurydice, 2003,3).

Son olarak kadrolu memur öğretmenlerin devlet çalışanı olarak güçlü bir mesleki kimliği vardır. Bu ülkelerde bir öğretmen olarak görev yapmak tüm devlet memurlarıyla aynı hizmet şartları altında ve iş gücü pazarından oldukça farklı ve üstün koşullarda çalışma anlamına gelmektedir. Bu yüzden iş güvenliği açısından kariyer devlet memurları ve yalnız işçiler değil tüm çalışanlar arasında büyük bir farklılık vardır (Eurydice, 2003,3).

Devlet Memuru Statüsünden Sözleşmeli Öğretmenliğe Doğru Dönüşüm

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülen sözleşmeli öğretmen çalıştırma eğilimi Avrupa'da da yaygındır. İtalya'da kamu hizmeti kapsamı büyük oranda kısıtlanmıştır ve İtalyan öğretmenlerin çalışma sözleşmeleri desantralize olmuş sözleşme koşulları ile sağlanan ulusal anlaşma çerçevesinde yürütülmektedir. Sözleşme pazarlığı okul yönetimi ve okul seviyesindeki öğretmen sendikası

temsilcileri arasında yapılmaktadır. Bu yeni düzenlemeler 2000 yılı Eylül ayında okul otonomisinin başlamasıyla gelmiştir. Veriler işe alma ilişkilerinin özelleşmesinin, sabit dönemli sözleşme oranlarında bir artışı beraberinde getirdiğini göstermektedir. Bunun sonucu İtalya’ da okul sektörü kamu sektörleri içinde sürekli olarak en istikrarsız olanı olmuştur ve bu yüzden sabit dönemli sözleşmelerin sonucunu düzenlemek ve bu sözleşmelerle öğretmenlerin statüsünü geliştirmek için 1999’ da bir kanunun çıkarılmıştır.

Danimarka’ da ki öğretmenler devlet memuru öğretmenlikten sözleşmeli öğretmenliğe hareket deneyimini yaşamışlardır. Bu durum 1990 yılındaki okulların sorumluluğunun merkezi hükümetten yerel yönetimler ve okul seviyesine transfer edilmesine dayanan reform hareketinden kaynaklanmaktadır. 1993 yılından beri öğretmen ücretleri ve çalışma koşulları yerel düzeyde görüşülmüş ve devlet memuru statüsünün yerini gelecek görüşmelerde toplu sözleşme temelli istihdam almıştır. Bu değişikliğin arkasındaki amaç eğitim giderlerini kısmanın yanı sıra kamu sektöründeki bölünmeyi, esnekliği ve rekabeti artırma arzusuydu. Yeni öğretmenler toplu sözleşme temeline göre görevlendirildi ve bunu bir dizi işlev ve nitelik tavsiyesini içeren yeni bir ücret yapısı izledi. Benzer bir reform 1991 yılında İsveç’te yer aldı ve yerel yönetimler merkezi yönetimden öğretmen çalıştırılmasıyla ilgili tüm sorumluluğu aldılar (Eurydice, 2003, 7).

Bunların aksine orta ve doğu Avrupa’da birçok aday ülkede son yıllarda öğretmenler devlet memuru statüsünde çalışmaktadır. Macaristan’ da tam zamanlı sözleşmeli tüm öğretmenler 1992’ deki Kamu Çalışanı Akti ile birlikte devlet memuru statüsünde çalışmaktadır. %1.5 i oluşturan ve devlet memuru statüsünde olmayan öğretmenler ise tam zamanlı iş yükünün yarısından daha az iş yüküne sahip olanlardır. Sloven öğretmenler 1994’ten beri devlet memuru statüsüne sahiptirler ve Slovakya son yıllarda (Nisan 2002’de) devlet memuru olma statüsünde bir değişiklik deneyimi yaşadı. Polonya’da sürekli sözleşmeye sahip öğretmenler kariyer devlet memurlarına benzer bir iş güvencesi deneyimine sahiptirler. Litvanya’ da öğretmenler 1998’deki kamu hizmeti kanunundan sonra devlet memuru oldular. Bununla birlikte 2002’ deki yeni bir memur kanunu Temmuz 2002’den sonra öğretmenleri bir devlet memuru olarak çalıştırmayı değiştirerek istihdam genel kanunu altında çalıştırma kararı aldı (Eurydice, 2003, 7).

Aday ülkelerdeki öğretmen istihdam koşullarında ikinci bir etken bu koşulları Avrupa Birliğindeki son zamanlarda hâkim olan koşullarla uyumlu hale getirme ihtiyacıdır. Almanya, Lüksemburg, Hollanda ve Avusturya’ da sürekli olarak istihdam edilen öğretmenlerde ise hem devlet memuru statüsü hem de sözleşmeli statüsü mevcuttur. Bu dört ülkede öğretmenlerin büyük çoğunluğu kariyer devlet memurudur. Avusturya’da sürekli sözleşme yapan öğretmenlerin oranında çok az bir büyümeyle birlikte öğretmenlerin sadece üçte ikiden azı kariyer devlet memuru olarak görevlendirilirler. Bu ülkedeki durum şu şekildedir; ilk olarak öğretmenler özel iş kanunu ile çalıştırılırlar. Daha önceleri ise bilinen uygulama öğretmenlerin birkaç yıllık yeterli performansından sonra kariyer devlet memuru olarak alımı şeklindeydi. Bununla birlikte öğretmen sayısının fazlalığı Avusturya’ da öğretmenlerin devlet memuru olmalarını zorlaştırmıştır. Ayrıca bu statünün öğretmenlere ve kamu sektöründeki diğer çalışanlara verilip verilmemesi gerektiğine dair tartışmalar mevcuttur. Lüksemburg’ da 2000 yılında öğretmenlerin %83.5 ‘i devlet memuru iken sadece % 3.8’i sözleşmeli çalışmaktaydı (Eurydice, 2003, 8).

Sabit Dönemli Sözleşmeli Öğretmen Oranındaki Değişiklikler

Avrupa’da hemen hemen her ülkenin istatistikî verilerine göre 1990 ve 2000 yılları arasındaki 10 yıllık süreçte sabit dönemli sözleşmeli öğretmen yüzdesinde artış olmuştur.

Çek Cumhuriyetindeki son değişikliklerle öğretmenlerle yapılan sabit dönemli sözleşme sayısında herhangi bir sınırlama ortadan kalkmıştır. Bu yüzden birçok öğretmenin sadece okul yılını kapsayan sözleşme sunulmasıyla kısa sözleşmeler kötüye kullanılmıştır. 2001 yılında Eğitim Bakanlığı tarafından ilan edilen düzenlemelerle, iyi bir neden olmadan tam nitelikli öğretmenler için yapılan sabit dönemli sözleşmenin yenilenmesi yasaklanarak bu uygulamalara son verilmeye çalışılmıştır (Eurydice, 2003, 8).

Sabit dönemli sözleşmeli öğretmen sayısının 1990’dan 2000 yılına kadar on yıllık süreçte azaldığı Fransa bu genel eğilimin dışındadır. Bu durum sivil toplum sendikaları tarafından savunulan kamu sektöründe istihdamı dengeleme genel

politikası ile açıklanmaktadır. Okulların düzenleme ihtiyaçları ile uygun olarak sabit dönemli sözleşmeli öğretmen sayısı en düşük seviyede tutulmaktadır.

İngiltere’ de hizmetteki öğretmen verilerine göre geçici öğretmen sayısında 1998- 2001 yılları arasındaki süreçte bir yükselme 2002 yılında ise bir düşüş olmuştur (Eurydice, 2003, 9).

Avrupa’ da ki Sabit Dönemli ve Kısmi Zamanlı Sözleşmeler

Avrupa’da sözleşmeli öğretmenliğin iki amacı vardır. Bu tip sözleşmelerin temel amacı boş öğretmenlerin yerini doldurmaktır. İkinci bir nedense tam olarak nitelikli olmayan öğretmenlere iş imkânı sağlamaktır (Eurydice, 2003, 13).

Tüm Avrupa’da kısa dönemli ihtiyacı karşılayacak öğretmenlere ihtiyaç duyulmasına rağmen sabit sözleşme ile devlet memurluğu az uygulanmaktadır. Bu nedenle sürekli öğretmenlere kariyer devlet memurluğu statüsü öneren ülkeler kısa dönemli öğretmenler için bir çeşit (sözde)sözleşmeli statü sunmaktadır. Fransa’ da yedek öğretmenler yine devlet memuru öğretmenlerden oluşurken, diğer ülkelerde bu öğretmenler kariyer devlet memurluğu statüsünü kazanmakta başarılı olamamış öğretmenlerden olma eğilimindedir.

İngiltere’de dört yıl veya daha fazla sabit dönemli sözleşmeli olarak ara vermeden çalıştırılan bir öğretmenle sürekli sözleşmeli çalışmayı getiren bir kanuna göre yeniden sözleşme yapılır. Belçika, Lüksemburg ve Litvanya’da sabit dönemli sözleşmeli çalışanlarla sözleşmenin yenilenmesi konusunda kısıtlama yoktur (Eurydice, 2003, 14). Finlandiya’da eğer sadece diğer bir öğretmenin yerine ya da diğer bir nedenle ki bu neden genellikle mevcut derslerin özellikle de seçmeli derslerin sayısındaki belirsizliktir, sabit dönemli olan sözleşme tekrarlanır. Finli çalışanlar eğer işveren sabit dönemli sözleşmeyi iptal etmek için kanuni bir nedene sahip değilse 6- 24 aylık tazminat hakkı kazanırlar. Diğer ülkelerde sabit dönemli sözleşmenin yenilenmesi ya yasaktır ya da sadece işveren sürekli bir sözleşme sunmadan önce taahhüt sürecinde mümkündür. Örneğin Danimarka’ da iki yıllık üst üste çalışmadan sonra öğretmene sürekli bir pozisyon verilmelidir. Almanya’da üç yıldan fazla üst üste sözleşme yapılmasına izin verilmez. Avusturya’ da altı yıldan sonra öğretmenle sürekli bir sözleşme yapılmalıdır. Çek Cumhuriyetinde tam nitelikli

öğretmenler için sabit dönemli sözleşmelerin yenilenmesine izin verilmez. Macaristan’ da beş yıllık bir süreçten sonra sözleşme kalıcı hale getirilmelidir. Slovakya’ da sözleşmeler en fazla üç yıldan sonra bitirilmeli veya kalıcı hale getirilmelidir. Slovenya’da sabit dönemli sözleşme sadece bir kez tekrarlanır bundan sonra kalıcı hale getirilmelidir (Eurydice, 2003, 14).

Bazı ülkeler öğretmenlerine çok kısa dönemli sözleşmeler sunabilir. Danimarka’da öğretmenler saate göre ücretlendirilirler. Üç aylık süreçten daha az geçici çalıştırma biçiminde saate dayalı sözleşmeler yapılır. Öğretmenler gelmeleri istenen her bir okul günü için en az 3 ders saati ücret ödenirler. Bu sözleşmeler günlük olarak sonlandırılabilirler. İsveçli öğretmenlere de saate göre ödeme yapılabilir ve bu tip sözleşmelerin süresi konusunda hiçbir sınırlı uygulama yoktur. Yunanistan’da öğretmenlere saate dayalı olarak bir haftada en fazla 11 saatlik iş yüküne göre ücret ödenir. Çek Cumhuriyeti, Estonya, Litvanya, Macaristan ve Slovenya da sabit dönemli sözleşmelerin en az süresi için herhangi bir zorlama yoktur (Eurydice, 2003, 14).

Çek Cumhuriyetinde öğretmenlere kısa süreli temelli olarak sunulabilen alternatif bir iş ilişkisi biçimi vardır. Bu dışarıda çalışmak için anlaşma olarak bilinen bir iş ilişkisidir. Bu genellikle belirli derslerde kısa dönemli öğretmenlik için çoğunlukla kullanılan sabit dönemli sözleşmenin özel bir biçimidir. Herhangi bir mazeret olmaksızın (15günlük) çok kısa bir uyarı ile son verilebilir (Eurydice, 2003, 14).

Sabit dönemli olarak işe alınan öğretmenlerin kalıcı öğretmenlerle aynı derecede iş güvencesine sahip olmama durumundan memnun olmamalarına rağmen araştırma aynı veya çok benzer çalışma koşullarından memnun olduklarını göstermektedir. Avusturya’ da yeni öğretmen reformu geçici öğretmenlere bu çeşit çalışma biçimine ek bir bedel olarak devlet memuru öğretmenlerden biraz daha fazla ödeme yapılmaktadır.

Kısmi zamanlı sözleşmeler Avrupa’da yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Çok az ülke istisnai şartlar dışında kısmi zamanlı sözleşmeye izin vermez ve bu ülkelerin hepsi öğretmenlerin kariyer devlet memuru olduğu ve kısmi zamanlı çalışmanın devlet memuru anlayışına zıt olduğu ülkelerdir.

Diğer ülkelerde kısmi zamanlı çalışma etkili bir şekilde desteklenmektedir. Avusturya' da durum bu şekildedir. Artan öğretmen sayısına çare olarak kısmi zamanlı öğretmenlik işindeki artış resmi olarak da kabul görmektedir. Çek Cumhuriyetinde de tam nitelikli öğretmenlerin kısmi zamanlı sözleşme sayılarında oldukça farklı bir nedenden dolayı bir artış vardır. 1996' daki öğretmenlerin çalışma koşullarıyla (çalışma saatlerinde artış) ilgili reformdan sonra eğitim sektöründeki çoğu işveren öğretmenlerin hepsini kovmak yerine onları kısmi zamanlı olarak çalıştırmayı tercih etmiştir(Eurydice, 2003, 14).

Bazı aday ülkelerdeki belirgin bir özellik öğretmenlerin bitiş sürelerini bir araya getirmek için birden fazla sözleşme yapmaya çalışmasıdır. Örneğin Slovakya' da özellikle yabancı dil gibi çekici niteliklere sahiplerse öğretmenler aynı zamanda birçok kısmi zamanlı sözleşme imzalar. Estonya' da çoklu öğretmenlik işi eğilimi nedeniyle 1 Eylül 2003'te öğretmenlerin aynı zamanda iki sözleşme imzalamalarını yasaklayan bir kanuni düzenleme yapıldı. Çek öğretmenler ise dışarıda çalışma anlaşmasına göre kanuni çalışma haftasının yarısına kadar (bir yılda en fazla 100 çalışma saati) görevlendirilebilirler. İş yükü sınırına ulaşıldığı zaman işverenler standart bir iş sözleşmesi teklif etmek zorundadır.

Çalışma Statüsü ve İş Güvenliği

Avrupa ülkelerinde öğretmenlerin çalışma statüsü iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu ülkelerin yarısında öğretmenler devlet memuru statüsünde iken çok az bir kısmında kalıcı olarak (kariyer devlet memuru) görevlendirilirler. Diğer ülkelerde öğretmenler sözleşme altında çalıştırılırlar ve genel çalışma kanununa tabidirler. Bu iki kategori sadece birkaç ülkede (Belçika, Almanya, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya ve Portekiz) bir arada bulunmaktadır.

İlk kategorideki öğretmenler merkezi, bölgesel veya yerel düzeyde kamu yetkilileri tarafından istihdam edilirler. Bu statüdeki öğretmenler kamu veya özel sektördeki sözleşme ilişkilerini düzenleyen kanundan farklı bir çerçeve içerisinde istihdam edilirler.

İkinci kategorideki öğretmenler herhangi bir çalışan gibi (employee) tanımlanmaktadır. İş kanunun genel şartlarına göre hazırlanmış bir sözleşme temelinde çalıştırılırlar. Kamu sektörü işçileri olarak öğretmenler en çok doğrudan okul tarafından olmak üzere genellikle yerel ya da okul düzeyindeki kamu yetkilileri tarafından istihdam edilirler. Avrupa ülkelerinde öğretmenlerin çalışma statüsü iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu ülkelerin yarısında öğretmenler devlet memuru statüsünde iken çok az bir kısmında kalıcı olarak (kariyer devlet memuru) görevlendirilirler. Diğer ülkelerde öğretmenler sözleşme altında çalıştırılırlar ve genel çalışma kanununa tabidirler. Bu iki kategori sadece birkaç ülkede (Belçika, Almanya, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya ve Portekiz) bir arada bulunmaktadır.

İlk kategorideki öğretmenler merkezi, bölgesel veya yerel düzeyde kamu yetkilileri tarafından istihdam edilirler. Bu statüdeki öğretmenler kamu veya özel sektördeki sözleşme ilişkilerini düzenleyen kanundan farklı bir çerçeve içerisinde istihdam edilirler.

İkinci kategorideki öğretmenler işçi (employee) olarak tanımlanmaktadır. İş kanunun genel şartlarına göre hazırlanmış bir sözleşme temelinde çalıştırılırlar. Kamu sektörü işçileri olarak öğretmenler en fazla direk olarak okul tarafından olmak üzere genellikle yerel ya da okul düzeyindeki kamu yetkilileri tarafından istihdam edilirler. İş güvenliği açısından devlet memuru ve sözleşmeli çalışanlar arasında keskin bir ayrım yoktur fakat kariyer devlet memuruyla diğer tüm statü kategorileri arasında vardır.

Hızla değişen piyasalarda yüksek orandaki iş güvenliği öğretmenler tarafından en çok istenen ve mesleğin en çekici özelliği olmuştur. İş güvenliği, öğretmenlerin emeklilik yaşına kadar (ve genellikle çalışma koşullarının sabit ve tahmin edilebilir kalacağı) işlerin de kalmayı beklemeleri anlamına gelmektedir.

Mesleki yapı Avrupa'da giderek esnekleşme yönündedir. Yapının esnek olmaması örneğin Almanya ve İspanya'da sınıf öğretmenliğinde artık yeterli olmayan öğretmenlere çözüm bulma da sorunlu bir durum oluşturmaktadır (Eurydice, 2003, 19). Yani sürekli kendine yenilemeyen öğretmenlerin sistemden çıkarılması için esnek bir yapı gerekmektedir. Tam nitelikli öğretmenlerin sürekli çalıştırılmasıyla birkaç ülkede mesleki yetersizlikten dolayı işten çıkarma söz konusudur. Çoğu ülke

öğretmenlere deneme süresi verir. İtalya'da bu süreci tamamlamada başarısız olan işten çıkartılır. Belçika'da ve Estonya' da da deneme sürecinde yeterli olmadıklarına karar verilenler işten çıkartılır.

İncelenen ülkelerin sadece yarısından azında yapısal nedenlerle bir öğretmenin işten çıkarılması söz konusudur. Bu ülkelerden altısında (Hollanda, Finlandiya, İzlanda, Lituanya, Macaristan ve Slovenya) öğretmenler için devlet memurluğu statüsü vardır. Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda), Çek Cumhuriyeti, Letonya ve Polonya gibi diğer ülkelerde öğretmenlere genel iş sözleşmeleri uygulanır (Eurydice, 2003, 21). Bu ülkelerin çoğunun piyasa ekonomisine geçiş nedeniyle kamu sektörünü yeniden yapılandırmaların yaşandığı aday ülkeler olmaları dikkat çekicidir. Finlandiya ve İsveç yapısal değişiklikler nedeniyle işten çıkarma konusunda en çarpıcı şartlara sahiptir. Bu ülkelerde öğretmenler iş yüklerinin ve görevlerinin belirgin şekilde düşmesi durumda uzun dönemli ya da sürekli ekonomik nedenler varsa yeniden yapılandırma sonucunda işlerini kaybedebilirler. Eğer sadece çalışan aynı görevlerle ve yeniden eğitimle diğer bir göreve geçirilemiyorsa bir anlaşma yapılabilir. Bu anlaşma genellikle öğretmenlerin devlet memuru statüsünde oldukları diğer ülkelerde de görülmektedir (Eurydice, 2003, 21).

Öğretmenlerin memnun olduğu iş güvencesi seviyesi değerlendirildiğinde temel farklılık öğretmen talebinin yeniden yapılandırılmasının bir sonucu olarak iş kaybının yaşanması sırasında görülmektedir. Kariyer devlet memurları her zaman bu çeşit bir çıkarmadan korunmuştur ve diğerlerinde olduğu gibi bu eğitim sistemlerinde de alternatif pozisyonlara transferler personel sayısı azaltmalarında çözüm olmuştur. İş kaybının kaçınılmaz olduğu durumları genellikle kanunlar izlemiştir. Özel mesleki kanuna göre çalıştırılan öğretmenler bu durumda daha az korunmaktadır ve daha az alternatif pozisyon verilmektedir. Bu öğretmen modelindeki çalıştırılan öğretmenler genellikle doğrudan okul tarafından işe alınırlar ve bu durumlarda transferleri yapılmaz. Kusur durumunda olduğu gibi yetersizlik durumunda da işten çıkarma açısından iki istihdam modeli arasında bazı farklılıklar vardır. Kariyer devlet memurluğu olan ülkelerde bu durum daha az görülmektedir. Öğretmenlik dışında bir işe transfer bu ülkelerdeki bir çözümdür. Disiplin prosedürü ise bu ülkelerde istihdam biçimine bakılmaksızın aynı olma eğilimindedir (Eurydice, 2003, 25).

Öğretmenlik mesleğinin çekiciliği büyük oranda çalışma koşullarının en iyi düzeyde kombine edilmesiyle ilgilidir. Sadece iyi ücret beklentisi genel olarak mesleğin çekici olacağı anlamına gelmez. Çalışma saatinin düzenlenmesi, yapılacak görevler, personelin statüsü, iş güvenliği ve meslek içi eğitim öğretmenlerin çalışma koşullarının kalitesiyle ilgili göz önünde bulundurulması gereken unsurlardır.

Öğretmenler çoğu ülkede mesleki bir kanun çerçevesinde birkaç ülkede ise öğretmenlere ait düzenlemeler olmadığı için tüm çalışanlara uygulanan genel çalışma kanunu çerçevesinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin genel kanuna göre görevlendirildiği bu ülkelerde toplu sözleşme olmamaktadır. Çek Cumhuriyeti, Estonya, Yunanistan, Kıbrıs, Avusturya, Polonya, Slovenya, Finlandiya ve Romanya dışındaki ülkelerin çoğunluğunda iş statüsüyle ilgili reformlar olmuştur. Danimarka, İtalya ve Letonya' da ki öğretmenler genel iş kanun çerçevesinde işçi çalışan statüsündedir. Macaristan, Slovenya ve Slovakya ise devlet memuru statüsünü güvence altına almıştır. Litvanya' da öğretmenler 1998'de devlet memuru olmuş 2002'de bu uygulamadan vazgeçilmiştir (Eurydice, 2003, 25).

İtalya' da statüdeki değişim aynı zamanda okul müdürlerinin yetkili otorite temelinde öğretmenlerle iş sözleşmesi imzalayabildiği okul seviyesinde işe alma sorumluluğunun yerleşmesine neden olan ve böylece kamu hizmetine verilen önemin azalmasının doğrudan bir sonucudur. Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, politik değişikliklerle kanunlarını Birliğin uygulamalarıyla paralel hale getirmek için kamu hizmeti reformlarında artış yapmaktadır. Bu bazen öğretmenlerin statüsünde değişiklik biçiminde sonuçlanmaktadır. Litvanya' da 1994' e kadar öğretmenlerin ana talebi devlet memurluğu statüsünü garanti altına almaktı. Fakat o yıl yapılan reform onların bu istekleriyle örtüşmedi. İtalya'da 1993 yılında öğretmenler devlet memuru statüsünü kaybettiler ve işçi durumuna geldiler. Bununla beraber uygulamada sözleşmelerinin sürekliliğine dokunulmadı.

Sonuç olarak öğretmenler Avrupa ülkelerinin sadece çok azında devlet memurudur. Devlet memurlarının işlerine sadece çok istisnai durumlarda son verilir. Bu statüyü kazanmak ya da kaybetmek iş güvenliği açısından büyük bir olaydır. Ancak son yıllarda izlenen politikalarla esnekliğe açık olamayan devlet memuru

öğretmen modeli değil büyük oranda sözleşmelerle çalıştırılan esnek öğretmen modeli istihdam edilmektedir.

Avrupa’ da Sözleşmeli Öğretmen Kullanımının Amaçları

Gelişmiş ülkelerde sözleşmeli öğretmen kullanımının amacı az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kullanım amaçlarından farklıdır. Bu kullanımdaki farklılık ülkelerin eğitim politikalarından, eğitim hedeflerindeki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Sözleşmeli öğretmen istihdamında gerekçeler ileri sürülmektedir (Şahin, 2008, 74):

- Öğretmen nüfusu giderek yaşanmaktadır ve kısa süre içinde eğitim öğretim alanından çekilmek zorunda kalacaktır.
- Rekabete dayalı, sürekli yenilenen ve ülkeleri eğitim hedefleri açısından ıttayı yukarı çekmeye zorlayan bu yeni liberal dönemde “yaşlanan” öğretmen nüfusu hem sayıca hem de nitelik ve etkinlik açısından yetersiz kalmaktadır.
- Buna göre önümüzdeki dönemde hem sayıca nüfusun eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak hem de eğitim kalitesinin yükselmesine katkıda bulunabilecek öğretmenlere gereksinim bulunmaktadır.
- Öğretmen gereksinimi hızlı bir şekilde karşılayabilmenin maliyeti en düşük, hızlı ve esnek yöntemi ise sözleşmeli öğretmen istihdamı olacaktır ki bu yöntem, 1990’lar dan başlayarak başta İngiltere olmak üzere pek çok Batı Avrupa ülkesinde uygulanmaya başlamıştır.

Yukarıdaki amaçlar doğrultusunda gelişmiş ülkelerde sözleşmeli öğretmen kullanımına örnek olarak İsveç ve İngiltere deneyimlerinden bahsedilecektir. Son on yılda gerçekleşen reformlar daha bölünmüş bir öğretmenlik mesleği oluşturma yönündedir.

İsveç Deneyimi

OECD raporunda belirtildiği gibi İsveç’te devlet memuru öğretmenlikten sözleşmeliğe olan dönüşüm sonucunda ülkede artık hiç bir öğretmen devlet memuru değildir (2004, 131). Ayrıca son birkaç yıldır çoğu kantonda konfederasyon seviyesinde kamu çalışanlarının statüsü devlet memurluğundan ücretli işçiliğe dönüştürülmüştür. Bununla birlikte genel bir kural olarak önceki devlet memuru statüsü yaşam boyu çalışma biçiminde değil belirli süreli sözleşmeler biçimindeydi.

Çoğu kantonda yeni ücretli çalışma statüsünü özel sektördeki benzer kanunen belirsiz, feshedilebilir, sözleşmeli uygulamalar izlemiştir. Eğer : (i) çalışan düzenlemelere uymazsa (ii) çalışan yetersiz performans gösterirse ve ya (iii) iş görevi gereksiz hale gelirse bu sözleşmelere birkaç ay içerisinde son verilebilir.

Bu yeni ve gayet esnek olan sözleşmeli çalışma statüsünü desantralizasyon sonucu esnek bir ücretlendirme sistemi takip etmiştir. İsveç’ te uygulamaya koyulan değişiklikler merkezi hükümet sorumluluklarının yerel yetkililere göçerilmesi olan büyük bir desantralizasyon reformu geçiren bir ülke bağlamında değerlendirilmelidir. 1990’ların başında başlatılan bu reformlarla etkinlik arttırılmaya çalışılmış ve 1970’lerin sonundan beri ekonomik büyümedeki yavaşlama nedeniyle yoğun bütçe kısıtlamalarının yaşandığı kamu sektöründeki yerel sorumluluk yükseltmek istenmiştir. Desantralizasyon süreci yıllar boyu kademeli olarak tamamlanmıştır. Başlangıçta yerel yetkililer öğretmenlerin istihdam ve ücretleriyle ilgili tüm sorumluluğu almışlardır. Bununla birlikte bu ilk basamakta öğretmenlerin ücretleri 1995’ te yürürlükten kaldırılan sabit bir ödeme planına dayalıydı. Öğretmen sendikaları istihdam koşullarının yerel yönetimlere daha fazla yetki verilmesiyle daha kötü olacağından korkarak yetki değişimine başlangıçta şiddetle karşı çıkmıştır. Öğretmen maaşları 1980’lerde gerçek değerini kaybetti ve farklı öğretmen kategorileri arasında statü ve çalışma koşulları bakımından farklılıklar ortaya çıktı. Örneğin ilköğretim ve mesleki eğitim öğretmenlerine orta öğretim öğretmenleriyle aynı ücret ödenmedi (Duthilleul, 2005, 49).

Kişiselleştirilmiş ödeme planına doğru dönüşüm 1995’ te yaşandı. Bu tarihten beri işverenler (İsveç Yerel Yetkililer Birliği) ve öğretmen sendikaları arasındaki beş yıllık anlaşmalar öğretmenlerin çalışma koşullarını belirlemektedir. Merkezi olarak anlaşma sağlanan ücret planının yerini minimum bir ücret üzerinden yerel olarak belirlenen bireyselleştirilmiş ödeme sistemi aldı. İlk anlaşma öğretmenlerin ücret artışı açısından garanti ve öğretmenlerin toplu olarak ödemelerinde beş yıllık süreçte %10’luk artışı içermekteydi aynı zamanda işverene fazla çalışan öğretmenlere ödüllendirme tercihi veriyordu. 2000 yılında geçerli olan ikinci anlaşmada ücret artışı açısından daha az garanti verildi ve ücretle performans arasındaki ilişki daha çok vurgulandı.

Kişiselleştirilmiş ödemenin uygulamaya konulmasının bir sonucu olarak hem öğretmenlerin performansını hem de onların bu hedeflere ulaşmaya olan katkılarını değerlendirme için yerel yönetimlerin paydaşlarla birlikte kendi hedeflerini ve ölçütlerini tanımlamaları gerekmiştir (Duthilleul, 2005, 50). Dikkat edilmesi gereken önemli bir konu yerel yönetimler arasındaki şartların eşitsizliğin ve azalan kaynakların ücretlere yansımalarıdır. Ücretlere yansıyan bu eşitsizlik eğitimde kaliteyi ve eşitliği olumsuz yönde etkileyecektir. Bu durumda zengin bölgelerde daha nitelikli öğretmenlerle öğrenciler eğitimden daha çok yararlanacaklardır.

İngiltere Deneyimi

İngiltere’de öğretmenlerin iş yükünün son yıllarda artması kabul edilerek artan idari gerekliliklerin öğretmenlerin öğrencilerin öğrenmesini geliştirme üzerine yoğunlaşmalarını kısıtladığı düşüncesiyle hükümet öğretmen sendikalarıyla birlikte okullarda daha fazla yardımcı öğretmen kullanımı konusunda yeni bir strateji geliştirmiştir (Duthilleul, 2005, 48). Buna göre öğretmenlerin öğretme ve öğrenmeye yoğunlaşmaya daha fazla vakit ayırabilmeleri için öğretmenler ve yardımcı personel arasındaki görev ve sorumluluklar yeniden düzenlenmiştir. 15 Ocak 2003’ te hükümet, işverenler ve okul işgücü sendikalarının çoğunluğu ile öğretmenlere zaman yaratmak ve böylece öğrencilerin standartlarını karşılamak adına “Standartları Yükseltme ve İşgücünü Düzenleme” anlaşması imzalandı (Duthilleul, 2005, 53).

Yardımcı personel kategorisinde çeşitli personel grupları yer almaktadır. Öğretme asistanları, sınıfların ya da öğrencilerin özel ihtiyaçları için destek personeli, diğer çeşit destek personeli, etnik azınlık öğrenci destek personeli, çocuk bakımı personeli, sağlık personeli, sekreterler, muhasebeciler, diğer büro personeli ve teknisyenlerden oluşan yaklaşık 230.000 yardımcı personel 2004 yılında yer almıştır (Duthilleul, 2005, 53).

Yardımcı personelin eğitim öğretimle ilgili şu işleri yerine getirebilecektir; (i) dersleri hazırlamak ve planlamak (ii) öğrencilere dersleri dağıtmak (iii) öğrencilerin gelişimini, ilerlemesini ve katılımını değerlendirmek (iv) öğrencilerin gelişim, ilerleme ve katılımları hakkında rapor vermek. Bununla birlikte bu görevler öğretmenlerin yerine geçmeleri için değil onların işlerine yardımcı ve destek olmak için verilmiştir

(Duthilleul, 2005, 53). Destek personeli tarafında alınan görev bir öğretmen'in yönlendirmesi ve danışmanlığı altında yerine getirilmelidir. Ayrıca okul müdürü bu personelin becerilerinden ve deneyiminden tatmin olmalıdır.

Bu reformla İngiltere'de eğitimdeki açıklar kadrolu öğretmenlerin maliyetinden çok daha düşük bir maliyetle geçici yardımcı personelle giderilmeye çalışmaktadır. Bu yolla 'yaşlı ve kendini yenileme arzusunu yitirmiş' öğretmenlerin deneyimlerinden sağlanacak yarar en çoklaştırılmakta, sınıf ortamında öğrencilerle geçirecekleri zaman kalitesi ve danışmanlık için ayıracağı zaman yükseltilmektedir. Yeni bir reform olmasından dolayı sonuçları için erken olmakla birlikte bu sistemin öğrencilerle daha yakından ilgilenme olanağı sağladığı için öğretme kalitesini arttırdığını ileri sürülmektedir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırma konusu ile ilgili olarak, yurt içinde ve dışında yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Arslan ve diğerleri (2006) tarafından "İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması" isimli sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda yöneticiler ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadrolu öğretmenlerin verimliliği birçok boyutta sözleşmeli öğretmenlerden yüksek bulunmuştur.

Sarıce (2006) "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar" isimli yüksek lisans tezinin bulgularında ilköğretim okulu müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar arasında sözleşmeli öğretmenlerin mesleklerine yeterince motive olamamalarına ilişkin sorun yaşadıklarını ifade etmektedir.

Eroğlu'nun (2007) "Eğitimde Esnek Çalıştırma (Sözleşmeli çalışan Öğretmenler Örneği)" isimli mezuniyet projesin eğitim sistemindeki esnek çalıştırma

uygulamalarından sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin betimsel bir çalışmadır. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına ilişkin öğretmen ve yöneticilerin görüşleri alınmıştır. Sonuç olarak sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının eğitim öğretim ortamlarını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir.

Baba'nın (2008) "Sözleşmeli Öğretmen İstihdamının Yarattığı Sorunlar" isimli mezuniyet projesinde sözleşmeli öğretmenlerin yaşadıkları istihdam sorunları sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda betimlenmektedir.

Şahin (2008) "Yalancılıktan öğretmenlik' ve Kadınlar/ yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi" isimli araştırmasında kadın öğretmenlerle görüşülmüştür. Ücretli öğretmenlerin iş güvencesi ve özlük haklarıyla ilgili, idareyle ilişkilerde yaşanan sorunlarla ilgili, meslektaşlarla yaşanan sorunlarla ilgili, öğrencilerle ve velilerle yaşanan sorunlarla ilgili, kadın olma durumuyla ve özel hayattaki etkileriyle ilgili bulgular elde edilmiştir.

Yıldırım (2008) "İlköğretim Okullarında Öğretmen Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Etkileri" isimli yüksek lisans tezinde ilköğretim okullarında öğretmen – yönetici ilişkilerinde yıldırma davranışları ve etkileri konusunda öğretmenlerin görüşlerini almıştır. Araştırmanın bir boyutunda kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve bazı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Duthilleul'un (2005) "Sözleşmeli Öğretmenlerin Çalıştırılmasından Öğrenilen Dersler/ Lessons learnt in the use of 'contract' teachers" isimli çalışması UNESCO için hazırlanmış bir sentez rapordur. Az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde sözleşmeler yoluyla öğretmen çalıştırma uygulamalarını betimlemektedir.

Fyfe'nin (2007) "Gelişmekte Olan Ülkelerde Sözleşmeli Öğretmen Çalıştırılması: Eğilimler ve Etkisi / The use of contract teachers in developing countries: Trends and impact" isimli çalışması ILO için hazırlanmış bir sektör çalışma

raporudur. Duthilleul' un çalışmasına benzer şekilde az gelişmiş ülkelerde sözleşmeli öğretmen kullanımını betimlemektedir.

Bu araştırmada ise sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak saptanmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve çalışma grubu, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlara ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4/B maddesi kapsamında “sözleşmeli” olarak ve 89. Maddesi kapsamında “ücretli” olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesne kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenilen şey vardır ve oradadır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006, 77-79).

Bu araştırma kapsamında, 2008- 2009 Öğretim Yılında Ankara ilinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır.

Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma evrenini 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli ve DTK 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan MEB’e bağlı öğretmenler oluşturmakla birlikte bu evren grubunun tamamına ulaşma olanağı olmamıştır. Bu nedenle araştırma için bir çalışma evreni seçilmesi uygun görülmüştür. Buna göre, Ankara ili merkez ilçelerinde belirtilen kapsamda çalışan öğretmenlerin listeleri alınarak temsil edici büyüklükte bir örneklem seçimi yapılmıştır. Örneklem grubu, belirtilen maddeler kapsamında çalışan

öğretmen sayılarının fazla olduğu okullar arasından kasıtlı tabakalı küme örneklem yöntemi kullanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Bu araştırmanın çalışma evrenini Ankara ili merkez ilçelerinde Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çizelge 1’de Ankara ili Milli Eğitim Müdürlüğü’nün merkez ilçelerinde belirtilen statüde çalışan öğretmenlerin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 1. 2008–2009 Öğretim Yılında Ankara İli Merkez İlçelerinde 4/B’li Çalıştırılan Öğretmenlerin ve DMK 89. Maddesi Kapsamında Ücretli Çalıştırılan Öğretmenlerin İlçelere Göre Dağılımı

Sıra No	İlçe Adı	DMK’nun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen sayıları	DMK’nun 89. maddesi kapsamında ücretli öğretmen sayıları	Toplam
1	Altındağ	34	417	451
2	Çankaya	4	122	126
3	Etimesgut	6	180	186
4	Gölbaşı	15	50	65
5	Keçiören	7	319	326
6	Mamak	58	304	362
7	Pursaklar	9	103	112
8	Sincan	21	366	387
9	Yenimahalle	4	223	227
Genel Toplam		158	2084	2242

Kaynak: Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Dairesi, Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Personel Daireleri

Araştırmaya katılması beklenen öğretmenlerin oluşturduğu örneklem grubunun ilçelerdeki dağılımı ve belirtilen sözleşme özelliklerine göre dağılımları Çizelge 2’de yer almaktadır. Buna göre araştırmaya, Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli 25 ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak çalışan 302 öğretmen olmak üzere toplam 327 öğretmen katılmıştır. Bu büyüklük maksimum örneklem çizelgelerinde yer alan 0.95 güven aralığı ve .05 standart sapma ile belirlenen örneklem büyüklüklerini karşılayacak düzeyde alınmıştır (Anderson, 1990/1997, 202; Büyüköztürk, 2009, 96). Buna göre bu araştırmanın evren büyüklüğü olarak belirlenen 2242 olası hesap yanılgılarını tolere etmek için 2250’ye yuvarlanması kabul edildi. 250 kişilik fark nedeniyle 2000 ile 3000 olan evren büyüklükleri için uygun olan örneklem büyüklükleri arasındaki farkın $\frac{1}{4}$ i alınmıştır

(Büyüköztürk, 2009, 96). 19 olan bu farkın $\frac{1}{4}$ 'nin yuvarlanmasıyla 2000 büyüklüğündeki evren için uygun görülen 322'ye 5 eklenerek en uygun örneklem büyüklüğü 327 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 2. 2008-2009 Öğretim Yılında Ankara İli Merkez İlçelerinde DMK 89. Maddesi Ücretli Çalıştırılan Öğretmenlerin ve 4/B'li Çalıştırılan Öğretmenlerin İlçelere Göre Dağılımı

Sıra No	İlçe Adı	DMK'nın 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen sayıları	İlçelere göre Dağılım (%)	DMK'nın 89. maddesi kapsamın da ücretli öğretmen sayıları	İlçelere göre Dağılım (%)	Toplam (%)
1	Altındağ	34	%21,6	417	%19	%20
2	Çankaya	4	%2,6	122	%7	%5,5
3	Etimesgut	6	%4	180	%8,5	%8,3
4	Gölbaşı	15	%9,6	50	%3,5	%2,6
5	Keçiören	7	%4,5	319	%15	%14
6	Mamak	58	%36,9	304	%14	%16,2
7	Pursaklar	9	%5,6	103	%6	%6
8	Sincan	21	%13,5	366	%17	%17,2
9	Yenimahalle	4	%0,7	223	%10	%10,2
Genel Toplam		158	%100	2084	%100	%100

Kaynak: Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Dairesi

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin (araştırmanın çalışma grubunun) istihdam biçimi ve ilçelere göre dağılımı Çizelge 3' te verilmiştir.

Çizelge 3. Çalışma Grubunun İstihdam Biçimi ve İlçelere Göre Dağılımı

Sıra No	İlçe Adı	DMK'nun 4/B maddesi kapsamın da sözleşmeli öğretmen sayıları	DMK'nun 89. maddesi kapsamın da ücretli öğretmen sayıları	Toplam	
				n	%
1	Altındağ	5	61	66	%20,2
2	Çankaya	1	18	19	%5,8
3	Etimesgut	1	27	28	%8,6
4	Gölbaşı	2	7	9	%2,8
5	Keçiören	1	45	46	%14,1
6	Mamak	9	44	53	%16,2
7	Pursaklar	1	15	16	%4,9
7	Sincan	4	52	56	%17,1
8	Yenimahalle	1	33	34	%10,4
Genel Toplam		25	302	327	%100

Örnekleme giren grubun cinsiyet, yaş, çalışma süresi, sendikaya üye olma durumu, branş, eğitim durumu ve mezun olunan okul bilgileri ile ilgili bulgular raporda paylaşılmıştır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Verilerin Toplanması

Araştırma verileri araştırmacı tarafından sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere ait internet sitelerinin forumlarının incelenmesi ve sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere danışılması yoluyla geliştirilen bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm örnekleme alınan grubun kişisel bilgileri ile ilişkilidir. İkinci bölümde sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere ilişkin ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların, ifadelere katılma düzeylerine ilişkin görüşleri ölçülmüştür. Ayrıca ankette ikinci bölümündeki ifadelerden sonra açık uçlu sorular yer almıştır.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlere İlişkin İfadeler

Anketteki maddeler ilgili literatür taranarak; sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere ilişkin internet sitelerindeki forumlarda yer alan sorunlar değerlendirilerek hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümü sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden kaynaklanan karşılaştıkları sorunlara ilişkin ifadelere katılma düzeylerini ölçen 45 ifadeden ve 5 açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin ifadelere katılma düzeyleri “evet”, “kısmen”, “hayır” şeklinde üçlü derecelendirme ölçeği ile değerlendirilmiştir. Açık uçlu sorular ile öğretmenlerin görüşleri derinlemesine belirlenmeye çalışılmıştır.

Taslak ankete, uzman görüşü* alındıktan ve güvenirlik çalışmaları yapıldıktan sonra son şekli verilmiştir. Pilot uygulama sonrası gerekli düzeltmeler yapılarak anket uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

*Uzman görüşüne başvuru alan akademisyenler: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Bölümünden Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy, Prof. Dr. Nejla Kurul Tural, Prof. Dr. L. Işıl Ünal, Prof. Dr. Kasım Karakütük, Doç. Dr. Seçkin Özsoy, Arş. Gör. Tarık Soydan; Muğla Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünden Doç. Dr. Özlem Şahin, Yrd. Doç. Dr. Ramazan Günlü.

Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formlarını çalışma grubuna uygulamadan önce ilçe milli eğitim müdürlüklerinden bilgi edinme hakkı çerçevesinde ücretli öğretmen sayıları ve bulundukları okullara ilişkin bilgi alınmıştır. Bilgi edinme yoluyla öğrenilemeyen bazı ilçelere ilişkin sayılar il milli eğitim müdürlüğünden alınan izin yazısıyla elde edilmiştir.** Daha sonra anket formları için 2008–2009 eğitim-öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla Ankara Valilik makamından gerekli izin alınmış ve Mart-Nisan aylarında, okullara gidilmiştir.

Araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra öğretmenlere anketler dağıtılmış, doldurulan anketler yine araştırmacı tarafından toplanarak değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Analizi

Sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin kendi sorunlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla anketlerle toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Anketlerin uygulanması sonunda elde edilen veriler bilgisayar programına aktarılmış, daha sonra alt amaçlar doğrultusunda istatistiksel analizler yapılmıştır.

Araştırmanın amaçlarından bir bölümünü de anket sorularına verilen yanıtların araştırmaya katılanların istihdam biçimi, cinsiyeti, sendikalı olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi oluşturmaktadır. Bu nedenle anketle toplanan "sınıflama" türünde verilerin çözümlenmesi için "Kay-Kare Bağımsızlık Testi" kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin verilerin analizinde iki değişken için kay-kare testi istatistiksel işlemi kullanılmıştır. Bu teknik, iki sınıflamalı (kategorik) değişken arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmektedir. İki değişken arasında ilişkinin olması, bir değişkenin düzeylerindeki cevapların, diğer değişkenin düzeylerinde farklılaştığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2002, 142).

** Bilgi edinme kanunu çerçevesinde bilgi vermek istemeyen ilçe milli eğitim müdürlükleri Başbakanlık Bilgi Edinme Dairesi'ne şikayet edilmiştir. Bu konu kapsamında 01.04.2009 tarihinde İstatistik Dairesi Başkanlığı tarafından gereğinin yapıldığına dair araştırmacı bilgilendirilmiştir.

Kümeler arası karşılaştırmalarda ortaya çıkan farkın anlamlılığı 0,05 düzeyinde aranmıştır.

Ankette yer alan beş açık uçlu sorudan elde edilen veriler ise, yazılı metin haline getirildikten sonra içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi yazılı ve sözlü materyalin sistemli bir analizi olup, söylenenin ya da yazılanın açık talimatlara göre kodlanarak sayısallaştırılmasıdır (Balcı, 2004, 184). Punch' a göre (2005, 194) kodlar; etikettir, isimdir veya nitelendirmedir ve bu nedenle kodlama, veri gruplarına etiketlerin, isimlerin veya nitelendirmelerin verilmesi işlemidir. Öğretmenlerin, açık uçlu sorular için vermiş oldukları cevaplar kendi içinde alt gruplara ayrılarak kodlanmış ve bu kodlara göre analiz edilmiştir.

Bulunan farklılıkların olası nedenleri yorumlanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgular ilgili alan yazın taraması bağlamında yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişin Bulgular

Burada araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Cinsiyet

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerinin ilçelere göre dağılımı Çizelge 4'te verilmiştir.

Çizelge 4. Çalışma Grubunun Cinsiyete ve İlçelere Göre Dağılımı

	İlçeler	Kadın	Erkek
1	Altındağ	40	26
2	Çankaya	11	8
3	Etimesgut	16	12
4	Gölbaşı	5	4
5	Keçiören	38	8
6	Mamak	36	17
7	Pursaklar	13	3
8	Sincan	48	8
9	Yenimahalle	30	4
Toplam		237	90
Toplam %		%72,5	%27,5

Çizelge 4 incelendiğinde toplam çalışma grubunun yaklaşık dörtte üçünün (%72,5) kadın, dörtte birinin (%27,5) ise erkek olduğu görülmektedir.

Yaş

Çalışma grubunun yaşa göre dağılımı Çizelge 5' te verilmiştir.

Çizelge 5. Çalışma Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	n	%
20	3	0,9
21	5	1,6
22	16	5,0
23	38	11,8
24	45	14,0
25	66	20,5
26	39	12,1
27	32	9,9
28	24	7,5
29	20	6,2
30	11	3,4
31	4	1,2
32	6	1,9
33	4	1,2
34	2	0,6
35	6	1,8
36	1	0,3
Toplam	322	98,5
Kayıp	5	1,5
	327	100,0

Çizelge 5'e göre çalışma grubunun %20,5' i 25 yaşında, %14'ü 24 yaşındadır. Çalışma grubunun %10,4'ü ise 30–36 yaş aralığında yer almaktadır. Buna göre 30-36 yaş arası çalışan daha azdır.

Çalışma Süresi

Çalışma grubu içerisindeki toplam çalışma süreleri Çizelge 6' da verilmiştir.

Çizelge 6. Çalışma Grubunun Çalışma Süresine Göre Dağılımı

İsthdam biçimi	DMK'nun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen		DMK'nun 89. maddesi kapsamında ücretli öğretmen		Toplam çalışma grubu	
	n	%	n	%	n	%
Bir ay ve daha az			17	%5,7	17	%5,2
Bir ile üç ay arası			39	%13	39	%12
Dört ile altı ay arası	1	%4	55	%18,3	56	%17,2
Altı ay ile bir buçuk yıl arası	1	%4	79	%26,3	80	%24,9
İki yıl	3	%12	58	%19,3	61	%18,5
Üç yıl	17	%68	33	%11	50	%15,4
Dört yıl	2	%8	11	%3,7	13	%4
Beş yıl	1	%4	3	%1	4	%1,2
Altı yıl			5	%1,7	5	%1,5
Toplam	25		300	%100	325	%99,9

Çizelge 6 incelendiğinde çalışma grubu içerisinde sözleşmeli olarak çalışanların %68'i üç yıldır çalışmaktadır. Ücretli çalışanların %26,3'ü altı ay ile bir buçuk yıl arası çalışanlardan oluşurken, %19,3'ü iki yıldır çalışmaktadır.

Sendika

Çalışma grubunun sendikaya üye olma durumu Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7. Katılımcıların Bir Sendikaya Üye Olma Durumları

İstihdam Biçimi	Sendika Üyesi		Sendika Üyesi Değil	
	n	%	n	%
DMK’nun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen	4	%16	21	%84
DMK’nun 89. maddesi kapsamında ücretli öğretmen	1	%0,3	301	%99,7
Toplam	5	%1,5	322	98,5

Çizelge 7’ye göre çalışma grubunda sözleşmeli öğretmenlerin %16’sı “Bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna “evet” derken, %84’ü bu soruya “hayır” demiştir. Ücretli öğretmenlerden ise sadece bir kişi aynı soruya “evet” demiştir.

Branş

Çalışma grubunun branşlara göre dağılımı Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Çalışma Grubunun Branşlara Göre Dağılımı

Branş	n	%
Almanca	1	,3
Beden Eğitimi	16	4,9
Bilişim Teknolojileri	43	13,1
Biyoloji	5	1,5
Coğrafya	3	,9
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	6	1,8
Edebiyat ve Türk dili	46	14,1
Elektronik Bilgisayar	2	0,6
Fen ve Teknoloji	16	4,9
Fizik	4	1,2
Güzellik ve Saç Bakımı	1	,3
İngilizce	25	7,6
Kimya	2	,6
Matematik	29	8,9
Metal İşleri	1	,3
Müzik	5	1,5
Okul Öncesi	17	5,2
Rehberlik	1	,3
Resim	2	,6
Sınıf	38	11,6
Sosyal Bilgiler	19	5,8
Tarih	6	1,8
Teknoloji ve Tasarım	6	1,8
Türkçe	32	9,8
Yiyecek ve İçecek hizmetleri	1	,3
Toplam	327	100

Çizelge 8 incelendiğinde çalışma grubunda 25 ayrı branşta öğretmen bulunduğu görülmektedir. Çalışma grubunda %14,1’lik en fazla yüzde ile Edebiyat ve Türk Dili dersi öğretmenleri bulunmaktadır. Grubun %13,1’ini ise Teknoloji ve Tasarım dersi öğretmenleri, %11,6’sını sınıf öğretmenleri, %9,8’ ini Türkçe öğretmenleri, %8,9’ unu Matematik öğretmenleri oluşturmaktadır.

Çalışma grubunun mezun olduğu fakülte ve bölümle ilgili branşta çalışma durumlarına ilişkin durum Çizelge 9’ da görülebilir.

Çizelge 9. Çalışma Grubunun Mezun Oldukları Branşlara Göre Çalışma Durumu

Branşla İlgili Durum	n	%
Branşında çalışan	49	%15
Branş dışı çalışan	276	%84,4
Toplam	325	%99,4
Yanıt Vermeyen	2	%0,6
Genel toplam	327	%100

Çizelge 9 incelendiği zaman çalışma grubunun %84,4'ünün branşının dışında çalıştığı, %15'inin branşında çalıştığı görülmektedir. Görüldüğü katılımcıların büyük çoğunluğu kendi branşlarının dışında çalışmaktadır.

Eğitim

Çalışma grubunun eğitim durumuna göre dağılımı Çizelge 10' da verilmiştir.

Çizelge 10. Çalışma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	n	%
Ön lisans	37	11,3
Lisans	244	74,6
Yüksek lisans	45	13,8
Toplam	327	100

Çizelge 10'da görüldüğü gibi çalışma grubunun %74,6'sı lisans, %13,8'i yüksek lisans, %11,3'ü ön lisans mezunudur. Gruptaki kişilerin mezun oldukları fakültelere göre dağılımları ise Çizelge 11'de yer almaktadır.

Çizelge 11. Çalışma Grubunun Mezun Oldukları Fakülte ve Bölümlere Göre Dağılımı

Fakülte	n	%
Eğitim Fakültesi	123	37,6
Fen edebiyat Fakültesi	128	39,1
Diğer Fakülteler	62	19
Açık Öğretim Fakültesi	12	3,7
Toplam	325	99,4
Yanıt Vermeyen	2	0,6
Genel toplam	327	100

Çizelge 11 incelendiğinde çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin %39,1'ini fen- edebiyat fakültesi, %37,6'sını eğitim fakültesi, %19'unu diğer fakülte mezunları oluşturmaktadır. Diğer fakülteler içerisinde; meslek yüksek okulları, iktisadi ilimler fakültesi, ziraat fakültesi ve mühendislik fakülteleri yer almaktadır. Grubun %3,7'sini ise açık öğretim fakültesinin İngilizce öğretmeliği ile okul öncesi öğretmenliği bölüm mezunları oluşturmaktadır.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişin İfadelerle İlgili Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin İstihdam Biçimine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde katılımcıların görüşleri istihdam biçimine göre incelenmiş ve görüşlerinin istihdam biçimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin İş Güvencesine Sahip Olma Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin iş güvencesine sahip olma durumlarına ilişkin durumları “İş güvencesine sahip olduğumu düşünüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12. Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişin İfadelerle İlgili Bulgular ve Kay-kare Analiz Sonuçları

Anketteki ifadeler	İstihdam biçimi	İfadelere Verilen Yanıtlar						Toplam		X ²
		Evet		Kısmen		Hayır				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
1. İş güvencesine sahip olduğumu düşünüyorum.	Sözleşmeli	4	19	9	36	12	48	25	100	X ² =15.286
	Ücretli	15	5	42	13,9	245	81,1	302	100	Sd=2
	Toplam	19	5,8	51	15,6	257	78,6	325	100	P***=.000
2. Yerime kadrolu öğretmen atanabilir endişesi taşıyorum.	Sözleşmeli	12	48	2	8	11	44	25	100	X ² =18.415
	Ücretli	199	65,9	65	21,5	38	12,6	302	100	Sd=2
	Toplam	297	91,4	12	3,7	16	4,9	327	100	P***=.000
3. Farklı çalışma statüm nedeniyle sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşıyorum.	Sözleşmeli	16	64	4	16	5	20	25	100	X ² =1.125
	Ücretli	163	54,3	74	24,7	63	21	300	100	Sd=2
	Toplam	179	55,1	78	24	68	20,9	325	100	P=.570
4. Gerektiği zaman mazeret izni alabiliyorum.	Sözleşmeli	16	66,7	4	16,7	4	16,7	24	100	X ² = 7.553
	Ücretli	115	38,3	109	36,3	76	25,3	300	100	Sd=2
	Toplam	131	40,4	113	34,9	80	24,2	324	100	P*=.023
5. Maaşım/ Ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük.	Sözleşmeli	6	24	6	24	13	52	25	100	X ² =165.629
	Ücretli	291	97	6	2	3	1	300	100	Sd=2
	Toplam	297	91,4	12	3,7	16	4,9	325	100	P***=.000
6. Maaşımı/ Ücretimi zamanında alabiliyorum.	Sözleşmeli	8	32	11	44	6	24	25	100	X ² =2.779
	Ücretli	128	42,6	85	28,2	88	29,2	301	100	Sd=2
	Toplam	136	41,7	96	29,4	94	28,8	326	100	P=.249
7. Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum.	Sözleşmeli	12	48	8	32	5	20	25	100	X ² =4.430
	Ücretli	130	43,8	62	18,2	113	38	297	100	Sd=2
	Toplam	142	44,1	62	19,3	118	36,6	322	100	P=.109
8. İstihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum.	Sözleşmeli	4	16	1	4	20	80	25	100	X ² =15.618
	Ücretli	141	47,8	38	12,9	116	39,3	294	100	Sd=3
	Toplam	145	42,5	39	12,2	136	45,3	319	100	P***=.001

Anketteki ifadeler	İstihdam biçimi	İfadelere Verilen Yanıtlar						Toplam		X ²
		Evet		Kısmen		Hayır				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
9. İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla stres yaşıyorum.	Sözleşmeli	12	48	2	8	11	44	25	100	X ² = 12.837 Sd=2 P**=.002
	Ücretli	176	58,7	75	25	49	16,3	300	100	
	Toplam	188	57,8	77	23,7	60	18,5	325	100	
10. İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum.	Sözleşmeli	8	32	3	12	14	56	25	100	X ² =4.289 Sd=2 P=.117
	Ücretli	84	28,2	93	31,2	121	40,6	298	100	
	Toplam	92	28,5	96	29,7	135	41,8	323	100	
11. İstihdam biçimimin verdiğim eğitimin niteliğini etkilediğini düşünüyorum.	Sözleşmeli	10	40	2	8	13	52	25	100	X ² =5.530 Sd=3 P=.137
	Ücretli	133	44,2	72	23,9	96	31,9	300	100	
	Toplam	143	43,9	74	22,7	149	33,4	325	100	
12. Çalıştığım okulda görev paylaşımında haksızlık yaşıyorum.	Sözleşmeli	2	8	6	24	17	68	25	100	X ² =1.776 Sd=4 P=.777
	Ücretli	55	18,5	65	21,8	178	59,7	296	100	
	Toplam	57	17,6	71	22	195	60,4	321	100	
13. İş yüküm kadrolu öğretmenlerden daha fazla.	Sözleşmeli	1	4,2	2	8,3	21	87,5	24	100	X ² =12.642 Sd=2 P**=.002
	Ücretli	87	29,1	62	20,7	150	50,2	299	100	
	Toplam	88	27,2	64	19,8	171	52,9	323	100	
14. İdarenin kadrolu öğretmenlere göre bana farklı davrandığını düşünüyorum.	Sözleşmeli	4	16	10	40	11	44	25	100	X ² =4.676 Sd=2 P=.097
	Ücretli	47	15,7	65	21,7	188	62,7	300	100	
	Toplam	51	14,7	75	23,1	199	61,2	325	100	
15. Farklı çalışma statüm nedeniyle öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamıyorum.	Sözleşmeli	5	20	4	16	16	64	25	100	X ² =4.646 Sd=3 P=.200
	Ücretli	93	30,9	82	27,2	126	41,9	300	100	
	Toplam	98	30,1	86	26,4	142	43,6	325	100	
16. Kadrolu öğretmenlerin bana sözleşmeli/ücretli çalıştığım için farklı davrandıklarını düşünüyorum.	Sözleşmeli	3	12,5	4	16,7	17	70,8	24	100	X ² =1.730 Sd=2 P=.421
	Ücretli	44	14,7	83	27,7	173	57,7	300	100	
	Toplam	47	14,5	87	26,9	190	58,6	324	100	
17. Öğretmenler tarafından okulda geçici görülüyorum.	Sözleşmeli	6	24	8	32	11	45	25	100	X ² =13.806 Sd=2 P***=.001
	Ücretli	168	55,6	84	27,8	50	16,6	302	100	
	Toplam	174	53,2	92	28,1	61	18,7	327	100	

Anketteki ifadeler	İstihdam biçimi	İfadelere Verilen Yanıtlar						Toplam		X ²
		Evet		Kısmen		Hayır				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
18. Kadrolu öğretmenler bana stajyer gözüyle bakıyor.	Sözleşmeli	5	20	4	16	16	64	25	100	X ² =3.345 Sd=3 P= .341
	Ücretli	87	28,9	78	25,9	136	45,2	300	100	
	Toplam	92	28,2	82	25,2	152	46,6	325	100	
19. İstihdam biçimim toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görülüyor.	Sözleşmeli	19	76	4	16	2	8	25	100	X ² =0.854 Sd=2 P= .652
	Ücretli	202	67,1	69	22,9	30	10	301	100	
	Toplam	221	67,8	73	22,4	32	9,8	326	100	
20. Toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmüyorum.	Sözleşmeli	10	40	8	32	7	28	25	100	X ² =0.72 Sd=2 P= .964
	Ücretli	121	40,1	90	29,8	91	30,1	302	100	
	Toplam	131	40	98	30	98	30	327	100	
21. İstihdam biçimim veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih ederim.	Sözleşmeli	16	64	2	8	7	28	25	100	X ² =.939 Sd=2 P= .625
	Ücretli	216	71,5	26	8,6	60	19,9	302	100	
	Toplam	232	70,9	28	8,6	67	20,5	327	100	
22. Öğrencilerin bana karşı davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı.	Sözleşmeli	3	13	4	17,4	16	69,6	23	100	X ² =.307 Sd=2 P= .858
	Ücretli	30	9,9	62	20,5	210	69,5	302	100	
	Toplam	33	9,2	66	20,3	226	69,5	325	100	
23. Öğrenciler beni okulda geçici görüyor.	Sözleşmeli	4	16	4	16	17	68	25	100	X ² =2.479 Sd=2 P= .289
	Ücretli	75	24,8	71	23,5	156	54,7	302	100	
	Toplam	79	24,2	75	22,9	123	52,9	327	100	
24. Velilerin bana karşı olan davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı.	Sözleşmeli	1	4	4	16	20	80	25	100	X ² =1.217 Sd=2 P= .544
	Ücretli	30	10	56	18,7	213	71,2	299	100	
	Toplam	31	9,6	60	18,5	233	71,9	324	100	
25. Veliler beni okulda geçici görüyor.	Sözleşmeli	4	16	3	12	18	72	25	100	X ² =3.042 Sd=2 P= .219
	Ücretli	60	20,1	75	25,1	164	54,8	299	100	
	Toplam	64	19,8	78	24,1	182	56,2	324	100	
26. İdarenin kadrolu öğretmenlere göre bana olumsuz yönde farklı davrandığını düşünüyorum.	Sözleşmeli	3	12	4	16	18	72	25	100	X ² =.250 Sd=2 P= .882
	Ücretli	38	12,6	60	19,9	204	67,5	302	100	
	Toplam	41	12,5	64	19,6	222	67,9	327	100	

Anketteki ifadeler	İstihdam biçimi	İfadelere Verilen Yanıtlar						Toplam		X ²
		Evet		Kısmen		Hayır				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
27. İstihdam biçimimden dolayı idarecilerle olan diyalogumda kendimi rahat hissetmiyorum.	Sözleşmeli	5	20	9	36	11	44	25	100	X ² =.759
	Ücretli	84	27,9	102	33,9	115	38,2	301	100	Sd=2
	Toplam	89	27,3	111	34	126	38,7	326	100	P=.684
28. MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum.	Sözleşmeli	3	12	2	8	20	80	25	100	X ² =12.511
	Ücretli	79	26,4	90	30,,1	130	43,5	299	100	Sd=2
	Toplam	82	25,3	92	28,4	150	46,3	324	100	P**=.002
29. MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum.	Sözleşmeli	2	8	3	12	20	80	25	100	X ² =12.142
	Ücretli	65	21,7	103	34,4	131	43,8	299	100	Sd=2
	Toplam	67	20,7	106	32,7	151	46,6	324	100	P**=.002
30. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum.	Sözleşmeli	3	12	2	8	20	80	25	100	X ² =24.785
	Ücretli	104	34,4	105	34,8	93	30,8	302	100	Sd=2
	Toplam	107	32,7	107	32,7	113	34,6	327	100	P**=.000
31. Hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım.	Sözleşmeli	7	28	10	40	8	32	25	100	X ² =2.286
	Ücretli	64	21,2	94	37,1	144	47,7	302	100	Sd=2
	Toplam	71	21,7	104	31,8	152	46,5	327	100	P=.319
32. Kendimi okulun bir parçası olarak göremiyorum.	Sözleşmeli	5	20	6	24	14	56	25	100	X ² =13.699
	Ücretli	131	43,4	102	33,8	69	22,8	302	100	Sd=2
	Toplam	136	41,6	108	33	83	25,4	327	100	P**=.001
33. Kendimi mesleğime bağlı hissediyorum.	Sözleşmeli	17	68	7	28	1	4	25	100	X ² =1.341
	Ücretli	202	67,1	67	22,3	32	10,6	301	100	Sd=2
	Toplam	219	67,2	74	22,7	33	10,1	326	100	P=.512
34. Öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebilirim.	Sözleşmeli	8	32	6	24	11	44	25	100	X ² =7.146
	Ücretli	179	59,5	45	15	77	25,6	300	100	Sd=3
	Toplam	187	57,4	51	15,6	88	27	327	100	P*=0.28

Anketteki ifadeler	İstihdam biçimi	İfadelere Verilen Yanıtlar						Toplam		X ²
		Evet		Kısmen		Hayır				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
35. Öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih ederim.	Sözleşmeli	12	50	3	12,5	9	37,5	24	100	X ² =4.816 Sd=2 P=0.90
	Ücretli	190	62,9	55	18,2	57	18,9	302	100	
	Toplam	202	62	58	17,8	66	22,2	326	100	
36. Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim.	Sözleşmeli	8	32	6	24	11	44	25	100	X ² =3.485 Sd=2 P=.175
	Ücretli	143	47,5	76	25,2	82	27,2	301	100	
	Toplam	151	46,3	82	25,2	93	28,5	326	100	
37. Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmem.	Sözleşmeli	11	44	6	24	8	32	25	100	X ² =4.085 Sd=2 P=.130
	Ücretli	80	26,5	71	23,5	151	50	302	100	
	Toplam	91	27,8	77	23,5	159	48,6	327	100	
38. İşsizlik karşısında kendi mesleğimi düşük ücretli de olsa yapmak istiyorum.	Sözleşmeli	15	60	5	20	5	20	25	100	X ² =2.711 Sd=2 P=.258
	Ücretli	138	46	108	36	54	18	300	100	
	Toplam	153	47,1	113	34,8	59	18,2	325	100	
39. Öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görüyorum.	Sözleşmeli	23	92	0	0	2	8	25	100	X ² =5.152 Sd=2 P=.076
	Ücretli	255	85,6	35	11,7	8	2,7	298	100	
	Toplam	278	86,1	35	10,8	10	3,1	323	100	
40. Öğretmenlik mesleğinin kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olduğunu düşünüyorum.	Sözleşmeli	22	91,7	2	8,3	0	0	24	100	X ² =2.088 Sd=2 P=.352
	Ücretli	252	83,4	26	8,6	24	7,9	302	100	
	Toplam	274	84	28	8,6	24	9,4	326	100	
41. İstihdam biçimimden memnunum.	Sözleşmeli	1	4	5	20	19	76	25	100	X ² =2.268 Sd=2 P=.322
	Ücretli	8	2,6	32	10,6	262	86,8	302	100	
	Toplam	9	2,8	37	11,3	281	85,9	327	100	
42. Gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istiyorum.	Sözleşmeli	2	8	1	4	22	88	25	100	X ² =4.778 Sd=2 P=0.87
	Ücretli	46	15,3	53	17,6	202	67,1	301	100	
	Toplam	48	14,7	54	16,6	224	68,7	326	100	

Anketteki ifadeler	İstihdam biçimi	İfadelere Verilen Yanıtlar						Toplam	
		Evet		Kısmen		Hayır			
		n	%	n	%	n	%	n	%
43. Kadroya geçeceğim beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul ettim.	Sözleşmeli	17	73,9	4	17,4	2	8,7	23	100
	Ücretli								
	Toplam								
44. Sözleşmemin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşıyorum.	Sözleşmeli	17	77,3	4	17,4	2	8,7	23	100
	Ücretli								
	Toplam								
45. Tayin isterken sıkıntı yaşıyorum.	Sözleşmeli	17	77,3	4	18,2	1	4,5	22	100
	Ücretli								
	Toplam								

Çizelge 12'deki verilere göre iş güvencesine sahip olduğunu düşünme ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı (%48) "hayır" seçeneğini, %36'sı ise "kısmen" seçeneğini işaretleyerek, tam bir iş güvencesine sahip olduklarını düşünmediklerini göstermiştir. Yüzde 16'sı ise "evet" seçeneğini işaretleyerek iş güvenceleri olduğunu düşündüklerini göstermiştir. Ücretli öğretmenlerin çok büyük bir çoğunluğu (%81,1) "hayır", %13,9'u "kısmen", diyerek iş güvencelerine ilişkin yaygın güvensizliklerini göstermiş, sadece %5'i ise "evet" seçeneğini işaretleyerek iş güvencesine sahip olduklarını düşündüklerini göstermişlerdir. Tüm katılımcıların ise, %15,6'sı "kısmen" olmak üzere %5,8 'i iş güvenceleri olduğunu düşünürken, %78,6'sı bu yöndeki bir görüşe katılmayarak iş güvenceleri olduğunu düşünmediklerini belirtmişlerdir

Katılımcıların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 15.286$, $p < 0.05$, yani $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların iş güvencesiyle ilgili düşüncelerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılığa göre ücretli öğretmenlerin oldukça önemli bir kısmı iş güvencesine sahip olduğunu

düşünmezken; sözleşmeli öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı iş güvencesine sahip olduğunu düşünmemektedir. Buna göre sözleşmeli öğretmenler ücretli öğretmenlere göre daha fazla iş güvencesine sahiptir. Şahin' e (2008, 88) göre iş güvencesinin olmaması özellikle ücretli öğretmenlerin özlük hakları içerisinde yer alan temel sorunların arasında yer almaktadır. Ayrıca bu durum ciddi sorunlar ve kaygılar uyandırmaktadır. Her ne kadar iş güvencesi varmış gibi gösterilse de, basında bununla ilgili açıklamalar yapılsa da her yıl bir sözleşmenin imzalanıp imzalanmayacağı kaygısı bu araştırmada da sözleşmeli öğretmenlerin yarısının “hayır” ve yarısının da “kısmen” olarak ifade ettiği gibi sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesine sahip olmadıklarını düşünmelerine neden olmaktadır. Bu oranın yerlerine kadrolu öğretmen gelince işsiz kalan ücretli öğretmenler için daha yüksek olması beklenen bir durumdur.

Öğretmenlerin Yerlerine Kadrolu Biri Atanma Endişesi Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin yerlerine kadrolu bir öğretmen atanabilir endişesi taşıma durumlarına ilişkin durumları “Yerime kadrolu öğretmen atanabilir endişesi taşıyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre yerime kadrolu bir öğretmen atanabilir endişesi taşıma durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı (%48) “evet”, %44’ü “hayır” cevabı vermiştir. Buna göre sözleşmeli öğretmenlerin hemen hemen yarısı yerlerine kadrolu bir öğretmen atanabilir endişesi taşıırken yarıya yakın bir kısmı böyle bir endişe taşımamaktadır. Yüzde 8’i ise bu endişeyi “kısmen” yaşadıklarını ifade etmiştir. Aynı ifade için ücretli öğretmenlerin %21,5’i “kısmen” olmak üzere, %86,5’i (21,5+%65) yerlerine kadrolu biri atanacak endişesini büyük oranda taşıdıklarını göstermiştir. Yüzde 12,6’sı ise “hayır” seçeneklerini işaretleyerek böyle bir endişeleri olmadığını ifade etmiştir. Bu durumda ücretli öğretmenlerin yerlerine kadrolu bir öğretmen atanabilir endişesi sözleşmeli öğretmenlere göre çok daha fazladır. Katılımcıların toplamına bakıldığında %20,5’i

“kısmen” olmak üzere, %85’i (20,5+%64,5) yerlerine birinin atanması endişesi taşırken, “hayır” seçeneğini işaretlen %15’i endişelenmediğini göstermektedir.

Katılımcıların yerime kadrolu bir öğretmen atanabilir endişesine ilişkin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 18.415$, $p < 0.05$ yani $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların “yerime kadrolu öğretmen atanabilir” endişesi taşımalarının istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılığa göre ücretli öğretmenler bu konuda sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazla endişe duymaktadır. Çünkü sözleşmeli öğretmenlerle yıllıkta olsa bir sözleşme yapılmasına rağmen, ücretli öğretmenlerle her hangi bir sözleşme yapılmamaktadır. Yerlerine kadrolu bir öğretmen geldiği anda işlerine okul idaresince son verilmektedir. Kimi okullarda da açıkta kalan başka dersler varsa ücretli öğretmen o dersleri vererek yılsonuna ya da o derslerdeki öğretmenler gelene kadar görevini sürdürmektedir.

Öğretmenlerin Sağlık Hizmeti Alırken Sıkıntı Yaşama Durumlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin çalışma statüleri nedeniyle sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşama durumlarına ilişkin durumları “Farklı çalışma statüm nedeniyle sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşıyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre istihdam biçimlerinden dolayı sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşama durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarıdan fazlası (%64) “evet” seçeneğini işaretleyerek sağlık hizmeti alırken istihdam biçimlerinden dolayı sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir. %16’sı sağlık hizmeti alırken “kısmen” sıkıntı yaşadığını ifade ederken, sadece %5’i “hayır” seçeneğini işaretleyerek sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmiştir. Ücretli öğretmenlerin %24,7’si “kısmen” olmak üzere, %79’u (24,7+%54,3) sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedir. “hayır” seçeneğini işaretleyen %21’i ise sıkıntı yaşamamaktadır. Şahin’in (2008, 88) de belirttiği gibi özellikle ücretli öğretmenler sağlık güvencesi kazanmak için 6,5- 7 ay gibi uzun süre beklemek zorundadır. Bu

süre içerisinde hastalanmaları durumunda sigorta prim günleri dolmadığı için viziteye çıkma hakları yoktur. Bazı katılımcılar ailelerinin sağlık güvencesinden yararlandıklarını belirtmiştir. Bazıları da sağlık hizmetinden yararlanmayı denemediklerini ifade etmiştir. Toplama bakıldığında ise katılımcıların %24'ü “kısmen” olmak üzere, %79,1'i (24+%55,1) sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşadıklarını ifade ederken, %21'i “hayır” cevabı ile sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşamalarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde yapılan Kay- Kare analiz sonuçlarına göre $X^2 (2) = 1.125$ $p = .570$, $p > 0.05$ yani $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşıyorum ifadesine dair görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Gerektiği Zaman Mazeret İzni Alabilme Durumlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin gerektiği zaman mazeret izni alabilme durumlarına ilişkin durumları “Gerektiği zaman mazeret izni alabiliyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre mazeret izni alabilme durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarıdan fazlası (%66,7) “evet” seçeneğini işaretleyerek gerektiği zaman mazeret izni alabildiklerini ifade ederken, %16,7' si “kısmen” olmak üzere, %33'ü (16,7+%16,7) mazeret izni alabilme konusunda sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedir. Aynı ifade için ücretli öğretmenlerin %38,3'ü “evet” seçeneğini işaretleyerek mazeret izni alabildiklerini ifade ederken, %36,3'ü “kısmen” olmak üzere %61,6'sı (36,3+%25,3) bu konuda sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların %40,4'ü “evet” i işaretleyerek mazeret izni alabildiklerini ifade ederken, %34,9'u “kısmen” olmak üzere, %59,1'i (34,9+%24,2) gerektiği zaman mazeret izni alırken sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedir. Katılımcıların mazeret izni alma konusundaki durumları yöneticilere bağlı olmakla birlikte okuldan okula farklılık

gösterebilmektedir. Şahin (2008, 89) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenler sağlık sorunları ya da beklenmedik nedenlerle işe gidemediklerinde ücretlerinin kesilmesi, okul yöneticilerinin bu konuda anlayışsız tavırları, dile getirilen olumsuz deneyimler arasında yer almaktadır. Nadiren de olsa okul yöneticisinin sağlık sorunu olduğunda izin esnekliği konusunda destek gördüğünü söyleyenler de olmuştur.

Katılımcıların gerektiği zaman mazeret izni alabilme durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $\chi^2 (2) = 7.553$, $p < 0.05$ yani $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların gerektiği zaman mazeret izni alabilme durumlarının istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık yüzdelerde görüldüğü gibi sözleşmeli öğretmenlerinin ücretli öğretmenlere göre büyük bir çoğunluğunun gerektiği zaman mazeret izni alabilmeleri yönündedir.

Öğretmenlerin Maaşın/Ücretin Kadrolu Öğretmenlere Göre Düşük Olması Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin maaş ve ücretlerinin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olma durumlarına ilişkin durumları “Maaşım/ Ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre maaş/ücretin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olma durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %24’ ü “kısmen” olmak üzere, %76’sı (24+%52) maaşının kadrolu öğretmenlere göre düşük olduğunu ifade etmektedir. Yüzde 24’ü ise “hayır” diyerek maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre düşük olmadığını ifade etmektedir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin maaşları kıyaslandığında ilk anda fark yok gibi görülmektedir. Ancak sözleşmeli öğretmenlerde sigorta kesintisi kadrolu öğretmenlerin emekli sandığı kesintisinden daha fazladır. Ayrıca kadrolu öğretmenlerin maaşları kademe ve derece ilerlemesine göre artarken bu durum sözleşmeli öğretmenler için geçerli

değildir. Ücretli öğretmenlerin ise %97'si “evet” seçeneğini işaretleyerek ücretlerinin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olduğu gerçeğini ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin ücretleri kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin maaşlarının neredeyse üçte biri kadardır. Şahin'in (2008, 88) de belirttiği ve açık uçlu soruların analizinde de ortaya çıktığı üzere ücretli öğretmenlerin en önemli sıkıntılarından biri aynı işi yapmalarına karşın kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlere göre son derece düşük ücret almalarıdır. Ücretli öğretmen en fazla 500 ytl civarında almaktadır, bu da kadrolu bir öğretmenin üçte bir maaşı kadardır. Yani devlet bir kadrolu maliyetine üç ücretli öğretmen çalıştırmaktadır. Katılımcıların tamamının %3,7'si “kısmen” olmak üzere, %95,1'i (3,7+%91,4) maaşlarının/ ücretlerinin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olduğunu ifade ederken, “hayır” cevabı veren %4,9'u bu şekilde düşünmemektedir.

Katılımcıların maaş/ücretin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olma durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki öğretmenlerin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 165.629$, $p < 0.05$ yani $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların maaş/ücretlerinin kadrolu öğretmenlere göre düşük olma durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık yüzdeler dökümünde de açık olduğu üzere ücretli öğretmenlerin ücretlerinin düşük olması yönündedir.

Öğretmenlerin Maaşını/Ücretini Zamanında Alabilme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin maaş ve ücretlerini zamanında alma durumlarına ilişkin durumları “Maaşımı/ Ücretimi zamanında alabiliyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin maaşlarını/ücretlerini zamanında almaları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin “evet” seçeneğini işaretleyen %32'si ise maaşını zamanında aldığını ifade ederken yarıya yakın bir kısmı (%44) “kısmen” olmak üzere, %68'i (44+%24) maaşını zamanında

alamamaktadır. Aynı ifade için ücretli öğretmenlerin ise %42,6'sı "evet" cevabını vererek ücretini zamanında alabiliyorken, %28,2'si "kısmen" olmak üzere, %54,4'ü (28,2+%26,2) ücretlerini zamanında alamadıklarını ifade etmektedir. Çalışma grubunun genelinde ise %29,4'ü "kısmen" olmak üzere, %58,2'si (29,4+%28,8) maaşını/ücretini zamanında alamadığını ifade ederken, %41,7' si "evet" diyerek maaşlarını/ücretlerini zamanında aldıklarını ifade etmektedir. Bu durumda çalışma grubunun hemen hemen yarısı maaşını zamanında alma konusunda sıkıntı yaşamazken, diğer yarısı bu konuda sıkıntı yaşamaktadır. Bu durum mutemetlerin sözleşmeli öğretmenlerin maaşlarını ve ücretli öğretmenlerin ücretlerini zamanında hazırlamamalarından ya da ilçe mal müdürlüklerindeki gecikmelerden kaynaklanmaktadır. Kimi ilçelerde ve okullarda maaş ve ücretlerin hesaplanıp mal müdürlüğüne gerekli yazının gitmesi, mal müdürlüğü tarafından öde emrinin çıkması düzenli bir şekilde gerçekleşirken kimilerinde ise sıkıntı oluşmaktadır.

Maaşlarını/ücretlerini zamanında alabilme durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki öğretmenlerin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 2.779$, $p > 0.05$ $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların maaşlarını/ücretlerini zamanında alabilme konusuna ilişkin görüşlerinin birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Bir Sendikaya Üye Olma Konusunda Tereddüt Yaşama Durumlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşama durumlarına ilişkin durumları "Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Bakanlık Personel Genel müdürlüğünün 26/04/2007 tarihli ilgili yazısı ile sözleşmeli öğretmenler bir sendikaya üye olma hakkına sahiptir. Ancak Çizelge 12'deki verilere göre bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşama durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin hemen hemen yarısı (%48) "evet" seçeneğini işaretleyerek bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt

yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Yüzde 32'si "kısmen" tereddüt yaşadıklarını, "hayır" seçeneğini işaretleyen %25'i bu konuda tereddüt yaşamadıklarını ifade etmektedir. Ancak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin sadece %16'sının sendikası olması bu konudaki tereddütlerin ne kadar fazla olduğunu açıkça göstermektedir. Aynı ifade için ücretli öğretmenlerin ise %43,8'i "evet" cevabını verirken %18,2' si "kısmen", %38' ise "hayır" cevabı vermiştir. Ancak özellikle "hayır" cevabının bu kadar çok verilmesi şaşırtıcıdır. Çünkü çalışma grubunda ücretli öğretmenlerden sadece bir kişi bir sendikaya üyedir. Diğer taraftan ücretli öğretmenlerin bir sendikaya üye olabilmeleri konusunda sendikalarca dava açılmıştır, ücretli öğretmenlerin henüz sendika hakları yoktur.

Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşama durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki öğretmenlerin görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 4.430$, $p > 0.05$ $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların bir sendikaya üye olma konusuna ilişkin görüşlerinin birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Çünkü her iki grupta bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşamaktadır. Ayrıca çalışma grubunda sendikası öğretmenlerin oranı beşte bir bile değildir.

Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Dolayı Sık Sık Okul Değiştirme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı sık sık okul değiştirme durumlarına ilişkin durumları "İstihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre sık sık okul değiştirme durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin büyük bir kısmı (%80) "hayır" seçeneğini işaretleyerek sık sık okul değiştirmediklerini ifade ederken, %4'ü "kısmen" olmak üzere, %20'si (4+%16) sık sık okul değiştirdiklerini ifade etmektedirler. Ücretli öğretmenlerin ise %38'i "kısmen" olmak üzere, %85,8'i (38+%47,8) sık sık okul değiştirdiklerini ifade ederken, "hayır" cevabı veren %39,3'ü sık sık okul

değiştirmediklerini ifade etmektedir. Tüm katılımcıların %12,2'si "kısmen" olmak üzere, %54,7'si (12,2+%42,5) sık sık okul değiştirmektedir. Yüzde 45'i "hayır" diyerek böyle bir sıkıntıları olmadığını göstermektedir.

Sık sık okul değiştirme ile ilgili öğretmen görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (3) = 15.618$, $p < 0.05$ $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların sık sık okul değiştirme konusuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farka göre ücretli öğretmenler daha çok yer değiştirmek zorunda kalmaktadır. Şahin'in (2008,88) yapmış olduğu çalışmada ücretli öğretmenler, sürekli okul değiştirmek zorunda kalmanın ciddi bir sorun olduğunu belirtmiştir. Ücretli öğretmenler yerlerine kadrolu öğretmen geldiği andan itibaren işlerini kaybetmektedir. Bu durumda ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından başka okullarda açık varsa bu okullara gönderilmekte bu durumda sık sık okul değiştirmektedir. Eğitim öğretim yılı içerisinde bu durum gerçekleştiğinde ise başka bir okulda çalışabilme şansları azalmaktadır. Ayrıca ücretli öğretmenler bir yıl boyunca aynı okulda çalışsalar bile seneye aynı okulda çalışmaları sağlanmadığından açıkta olan başka okullarda çalışmaktadırlar. Ancak nadiren de olsa okul müdürünün isteğiyle, ilçe milli eğitimle de kişisel ilişkisi iyi ise okulda açık kadro olması durumunda aynı ücretli öğretmen okulda seneye tekrar çalışabilmektedir.

Öğretmenlerin Görev Yerinden Sürekli Gitme Korkusuyla Stres Yaşama Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı görev yerlerinden sürekli gitme korkusuyla stres yaşama durumlarına ilişkin durumları "İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla stres yaşıyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre görev yerinden sürekli gitme korkusuyla stres yaşama durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %8'i

“kısmen” olmak üzere %56’sı (8+%48) stres yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu stresi yaşamakta haklılar çünkü sözleşmelerinin 13. maddesinin d fıkrasında “personelin sözleşmesi, norm kadronun gerektirdiği kadrolu öğretmen temin edildiğinde veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde sözleşme feshedilir” ifadesi yer almaktadır. Yarıya yakın kısmı ise (%44) “hayır” seçeneğini işaretleyerek gitme korkusuyla stres yaşamadıklarını ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin %25’i “kısmen” olmak üzere, %83,7’si (25+%58,7) görev yerlerinden sürekli gitme korkusuyla stres yaşamadıklarını ifade ederken %16,3’ü ise böyle bir stres yaşamadıklarını “hayır” seçeneğini işaretleyerek ifade etmektedir. “hayır” diyen bu katılımcıların bir kaçıyla görüşülmüş ve okullarının çok ücra olmasından ve yıllardır kadrolu öğretmen gelmemesinden dolayı görev yerlerinden gitme korkusu yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma grubunun genelinde ise katılımcıların %23,7’sinin “kısmen” olmak üzere, %81,5’i (23,7+%57,8) görev yerinden gitme korkusu nedeniyle stres yaşarken, %18,5’i “hayır” seçeneğini işaretleyerek stres yaşamadıklarını göstermektedir.

Görev yerinden sürekli gitme korkusuyla stres yaşama durumu ile ilgili öğretmen görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay-Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 12.837$, $p < 0.05$ $p < \alpha$ bulunduğu için katılımcıların görev yerinden sürekli gitme korkusuyla stres yaşamalarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ücretli öğretmenler bu konuda daha çok stres duymaktadır çünkü bulundukları kadro norm bakımından açık gözükmemektedir, ya da izinli olan bir öğretmen yerine o görevde yer almaktadırlar. Dolayısıyla yerlerine her an kadrolu bir öğretmen atanabilir ya da izinli öğretmen izinden dönebilir.

Öğretmenlerin Görev Yerinden Sürekli Gitme Korkusuyla Verimli Olamama Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamama durumlarına ilişkin durumları “İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile

bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamama durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %22’si “kısmen” olmak üzere, %54’ü (22+%32) görev yerlerinden gitme korkusuyla stresten dolayı verimli olmadıklarını düşünürken “hayır” seçeneğini işaretleyen %56’sı bu verimli olmadıklarını düşünmemektedir. Ücretli öğretmenlerin %31,2’si “kısmen” olmak üzere, %59,4’ ü (31,2+%28,2) görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olmadıklarını ifade ederken, %40,6’sı “hayır” seçeneğini işaretleyerek verimli olduklarını düşündüklerini ifade etmektedir. Çalışma grubunun genelinde ise %29,7’si “kısmen” olmak üzere, %58,2’si (29,7+ %28,5) görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olmadığını düşünürken, %41,8’ i ise verimli olmadığını düşünmemektedir. Bu durumda grubun yarısından fazlası görev yerinden gitme korkusuyla verimli olmadığını düşünmektedir.

Görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamama durumu ile ilgili öğretmen görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay-Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (3) = 4.289$, $p > 0.05$ $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların görev yerinden sürekli gitme korkusuyla stres yaşamalarına ilişkin birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Arslan ve diğerleri (2006, 33) tarafından yapılan bir araştırma da ise yöneticiler ücretli öğretmenlerin kurumsal verimliliklerinin istenen düzeyde olmadığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadrolu öğretmenlerin verimliliği birçok boyutta ücretli öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinin Verdikleri Eğitimin Niteliğini Etkilediğini Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinin verdikleri eğitimin niteliğini etkileme durumlarına ilişkin durumları “İstihdam biçimimin verdiğim eğitimin niteliğini etkilediğini düşünüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre istihdam biçiminin verilen eğitimin niteliğini etkilemesi durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarısından biraz fazlası (%52) “hayır” seçeneğini işaretleyerek istihdam biçiminin verilen eğitimin niteliğini etkilemediğini ifade ederken, %8' i ise “kısmen” olmak üzere, %48'i (8+%40) bu durumun verdikleri eğitimin niteliğini etkilediğini ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin %31,2'si “kısmen” olmak üzere, %75,4'ü (31,2+%44,2) istihdam biçimlerinin eğitimin niteliğini etkilediğini düşünmekte iken %31,9'u ise eğitimin niteliğini etkilemediğini düşünmektedir. Çalışma grubunun %22,7'si “kısmen” olmak üzere, %67,6'sı (22,7+%44,9) istihdam biçimlerinin verdikleri eğitimin niteliğini etkilediğini, %33,4'ü verdikleri eğitimin niteliğini etkilemediğini ifade etmektedir. Açık uçlu sorulardan biri bu konuyla ilgilidir ve bu sorunun analizinde yeniden tartışılacaktır.

Katılımcıların istihdam biçimlerinin verdikleri eğitimin niteliğini etkileme durumu ile ilgili öğretmen görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2(3) = 5.530$, $p > 0.05$ $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların istihdam biçimlerinin verdikleri eğitimin niteliğini etkileme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulda Görev Paylaşımında Haksızlık Yaşama Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları okulda görev paylaşımında haksızlık yaşama durumlarına ilişkin durumları “Çalıştığım okulda görev paylaşımında haksızlık yaşıyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre istihdam biçiminin verilen eğitimin niteliğini etkilemesi durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %24'ü “kısmen” olmak üzere, %32'si (24+%8) görev paylaşımında haksızlık yaşadıklarını düşünürken, yarısından fazlası (%68) “hayır” seçeneğini işaretleyerek görev

paylaşımında haksızlık yaşamadıklarını ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin de %21,5'i "kısmen" olmak üzere, %40'ı (21,5+%18,5) görev paylaşımında haksızlık yaşarken, %59,7'si "hayır" seçeneğini işaretleyerek görev paylaşımında haksızlık yaşamadıklarını ifade etmektedir. Çalışma grubunun bütününe bakıldığında %22'si "kısmen" olmak üzere, %39,6'sı (22+ %17,6) görev paylaşımında haksızlık yaşarken, "hayır" cevabı veren %60,4'ü yani yarıdan fazlası görev paylaşımında haksızlık yaşamamaktadır. Bu durum yine okul ve idarenin tavrına göre değişmektedir. Örneğin araştırmacının çalıştığı okulda kadrolu öğretmenlere istediği sınıfları seçme, sabahçı ya da öğlenci olma imkânı verilirken ücretli öğretmenlere geriye boşta kalan sınıflar verilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları okulda görev paylaşımında haksızlık yaşama durumu ile ilgili öğretmen görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2(4) = 1.776$, $p > 0.05$ $p > \alpha$ bulunduğu için katılımcıların çalıştıkları okulda görev paylaşımında haksızlık yaşama durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İş Yüklerinin Kadrolu Öğretmenlerden Daha Fazla Olması Durumuna İlişkin Görüşleri

Çalışmada öğretmenlerin iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden daha fazla olması durumlarına ilişkin durumları "İş yüküm kadrolu öğretmenlerden daha fazla" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden daha fazla olması durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %8,3'ü "kısmen" olmak üzere, %12,5'i (8,3+%4,2) iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden daha fazla olduğunu ifade ederken, %87,5'i "hayır" seçeneğini işaretleyerek iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olmadığını, ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin, %20,7'si ise "kısmen" olmak üzere, %49,8'i (20,7+%29,1) iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olduğunu ifade ederken,

%50,2'si iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olmadığını ifade etmektedir. Şahin'in (2008, 88) araştırmasında yapılan odak grup görüşmesinde ise ücretli öğretmenlerin zaten uzun olan çalışma saatlerinin, nöbet, çeşitli ek görevler gibi angaryalarla uzatıldığı dile getirilmiştir. Çalışma grubunun bütününe bakıldığında grubun %20,7' si ise "kısmen" olmak üzere, %49,8'i (20,7+%29,1) iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olduğunu ifade ederken, yarısından biraz fazlası (%52,9) ise iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olma durumu ile ilgili öğretmen görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay-Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2(2) = 12.642$, $p < 0.05$ $p < \alpha$ bulunduğu için katılımcıların iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olma durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin daha büyük bir kısmı iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden fazla olmadığını ifade ederken, ücretli öğretmenlerin daha düşük bir kısmı iş yüklerinin kadrolu öğretmenlerden farklı olduğunu düşünmektedir.

Öğretmenlerin İdarenin Kendilerine Kadrolu Öğretmenlere Göre Farklı Davranma Durumuna İlişkin Görüşleri

Çalışmada öğretmenlerin idarenin kendilerine kadrolu öğretmenlere göre farklı davranmaları durumlarına ilişkin durumları "İdarenin bana kadrolu öğretmenlere göre farklı davrandığını düşünüyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin idarenin kendilerine kadrolu öğretmenlere göre farklı davranma durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %40'ı "kısmen" olmak üzere, %56'sı (40+%16) idarenin kendilerine kadrolu öğretmenlere göre farklı davrandığını ifade ederken, %44'ü ise farklı davranmadığını ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin %21,7'si "kısmen" olmak üzere, %37,4'ü (21,7+%15,7) idarenin kendilerine kadrolu öğretmenlere göre farklı davrandığını ifade ederken, yarısından fazlası (%62,7) bu durumun tersini ifade

etmektedir. Çalışma grubunun tamamına ilişkin verilere göre ise %14,7' si "kısmen" olmak üzere, %28,8'i (14,7+%14,1) idare tarafından kendilerine kadrolu öğretmenlere göre farklı davranıldığını ifade ederken, %61,2'si ise farklı davranılmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların idarenin kendilerine kadrolu öğretmenlere göre farklı davrandığını düşünme durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 4.676$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların idarenin kendilerine kadrolu öğretmenlerden farklı davranma durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ancak bu durum okuldan okula ve idareden idareye değişen bir durumdur.

Öğretmenlerin Farklı Çalışma Statüleri Nedeniyle Öğretmenler Arasındaki Bazı Sosyal Faaliyetlere Katılamama Durumuna İlişkin Görüşleri

Çalışmada öğretmenlerin farklı çalışma statüleri nedeniyle öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamama durumlarına ilişkin durumları "Farklı çalışma statüm nedeniyle öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamıyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin farklı çalışma statüleri nedeniyle öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamama durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarısından fazlası (%64) öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamama durumlarının olmadığını ifade ederken, %16'sı "kısmen" olmak üzere, %36'sı (16+%20) bazı sosyal faaliyetlere katılamadıklarını ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin ise %41,9'u öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamama gibi bir sıkıntı yaşamadıklarını ifade ederken, %27,2'u ise "kısmen" olmak üzere %58,1'i (27,2+%30,9) öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılma konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Tüm katılımcıların ise %26,4'ü "kısmen" olmak üzere, %56,5'i (26,4+%30,1) öğretmenler

arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamadığını düşünürken, %43,6'sına göre böyle bir sıkıntı yoktur. Şahin'in (2008,89) çalışmasına göre sözleşmeli ve ücretli öğretmenler, okulda ya da meslektaşlar arasında yapılan etkinliklerde yok sayıldıklarından(öğretmenler günü gibi) yakınmışlardır. Şahin'in (2008) araştırmasına benzer bir sonuç Yıldırım'ın (2008) araştırmasında da elde edilmiştir. Yıldırım'ın (2008, 145) bulgularına göre "Okul içindeki sosyal aktivitelerden haberim olmuyor" ifadesine vekil öğretmen (ücretli öğretmen) grubunun sözleşmeli ve kadrolu öğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir. Benzer olarak "Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum" ifadesine vekil öğretmen grubunun en fazla katıldığı görülmüştür (Yıldırım, 2008,145).

Katılımcıların öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamadıklarını düşünme durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (3) = 4.646$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamama durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Kadrolu Öğretmenlerin Kendilerine Sözleşmeli/Ücretli Çalıştıkları İçin Farklı Davrandıklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri

Çalışmada öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerin kendilerine sözleşmeli/ücretli çalıştıkları için farklı davranma durumlarına ilişkin durumları "Kadrolu öğretmenlerin bana sözleşmeli/ücretli çalıştığım için farklı davrandıklarını düşünüyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerin kendilerine sözleşmeli/ücretli çalıştıkları için farklı davranma durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin büyük bir oranı ise (%70,8) kendilerine kadrolu öğretmenler tarafından farklı davranılmadığını ifade ederken, %16,7'si "kısmen"

olmak üzere, %29,2'si (16,7+%12,5) kadrolu öğretmenlerin kendilerine sözleşmeli çalıştıkları için farklı davrandığı görüşündedir. Ücretli öğretmenlerin de yarından fazlası (%57,7) kadrolu öğretmenlerin kendilerine ücretli çalıştıkları için farklı davrandıklarını düşünmezken, %27,7'si “kısmen” olmak üzere, %42,4'ü (27,7+%14,7) kadrolu öğretmenlerin kendilerine farklı davrandıklarını düşünmektedir. Çalışma grubunun geneline bakıldığında da öğretmenlerin %58,6'sı kadrolu öğretmenlerin kendilerine farklı davranmadıklarını düşünürken, %26,9'u “kısmen” olmak üzere, %41,4'ü (26,9+%14,5) kendilerine sözleşmeli/ücretli çalıştıkları için farklı davrandıkları görüşündedir. Arslan ve diğerlerinin (2006, 38) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin ikili ilişkilerinde kadrolu ve ücretli ayrımının pek yapılmadığının söylenebilir olduğu ifade edilmektedir. Öğretmenlerin, okullarında ücret karşılığı çalışan öğretmenlere aynı şekilde sıcak davrandıkları ve desteklediklerinin anlaşıldığı ifade edilmektedir. Ancak araştırmada yer alan kadrolu ve ücretli öğretmenlerin verimliliğini etkileyebilecek arkadaş desteği boyutu içerisinde ücretli öğretmenlerin kısa süreli çalışmalarından dolayı ortalamaları kadrolu öğretmenlere göre düşük çıkmıştır (Arslan ve diğerleri, 2008, 39).

Katılımcıların kadrolu öğretmenlerin kendilerine sözleşmeli/ücretli çalıştıkları için farklı davrandığını düşünme durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 1.730$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların kadrolu öğretmenlerin kendilerine sözleşmeli/ücretli çalıştıkları için farklı davranma durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Öğretmenler Tarafından Okulda Geçici Görülme Durumlarına İlişkin Görüşleri

Çalışmada sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin öğretmenler tarafından geçici görülme durumlarına ilişkin durumları “Öğretmenler tarafından okulda geçici görülüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin geçici görülme durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %32'si "kısmen" olmak üzere, %56'sı (32+%24) kadrolu öğretmenlerin kendilerini geçici gördüğünü ifade ederken, %45'i öğretmenler tarafından okulda geçici görülmediklerini ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin %27,8'i "kısmen" olmak üzere, %83,4'ü (27,8+%55,6) öğretmenlerin kendilerini geçici gördüklerini ifade ederken, %16,6'sı ise geçici görülmedikleri fikrindedir. Tüm çalışma grubunun %28,1'i "kısmen" olmak üzere, %81,3'ü kadrolu öğretmenlerin kendilerini geçici gördükleri belirtmekle birlikte %18,7'si ise geçici görülmedikleri görüşündedir.

Katılımcıların, öğretmenlerin geçici görme durumu ile ilgili olarak görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 13.806$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğretmenler tarafından geçici görülme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılığa göre, ücretli öğretmenlerin yarıdan fazlası öğretmenlerin kendilerini geçici gördükleri görüşünde iken, sözleşmeli öğretmenlerin yarıya yakın kısmı geçici görülmedikleri görüşündedir.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Kadrolu Öğretmenler Tarafından Kendilerine Stajyer Gözüyle Bakılması Durumuna İlişkin Görüşleri

Çalışmada sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kendilerine kadrolu öğretmenler tarafından stajyer gözüyle bakılması durumuna ilişkin durumları "Kadrolu öğretmenler bana stajyer gözüyle bakıyor" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerin kendilerine stajyer gözüyle bakma durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarisından fazlası (%64) kendilerine stajyer gözüyle bakılmadığını ifade ederken, %16'sı "kısmen" olmak üzere, %36'sı (16+%20) ise kadrolu öğretmenlerin kendilerine stajyer gözüyle baktıklarını ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin de %25,9'u "kısmen" olmak üzere, %54,8'i (25,9+%28,9) kadrolu öğretmenlerin kendilerine stajyer gözüyle baktıklarını ifade ederken, yarıya yakın kısmı (%45,2) ise kendilerine stajyer gözüyle bakılmadığını belirtmektedir. Tüm çalışma grubunun %25,2'si "kısmen" olmak üzere, %53,4'ü (25,2+%28,2) kadrolu öğretmenlerin kendilerine stajyer gözüyle baktığı görüşünderken, %46,6'sı bu görüşe katılmamaktadır.

Katılımcıların kadrolu öğretmenlerin kendilerine stajyer gözüyle baktığını düşünme durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2(3) = 3.345$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların kadrolu öğretmenlerin kendilerine stajyer gözüyle baktığını düşünme durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinin Toplum İçerisinde Kadrolu Öğretmenlere Göre Düşük Statülü Olarak Görülmesi Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görülmesi durumuna ilişkin durumları "İstihdam biçimim toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görülüyor" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görülmesi durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %16'sı "kısmen" olmak üzere, %92'si (16+%76) istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görüldüğü görüşünde iken, %25'i bu görüşe katılmamaktadır. Ücretli öğretmenlerin %22,9'u "kısmen" olmak üzere, %90'ı (22,9+%67,1) istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görüldüğünü ifade ederken, sadece %10'u bu ifadeye katılmamaktadır. Tüm çalışma grubunun %22,4'ü "kısmen" olmak üzere, %90,2'si (22,4+%67,8) istihdam

biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görüldüğünü düşünürken, sadece %9,8'i bu düşünceye katılmamaktadır. Şahin'in (2008,91) araştırmasında ücretli öğretmenler pek çok açıdan ailelerine bağımlı hale geldiklerini, aile içinde ve yakın çevrelerinde örtük biçimde de olsa "başarısız", "bir türlü kadro alamayan", "düzenini kuramamış" biri olarak görüldüklerini dile getirmişlerdir.

Katılımcıların istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görüldüğünü düşünme durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (4) = 0.854$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğu için katılımcıların istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görüldüğünü düşünme durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Toplum İçerisinde Kadrolu Öğretmenler Kadar Saygınlık ve Kabul Görmeme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmemeleri durumuna ilişkin durumları "Toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmüyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmeme durumu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %32'si kısmen olmak üzere, %72'si (32+ %40) ücretli öğretmenlerin de %29,8'i "kısmen" olmak üzere, %69,9'u toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmediklerini ifade etmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin %28'i, ücretli öğretmenlerin %30,1'i toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul gördükleri düşüncesindedirler. Toplam katılımcıların %30'u "kısmen" olmak üzere, %70'i (30+%40 toplum içerisinde kadrolu

öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmediklerini düşünürken, %30'u ise bu düşünceye katılmamaktadır. Açık uçlu sorulara verilen cevaplarda da yer aldığı gibi toplum içerisinde mesleği sorulduktan hemen sonra katılımcılar “kadrolu musun?” sorusuyla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmediklerini düşünme durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 0.72$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğu için katılımcıların toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmediklerini düşünme durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinin Veli ve Öğrenciler Tarafından Bilinmemesini Tercih Etme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih etmelerine ilişkin durumları “İstihdam biçimim veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih ederim.”İfadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih etmelerine ilişkin durumları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %8’si, ücretli öğretmenlerin de %8,6’sı “kısmen” olmak üzere, sözleşmeli öğretmenlerin %72’si(8+%64), ücretli öğretmenlerin %80,1’i (8,6+%71,5) veliler ve öğrenciler tarafından istihdam biçimlerinin bilinmesini istememektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin %28’i, ücretli öğretmenlerin %19,9’u istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmesinden rahatsız olmadıklarını/olmayacaklarını ifade etmektedirler. Tüm çalışma grubu içerisinde de katılımcıların %28’i “kısmen” olmak üzere, %98,9’u (28+%70,9) istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih etmektedir. Grubun %20,5’i ise istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmesinde sakınca görmediklerini ifade etmektedir. Benzer sonuç Şahin’in (2008, 90) araştırmasında da bulunmuş, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin pek çoğu

çalıştıkları statünün ne olduğunu velilerin öğrenmesinden yana olmadıklarını söylemiştir. Okul yöneticileri de, özellikle ücretli öğretmenlerden bu konumda çalıştıklarını velilerle paylaşmamalarını istemektedir. Çünkü yapılan tartışmalar öğretmenlerin çalıştıkları statüye göre öğrencilerin ve velilerin izledikleri stratejinin de değiştiğini göstermiştir.

Katılımcıların istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih etmelerine ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 0.939$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların istihdam biçimlerinin veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih etmelerine ilişkin durumları hakkındaki görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Öğrencilerin Kendilerine Karşı Davranışlarının Kadrolu Öğretmenlere Karşı Olandan Olumsuz Yönde Farklı Olma Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğrencilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumları “Öğrencilerin bana karşı davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin öğrencilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarısından fazlası (%69,6) ise öğrencilerin kendilerine karşı olan davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan farklı olmadığını ifade ederken, %17,4’ü “kısmen” olmak üzere, %30,4’ü (17,4+%13) öğrencilerin kendilerine karşı davranışlarının olumsuz yönde farklı olduğunu düşünmektedir. Ücretli öğretmenlerin de yarısından fazlası (%69,5) öğrencilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmadığı görüşünde iken, %20,5’i

“kısmen” olmak üzere, %30,4’ü farklı olduğu görüşündedir. Tüm katılımcılar içerisinde de “hayır” seçeneğini işaretleyen yarıdan fazlası (%69,5) olumsuz yönde fark olmadığı görüşünderken, katılımcıların %20,3’ü “kısmen” olmak üzere, %29,5’i (20,3+%9,2) ise öğrenci davranışlarının farklı olduğunu düşünmektedir. Uygulanan ölçme aracında bazı katılımcıların istihdam biçimlerinin öğrenciler tarafından bilinmediğini belirttikleri görülmüştür. Bu durum nedeniyle öğretmenlerinin istihdam biçimini bilmelerinin öğrenci davranışlarında fark yaratıp yaratmayacağı bilinmemektedir. Aslında bu durum önceki soruya verilen cevapların dağılımında görüldüğü üzere katılımcılar tarafından tercih edilmemektedir, çünkü katılımcıların %70’i istihdam biçimlerinin öğrenci ve veliler tarafından bilinmemesini tercih etmektedir.

Katılımcıların öğrencilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2(2) = 0.307$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğrencilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Öğrencilerin Kendilerini Okulda Geçici Görme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğrencilerin kendilerini okulda geçici görme durumuna ilişkin durumları “Öğrenciler beni okulda geçici görüyor” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin öğrencilerin kendilerini okulda geçici görmelerine ilişkin durumları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %16’sı “kısmen” olmak üzere, %32’si (16+%16) öğrencilerin kendilerini okulda geçici gördüklerini düşünürken, yarıyandan fazlası (%68) ise geçici görülmediklerini düşünmektedir. Ücretli öğretmenlerin %23,5’i “kısmen” olmak üzere,

%18,7'si "kısmen" olmak üzere, %28,7'si (18,7+%10) olumsuz yönde fark olduğu görüşündedir. Tüm katılımcılar içerisinde de "hayır" seçeneğini işaretleyen yarıdan fazlası (%71,2) olumsuz yönde fark olmadığı görüşünderken, katılımcıların %18,5'i "kısmen" olmak üzere, %28,1'i velilerin kendilerine karşı olan davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olduğunu düşünmektedir.

Katılımcıların velilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 1.217$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların velilerin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Burada şunu belirtmek gerekir ki, katılımcılardan bazıları istihdam biçimlerinin veliler tarafından bilinmediğini belirtmişlerdir. Bu durum sonuçları etkilemiş olmalıdır.

Öğretmenlerin Velilerin Kendilerini Okulda Geçici Görme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin velilerin kendilerini okulda geçici görmesine ilişkin durumları "Veliler beni okulda geçici görüyor" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin velilerin kendilerini okulda geçici görmesine ilişkin durumları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarısından fazlası (%72) veliler tarafından okulda geçici görülmediklerini ifade ederken, %12'si "kısmen" olmak üzere, %28'i (12+%16) ise geçici görüldüklerini düşünmektedir. Ücretli öğretmenlerin %54,8'i velilerin kendilerini okulda geçici görmediği görüşünde iken, %25,1'i "kısmen" olmak üzere, %45,2'si (25,1+%20,1) geçici görüldükleri görüşündedir. Tüm katılımcılar içerisinde de yarısından fazlası (%67,5) veliler tarafından geçici görülmedikleri düşüncesinde iken, %24,1'i "kısmen" olmak üzere, %43,9'u (24,1+%19,8) velilerin kendilerini okulda geçici gördüğünü düşünmektedir. Yine bazı katılımcılar istihdam biçimlerinin veliler

tarafından bilinmediğini belirtmişlerdir. Araştırmacı tarafından bu durumun verilen cevapları etkilemiş olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların velilerin kendilerini okulda geçici görmesine ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2(2) = 3.042$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların velilerin kendilerini okulda geçici görmesine dair görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İdarenin Kadrolu Öğretmenlere Göre Kendilerine Olumsuz Yönde Farklı Davranma Durumlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin idarenin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumları “İdarenin bana karşı davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin idarenin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin büyük bir kısmı (%72) olumsuz yönde fark olmadığını düşünürken, %16’sı “kısmen” olmak üzere, %28’i (16+%12) idarenin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olduğunu düşünmektedir. Ücretli öğretmenlerin büyük bir kısmı (%67,5) idarenin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmadığı görüşünderken, %19,9’u “kısmen” olmak üzere, %32,5’i (19,9+%12,6) olumsuz yönde fark olduğu görüşündedir. Tüm katılımcılar içerisinde de çoğunluğu (%67,9) olumsuz yönde fark olmadığını görüşünderken, %19,6’sı “kısmen” olmak üzere, %32,1’i (19,6+%12,5) idarenin kendilerine davranışlarının kadrolu öğretmenlere olandan olumsuz yönde farklı olduğunu düşünmektedir.

Katılımcıların idarenin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = .250$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların idarenin kendilerine karşı davranışlarının kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı olmasına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Dolayı İdarecilerle Olan Diyaloglarında Kendilerini Rahat Hissedememelerine İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedememelerine ilişkin durumları “İstihdam biçiminden dolayı idarecilerle olan diyalogumda kendimi rahat hissetmiyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre istihdam biçimlerinden dolayı idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedememelerine ilişkin durumları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %36’sı “kısmen” olmak üzere, %56’sı (36+%20) istihdam biçimlerinden dolayı idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedemediklerini ifade etmektedir. Yarısına yakını (%44) ise bu durumuna katılmamaktadır. Ücretli öğretmenlerin %27,9’u “kısmen” olmak üzere, %61,8’i (27,9+%33,9) idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedemediklerini ifade etmekte iken, %38,2’si bu duruma katılmamaktadır. Tüm katılımcılar içerisinde de %34’ü “kısmen” olmak üzere, %61,3’ü (34+%27,3) istihdam biçimlerinden dolayı idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedemediklerini ifade ederken, %38,7’si böyle bir rahatsızlık hissetmediklerini ifade etmektedir. Bu soruda cevaplar tüm seçeneklere dağılmış durumdadır. Bu durumun idarelerin tavrındaki farklılıklardan kaynakladığı söylenebilir.

Katılımcıların istihdam biçimlerinden dolayı idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedememelerine ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre

farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2)=.759$ $p>0.05$, $p>\alpha$ bulunduğundan katılımcıların istihdam biçimlerinden dolayı idarecilerle olan diyaloglarında kendilerini rahat hissedememelerine ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin MEB Üst Düzey Yöneticilerinin Sözleşmeli/Ücretli Öğretmenlerin Özlük Hakları ile İlgili Yeterli Bilgiye Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme durumlarına ilişkin durumları “MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmeleri ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %8’i ise “kısmen” olmak üzere, %88’i (8+%80) MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını, %12’si ise sahip olduklarını düşünmektedir. Ücretli öğretmenlerin ise %30,1’i “kısmen” olmak üzere, %73,6’sı (30,1+%43,5) MEB üst düzey yöneticilerinin ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünürken, %26,4’ü ise yeterli bilgiye sahip olduklarını düşündüklerini göstermiştir. Tüm katılımcıların ise, %28,4’ü “kısmen” olmak üzere, %74,7’si (28,4+%46,3) üst düzey yöneticilerin yeterli bilgiye sahip olmadığını düşünürken, %25,3’ü ise sahip olduklarını düşünmektedir.

Katılımcıların MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme ile ilgili görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$

anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2(2)=12.511$, $p^*<0.05$, $p^*<\alpha$ bulunduğundan katılımcıların MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme ilgili görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık sözleşmeli öğretmenlerin statülerinden dolayı ücretli öğretmenlere göre daha kalıcı olmaları ve daha çok özlük hakkına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Ancak onların özlük haklarını düzenleyen ayrı bir mevzuata sahip olmayıp durumları MEB üst düzeyde genelgelerle belirlendiği için uygulamada birçok sorunla karşılaşmaktadırlar.

Öğretmenlerin MEB Orta Düzey Yöneticilerinin Sözleşmeli/Ücretli Öğretmenlerin Özlük Hakları ile İlgili Yeterli Bilgiye Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme durumlarına ilişkin durumları “MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmeleri ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %12’si “kısmen” olmak üzere, %92’si (12+%80) MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünürken, sadece %8’i sahip olduklarını düşünmektedir. Ücretli öğretmenlerin ise %34,4’ü “kısmen” olmak üzere, %78,2’si (34,4+%43,8) MEB orta düzey yöneticilerinin ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünürken, %21,7’si sahip olduklarını düşünmektedir. Tüm katılımcıların ise, %32,7’si “kısmen” olmak üzere, %79,3’ü (32,7+%46,6) orta düzey yöneticilerin yeterli bilgiye sahip olmadığını düşünürken, %20,7’si yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmektedir.

Katılımcıların MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme ile ilgili görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 12.142$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme ilgili görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık sözleşmeli öğretmenlerin durumdan daha çok şikayetçi olması yönündedir. Çünkü her ilçede özlük haklarıyla ilgili farklı uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum sözleşmeli öğretmenlerle ilgili tam bir mevzuat olmadığından kaynaklanmaktadır. Ücretli öğretmenler ise geçici işçi statüsünde çok az özlük hakkıyla görev yapmaktadır.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sözleşmeli/Ücretli Öğretmenlerin Özlük Hakları ile İlgili Yeterli Bilgiye Sahip olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme durumlarına ilişkin durumları “Okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmeleri ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %8’i “kısmen” olmak üzere, %88’i (8+%80) okul yöneticilerinin sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları görüşünde iken, %12’si ise yeterli bilgiye sahip oldukları görüşündedir. Ücretli öğretmenlerin ise %34,8’i “kısmen” olmak üzere, %65,6’sı (34,8+%30,8) okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları görüşünde iken, %34,4’ü okul yöneticilerinin yeterli bilgiye sahip oldukları görüşündedir. Tüm katılımcıların ise, %32,7’ si “kısmen” olmak üzere, %67,3’ü (32,7+%34,6) okul yöneticilerinin yeterli

bilgiye sahip olmadığı görüşünde iken, %32,7'si ise yeterli bilgiye sahip oldukları görüşündedir. Ayrıca Şahin (2008, 88) bulgularında katılımcılardan bir çoğunun sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin sahip oldukları haklar (ücretler dahil) ve görev tanımları konusunda okuldan okula, ilçeden ilçeye ve kentten kente değişen, çok farklı ve belirsiz uygulamanın bulunduğunu vurguladıklarını ifade etmiştir.

Katılımcıların okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme ile ilgili görüşlerinin istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 24.785$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ olduğundan katılımcıların okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme ilgili görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılık sözleşmeli öğretmenlerin okul yöneticilerinin bilgi eksikliğinden ötürü daha çok sıkıntı çekmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum sözleşmeli öğretmenlerle ilgili tam bir mevzuat olmamasından kaynaklanmaktadır. Ücretli öğretmenler ise direkt geçici işçi olarak görüldüklerinden çok fazla hakka sahip değildir.

Öğretmenlerin Haklarının Olduğu Konularda Dahi İdarecilerin Bilgi Eksikliğinden Ötürü Birçok Sorunla Karşı Karşıya Kalma Durumlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin haklarının olduğu konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalma durumlarına ilişkin durumları “Hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım” ifadesine katılma düzeyleri ile saptanmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevapların istatistik dökümü ve verilen cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin haklarının olduğu konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalma durumlarına ilişkin yüzdeler oldukça dağınık çıkmıştır. Çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %40'ı “kısmen” olmak üzere, %68'i (40+%28) haklarının olduğu

konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte %32' si ise bu konuda sıkıntı yaşamadıkları görüşündedir. Ücretli öğretmenlerin %37,1'i "kısmen" olmak üzere, %58,3'ü (37,1+%21,2) haklarının olduğu konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını ifade ederken, %47,7'si ise böyle bir durumla karşılaşmadıklarını ifade etmektedir. Tüm katılımcıların %31,8'i "kısmen" olmak üzere, %53,5'i (31,8+%21,7) bu durumdan dolayı birçok sorunla karşı karşıya kaldığını belirtirken, %46,5'i böyle bir sıkıntı olmadığını belirtmektedir.

Katılımcıların haklarının olduğu konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2)=2.286$ $p>0.05$, $p>\alpha$ bulunduğundan katılımcıların haklarının olduğu konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalma durumlarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Kendilerini Okulun Bir Parçası Olarak Görebilme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görme durumuna ilişkin durumları "Kendimi okulun bir parçası olarak göremiyorum" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görme durumuna ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin yarısından fazlası (%56) kendilerini okulun bir parçası olarak görürken, %24'ü "kısmen" olmak üzere, %44'ü (24+%20) kendilerini okulun bir parçası olarak görememektedir. Ücretli öğretmenlerin %20,5'i "kısmen" olmak üzere, %63,9'u (20,5+%43,4) kendilerini okulun bir parçası olarak göremezken, %22,8'i kendilerini okulun bir parçası olarak görebilmektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %33'ü "kısmen"

olmak üzere, %74,6'sı (33+%41,6) kendilerini okulun bir parçası olarak göremezken, %25,4'ü görebilmektedir.

Katılımcıların kendilerini okulun bir parçası olarak görme durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay-Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 13.659$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların kendilerini okulun bir parçası olarak görme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu duruma göre ücretli öğretmenler geçici oldukları ve sürekli gitme korkusu yaşadıkları için kendilerini okulun bir parçası olarak görememektedir. Bu durum ise sözleşmeli öğretmenler için geçerli değildir, bu nedenle görüşler farklılık göstermektedir. Arslan ve diğerleri (2006, 40) tarafından yapılan çalışmada okuldaki verimliliği etkileyecek duygusal bağlılık boyutu içerisinde yer alan “kendimi okula ait hissediyorum” sorusuna kadrolu öğretmenlerin verdikleri cevapların aritmetik ortalaması 3,12 iken ücretli öğretmenlerin aritmetik ortalaması 2,64 bulunmuştur. Bu durumda ücretli öğretmenlerin okulla ilgili aidiyet algısı kadrolu öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu çalışmada da sözleşmeli öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin Kendilerini Mesleğine Bağlı Hissetme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin kendilerini mesleğine bağlı hissetme durumuna ilişkin durumları “Kendimi mesleğime bağlı hissediyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin kendilerini mesleğine bağlı hissetme durumuna ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %28'i “kısmen” olmak üzere, %96'sı (28+%68) kendilerini mesleğine bağlı hissederken, sadece %4 kendilerini mesleğe bağlı hissetmemektedir. Ücretli öğretmenlerin %22,3'ü “kısmen” olmak üzere, %89,4'ü (22,3+%67,1) kendilerini mesleğine bağlı hissederken, %10,6'sı kendilerini mesleğine bağlı hissetmemektedir. Tüm katılımcıların %22,7'si “kısmen” olmak üzere, %89,9'u (22,7+%67,2) kendilerini

mesleğine bağlı hissettikleri görüşünderken, %10,1'i bu görüşe katılmadıklarını belirtmiştir.

Katılımcıların kendilerini mesleğine bağlı hissetme durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 1.341$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların kendilerini okulun bir parçası olarak görme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Hem sözleşmeli hem de ücretli öğretmenlerin kendilerini mesleğine bağlı hissettikleri saptanmıştır.

Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Daha Yüksek Ücretli Bir İş Teklifini Kabul Etme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul etmelerine ilişkin durumları “Öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebilirim” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul etmeleri durumuna ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %24'i “kısmen” olmak üzere, %56'sı (24+%32) öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceklerini ifade ederken, %44'ü ise böyle bir iş teklifini kabul edemeyeceklerini belirtmiştir. Ücretli öğretmenlerin %15'i “kısmen” olmak üzere, %74,5'i (15+%59,5) öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceklerini belirtirken, %25,6'sı ise kabul edemeyeceğini belirtmektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %15,6'sı “kısmen” olmak üzere, %82'si (15,6+%57,4) öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceği görüşünderken, %27'si kabul edemeyecekleri görüşünderdir. Katılımcıların bu ifade için verdikleri cevaplar “kendimi mesleğime bağlı hissediyorum” ifadesi için verilen cevaplarla çelişmektedir. Çünkü katılımcıların %70'e yakını kendilerini mesleğine bağlı hissettiklerini belirtirken, bu kez çoğu öğretmenlik dışında daha yüksek bir iş teklifini kabul edebileceklerini söylemektedir. Ücretli öğretmenlerin öğretmenlik

dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebilme oranı sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazladır. Bu durum ücretli öğretmenlerin hiçbir iş güvencesi olmamasından kaynaklanabilir. Eroğlu (2007, 43) çalışmasında sözleşmeli öğretmenlerin bir yandan öğretmenliği sevdiklerini ve başka bir işte çalışmak istemeyeceklerini belirtirken, daha iyi bir fırsat yakalarlarsa da bırakıp gideceklerini bulgularda ifade etmektedir.

Katılımcıların öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul etme durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (3) = 7.146$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul etme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılık ücretli öğretmenler lehinedir. Ücretli öğretmenler sözleşmeli öğretmenlere göre öğretmenlik dışında yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceklerini ifade etmektedir.

Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Kadrolu Bir İşte İstihdam Edilmeyi Tercih Etme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih etmelerine ilişkin durumları “Öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih ederim” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre öğretmenlerin öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih etmeleri durumuna ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %12,5’i “kısmen” olmak üzere, %62,5’i (12,5+%50) öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih edebileceklerini ifade ederken, %37,5’i ise tercih edemeyeceklerini belirtmektedir. Ücretli öğretmenlerin %18,2’si “kısmen” olmak üzere, %81,1’i (18,2+%62,9) öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih edebileceklerini, %18,9’u ise tercih edemeyeceklerini ifade etmektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %17,8’i “kısmen” olmak üzere, %79,8’i (17,8+%62) öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih edeceklerini

ifade ederken, %22,2'si tercih etmeyeceklerini ifade etmektedir. Ücretli öğretmenler arasında daha yüksek ücretli iş teklifini kabul edebilirim diyenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazla çıktığı gibi kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih edenler de sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazladır. Ancak sözleşmeli öğretmenler öğretmenlik dışında kadrolu bir işi, öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir işe göre daha çok tercih etmektedir. Buradan sözleşmeli öğretmenlerin kadroya önem verdikleri sonucu çıkmaktadır.

Büyük çoğunluğunun mesleğine bağlı olduğunu söylediği katılımcıların içinde ücretli öğretmenlerin bir önceki soruda büyük bir kısmı öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceğini söylemiştir. Bu kez benzer şekilde büyük bir kısmı kadrolu bir işi öğretmenliğe tercih etmektedir. Mesleğine bağlı olduğunu büyük oranda söyleyen katılımcıların büyük bir kısmının daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceğini ve kadrolu bir işi öğretmenliğe tercih edebileceğini söylemesi çelişkili ifadelerdir.

Katılımcıların öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih etme durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (3) = 4.826$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğu için katılımcıların kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih etme durumuna dair görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Başka Bir İşte Çalışabilme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilmelerine ilişkin durumları "Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilmelerine ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %24'ü "kısmen" olmak üzere, %56'sı (24+ %32) öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceklerini ifade ederken, %44'ü ise çalışamayacaklarını belirtmektedir. Ücretli öğretmenlerin %25,2'si "kısmen" olmak üzere, %72,7'si (25,2+%47,5) öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceklerini, %27,2'si ise başka bir işte çalışamayacaklarını ifade etmektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %24'ü "kısmen" olmak üzere, %70,3'ü (24+%46,3) öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceği görüşündeyken, %28,5'i başka bir işte çalışamayacağını ifade etmektedir. Yine bu soruya ücretli öğretmenlerin verdiği cevapla, mesleğine bağlı olduğunu söyleme durumları çelişkili gözükmemektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin yarısından fazlası öğretmenlik dışında kadrolu bir işi kabul ederken, yarısından fazlası bu soruda öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmeyeceklerini ifade etmektedir.

Katılımcıların öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilme durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay-Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 3.485$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında Başka Bir İşte Çalışmayı Kabul Etmeme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmemelerine ilişkin durumları "Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmem" ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmemelerine ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %24'ü "kısmen" olmak üzere, %56'sı (24+%32) öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmeme fikrine katılmayarak başka bir işte

çalışabileceklerini ifade ederken, %44'ü ise bu fikre katılarak başka bir işte çalışamayacaklarını ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin %23,5'i "kısmen" olmak üzere, %73,5'i (23,5+%50) öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmeme fikrine katılmayarak başka bir işte çalışabileceklerini ifade ederken, %26,5'i ise bu fikre katılarak başka bir işte çalışamayacaklarını ifade etmektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %23,5'i "kısmen" olmak üzere, %72,1'i (23,5+ %48,6) başka bir işte çalışmayı kabul edebileceklerini ifade ederken, %27,8'i ise kabul etmeyeceklerini ifade etmektedir. Bu soruya verilen cevapların oranı bir önceki soruya verilen cevapların oranıyla tutarlıdır. Her iki soruda da sözleşmeli öğretmenlerin yarısından fazlası, ücretli öğretmenlerin ise büyük bir kısmı öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceklerini ifade etmektedir. Bu durum ise öğretmenlerin mesleğine bağlı olma durumuna yüksek oranda katılmaları ile çelişmektedir.

Katılımcıların öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmeme durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2(2) = 4.085$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğu için katılımcıların öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmeme durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İşsizlik Karşısında Kendi Mesleklerini Düşük Ücretle de Olsa Yapmak İsteme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak istemelerine ilişkin durumları "İşsizlik karşısında kendi mesleğimi düşük ücretli de olsa yapmak istiyorum."İfadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlerin işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak istemelerine ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %20'si "kısmen" olmak üzere, %80'i (20+%60) işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak isterken, %20'si

ise yapmak istemediklerini ifade etmektedir. Ücretli öğretmenlerin %36'sı “kısmen” olmak üzere, %82'si (36+%46) işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak isterken, %18'i yapmak istememektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %34,8'i “kısmen” olmak üzere, %81,9'u (34,8+%47,1) işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak isterken, %18,2'si ise yapmak istememektedir.

Katılımcıların işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak istemeleri durumuna ilişkin olarak durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12'de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 2.711$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların işsizlik karşısında kendi mesleklerini düşük ücretli de olsa yapmak istemeleri durumuna ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Bir Uzmanlık Mesleği Olarak Görmelerine İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görmelerine ilişkin durumları “Öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12'deki verilere göre öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görmelerine ilişkin olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin tamamına yakını (%92) “evet” seçeneğini işaretleyerek öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görürken, sadece %8'i ise bu şekilde görememektedir. Ücretli öğretmenlerin %11,7'si “kısmen” olmak üzere, %97,3'ü (11,7+%85,6) öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görürken, sadece %2,7'si ise bu şekilde düşünmemektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %10,8'i “kısmen” olmak üzere, %96,9'u (10,8+%86,1) öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görürken, sadece %3,1'i ise bu şekilde görmemektedir.

Katılımcıların öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görmelerine ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay-Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 5.152$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görmelerine ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Akyüz’ün ifade ettiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı, yasal metinlerde, öğretmenliği bir uzmanlık mesleği olarak tanımlamış; fakat doğru olan bu görüş kâğıt üzerinde kalmıştır. Bakanlık bu mesleğin uzmanlık değil, herkesin yapabileceği bir iş olduğunu gösteren politikalar izlemiştir (Akyüz, 2003; aktaran, Arslan ve diğerleri, 2006, 35).

Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Kadrolu İstihdam Gerektiren Bir Meslek Olarak Görme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olarak görmelerine ilişkin durumları “Öğretmenlik mesleğinin kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre katılımcıların öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olarak görmeleri ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %8,3’ü “kısmen” olmak üzere, %91,7’si (8,3+%91,7) öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olarak düşünürken bu sözleşmeli öğretmenler arasında bu şekilde düşünmeyen yoktur. Ücretli öğretmenlerin %8,6’ü “kısmen” olmak üzere, %91,7’si (8,3+%83,4) öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olduğunu düşünürken, sadece %7,9’u bu şekilde düşünmemektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %8,6’sı “kısmen” olmak üzere, %92,6’sı (8,6+%84) öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olduğunu düşünürken, sadece %9,4’ü ise bu düşüncede değildir.

Katılımcıların öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olarak görmelerine ilişkin durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip

göstermediği ise Kay- Kare analizi ile α : 0.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 2.088$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların öğretmenlik mesleğini kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olarak görmelerine ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin İstihdam Biçimlerinden Memnun Olma Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin istihdam biçimlerinden memnun olmalarına ilişkin durumları “İstihdam biçiminden memnunum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre katılımcıların istihdam biçimlerinden memnun olmaları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %20’si “kısmen” olmak üzere, %96’sı (20+%76) istihdam biçimlerinden memnun değilken, sadece %4’ü memnundur. Ücretli öğretmenlerin %10,6’sı “kısmen” olmak üzere, %97,4’ü istihdam biçimlerinden memnun değilken, sadece %2,5’i memnundur. Tüm katılımcılar içerisinde %11,3’ü “kısmen” olmak üzere, neredeyse tamamı (%97,2) istihdam biçimlerinden memnun değilken, sadece %2,8’i memnundur.

Katılımcıların istihdam biçimlerinden memnun olma durumlarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile α : 0.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 2.268$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların istihdam biçimlerinden memnun olmalarına ilişkin görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Çünkü her iki istihdam biçimindeki katılımcılar istihdam biçimlerinden büyük oranda memnun değildir.

Öğretmenlerin Gelecekte Sözleşmeli ve Ücretli İstihdam Biçimlerinin Devam Etmesini İsteme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemelerine ilişkin durumları “Gelecekte

sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istiyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü ve cevapların istihdam biçimine göre farklılaşp farklılaşmadığı Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre katılımcıların gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemeleriyle ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %4’ü “kısmen” olmak üzere, %92’si (4++88) gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemezken, sadece %8’i istemektedir. Ücretli öğretmenlerin %17,6’sı “kısmen” olmak üzere, %84,7’si (17,6+%67,1) gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemezken, sadece %15,3’ü bu durumu istemektedir. Tüm katılımcılar içerisinde %16,6’sı “kısmen” olmak üzere, %85,3’ü (16,6+%68,7) gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemezken, sadece %14,7’si bu durumu gelecekte de istemektedir. Açık uçlu sorularda da katılımcıların çok büyük bir kısmı gelecekte istihdam biçimlerinin devam etmesini istemediklerini ifade etmiştir.

Katılımcıların gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemelerinin istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre Çizelge 12’de görüldüğü gibi $X^2 (2) = 4.778$, $p > 0.05$, $p > \alpha$ bulunduğundan katılımcıların gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istemelerine dair görüşlerinin istihdam biçimlerine göre birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Çünkü her iki istihdam biçimindeki katılımcılar çok büyük oranda istihdam biçimlerinin gelecekte de devam etmesini istememektedir.

Öğretmenlerin Kadroya Gececeğim Beklentisiyle Sözleşmeli Olmayı Kabul Etme Durumuna İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin kadroya gececeğim beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul etmelerine ilişkin durumları “Kadroya gececeğim beklentisiyle sözleşmeli

olmayı kabul ettim” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre katılımcıların kadroya geçeceğim beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul etmeleri ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %17,6’ü “kısmen” olmak üzere, %91,5’i (17,6+%73,9) kadroya geçecekleri beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul ettiklerini belirtirken, sadece %8,7’si bu görüşte değildir.

Bu soru sadece sözleşmeli öğretmenlere sorulduğu, ücretli öğretmenlerin kadroya geçme beklentisi olmadığı için katılımcıların kadroya geçeceğim beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul etmelerinin istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili Kay- Kare analizi yapılmamıştır.

Öğretmenlerin Sözleşmelerinin Yenilenmesi Konusunda Sıkıntı Yaşamalarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin sözleşmelerinin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşamalarına ilişkin durumları “Sözleşmemin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşıyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre katılımcıların sözleşmelerinin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşamaları ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %17,4’ü “kısmen” olmak üzere, %94,7’si (17,4+%77,3) sözleşmelerinin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşadıklarını belirtirken, sadece %8,7’si bu görüşte değildir. Bununla birlikte Şahin (2008, 87) çalışmasında sözleşmeli öğretmenlerle ilgili olarak sözleşmenin yenilenmemesi korkusunun özellikle vurgulandığını belirtmiştir.

Bu soru sadece sözleşmeli öğretmenlere sorulduğu, ücretli öğretmenlerin sözleşmeleri olmadığı için katılımcıların sözleşmelerinin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşamalarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili Kay- Kare analizi yapılmamıştır.

Öğretmenlerin Tayin İsterken Sıkıntı Yaşamalarına İlişkin Görüşleri

Araştırmada öğretmenlerin tayin isterken sıkıntı yaşamalarına ilişkin durumları “Tayin isterken sıkıntı yaşıyorum” ifadesine katılma düzeyleri ile bulunmaya çalışılmıştır. Bu ifadeyle ilgili verilen cevapların istatistik dökümü Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12’deki verilere göre katılımcıların tayin isterken sıkıntı yaşamaları konusu ile ilgili olarak çalışma grubundaki sözleşmeli öğretmenlerin %18,2’si “kısmen” olmak üzere, %95,5’i (18,2+%77,3) tayin isterken sıkıntı yaşadıklarını belirtirken sadece %4,5’i bu görüşe katılmamaktadır. Bazı katılımcılar henüz tayin istemedikleri için sıkıntı yaşamadıklarını belirtmiştir. Ancak katılımcıların çoğu bu konuda sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir.

Bu soru sadece sözleşmeli öğretmenlere sorulduğu, ücretli öğretmenlerin tayin istemeleri söz konusu olmadığından katılımcıların tayin isterken sıkıntı yaşamalarının istihdam biçimlerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili Kay- Kare analizi yapılmamıştır.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin İfadelerin Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Katılımcıların ankete verdikleri cevapların cinsiyete göre değişip değişmediğine dair kay-kare analizi yapılmıştır. Sadece iki ifade de cevapların cinsiyete göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre Çizelge 13’de yer aldığı gibi 10. soruda yer alan “İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum” ifadesine kadınların %24,4’ü “evet” derken erkeklerin daha fazla bir kısmı (%39,3) “evet”, kadınların %30,3’i, erkeklerin de %28,1’i “kısmen” olmak üzere kadınların %45,3’i, erkeklerin %32,6’sı “hayır” cevabı vererek istihdam biçimlerinden dolayı görev yerlerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamama durumuna katılmadıklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların istihdam biçimlerinden dolayı görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamamalarına ilişkin olarak durumlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2 (2) = 7.675$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların istihdam biçimlerinden dolayı görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamamaları durumuna ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu duruma göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha çok görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamadıklarını düşünmektedir. Kadınlarda ise bu şekilde düşünler daha azdır.

Çizelge 13. “İstihdam biçiminden dolayı görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum” ifadesi ile ilgili Görüşlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu

	İfade: “İstihdam biçiminden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum”						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Cinsiyet	Evet		Kısmen		Hayır		f	%
f		%	f	%	f	%			
Kadın	57	24,4	71	30,3	106	45,3	234	100	
Erkek	35	39,3	25	28,1	29	32,6	89	100	

Çizelge 14’ te yer aldığı gibi katılımcıların “öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim” ifadesine kadınların %26,72’si “kısmen” olmak üzere %41,9’u “evet” cevabı vererek öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceklerini ifade ederken, “hayır” cevabı veren %31,4’ü çalışamayacaklarını ifade etmektedir. Erkeklerin %21,1’i “kısmen” olmak üzere %57,8’i “evet” cevabı vererek öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceklerini ifade ederken, “hayır” cevabı veren %21,1’i çalışamayacaklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilmelerine ilişkin olarak durumlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2 (2) = 6,729$, $p < 0.05$, $p < \alpha$

bulunduğundan katılımcıların öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilme durumuna ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu duruma göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha çok öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabileceklerini düşünmektedir.

Çizelge 14. “Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu

	İfade: “öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim”						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Evet		Kısmen		Hayır				
Cinsiyet	f	%	f	%	f	%	f	%	X ² =6,729 Sd=2 P*=.035
Kadın	99	41,9	63	26,7	74	31,4	236	100	
Erkek	52	57,8	19	21,1	23	21,1	90	100	

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Sorunları Hakkındaki Görüşlerine İlişin İfadelerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Katılımcıların ankete verdikleri cevapların sendikalı olmaya göre değişip değişmediğine dair kay-kare analizi yapılmıştır.

Katılımcıların “maaşım/ ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük” ifadesi ile ilgili görüşlerinin dağılımı Çizelge 15’ te yer almaktadır. Buna göre sendikalı öğretmenlerin %20’si “evet” cevabı vererek maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olduğunu düşünürken, %20’i “kısmen” olmak üzere %40’ ı “hayır” cevabı vererek maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olmadığını düşünmektedir. Sendikasız öğretmenlerin “evet” cevabı veren %92,5’i maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre daha az olduğunu düşünürken, sadece %3,4’ ü “kısmen” olmak üzere %4,1’i “hayır” cevabı vererek maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre daha az olduğunu düşünmemektedir.

Katılımcıların maaşının/ücretinin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olduğu görüşünde olmalarının sendikalı olmaya göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2(2) = 37,779$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların maaşının/ücretinin kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olduğunu düşünmelerine ilişkin görüşlerinin sendikalı olmaya göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu duruma göre sendikalı öğretmenlerin hemen hemen hiçbiri maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre daha düşük olduğunu düşünmezken, sendikasız öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı maaşlarının kadrolu öğretmenlere göre düşük olduğunu düşünmektedir. Bu konuda şu açıklamayı getirmek gerekir. Ücretli öğretmenlerin sendika hakkı yoktur buna rağmen çalışma grubunda 1 ücretli öğretmen sendikalıdır. Diğer 4 sendikalı öğretmen ise sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Ücretli öğretmenler sözleşmeli öğretmenlere göre çok az ücret almaktadır. Bu araştırmanın istihdam biçimine göre elde edilen bulgularında da aynı ifade için ücretli öğretmenlerin ücretlerinin kadrolu öğretmenlere göre düşük olması konusunda sözleşmeli öğretmenlere göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çizelge 15. “Maaşım/ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük” ifadesi ile ilgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu

	İfade: “Maaşım/Ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük”						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Evet		Kısmen		Hayır				
Sendikalı Olma Durumu	f	%	f	%	f	%	f	%	X ² =37,779 Sd=2 P***=.000
Sendikalı	1	0	1	60	3	40	5	100	
Sendikasız	296	92,5	11	3,4	13	4,1	320	100	

Çizelge 16’da yer aldığı gibi katılımcıların “bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum” ifadesine sendikalı öğretmenlerin hiçbiri “evet” demezken, sendikaya üye olmayan öğretmenlerin %18,6’sı “kısmen” olmak üzere %44,8’i “evet” cevabı vererek bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşamadıklarını ifade

etmektedir. “hayır” cevabı veren %36,6’ sı ise bir tereddüt yaşamadıklarını belirtmektedir. Buna rağmen toplam çalışma grubunda sadece beş kişi sendikalıdır. Sendikalı öğretmenlerin de %60’ı “kısmen” olmak üzere %40’ı “evet” cevabı vererek tereddüt yaşadıklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşama durumlarının sendikalı olmaya göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2 (2) = 6,634$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşama durumuna ilişkin görüşlerinin sendikalı olmaya göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu duruma sendikalı öğretmenlere bir sendikaya üye olma konusunda hemen hemen hiç tereddüt yaşamazken, sendikasız öğretmenler bir sendikaya üye olma konusunda oldukça tereddütlüdür.

Çizelge 16. “Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum” ifadesi ile ilgili görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu

	İfade: “Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum”						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Evet		Kısmen		Hayır				
Sendikalı Olma Durumu	f	%	f	%	f	%	f	%	X ² =6,634 Sd=2 P*=.036
Sendikalı	0	0	3	60	2	40	236	100	
Sendikasız	142	44,8	49	18,6	116	36,6	90	100	

Çizelge 17’de yer aldığı gibi “istihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum” ifadesine sendikalı öğretmenlerin tamamı “hayır” diyerek istihdam biçiminden dolayı sık sık okul değiştirmediklerini ifade ederken, sendikasız öğretmenlerin %12,4’ü “kısmen” olmak üzere “evet” cevabı veren %46’sı sık sık okul değiştirdiklerini, “hayır” cevabı veren %41,6’sı ise sık sık okul değiştirmediklerini ifade etmektedir.

Katılımcıların bir istihdam biçimlerinden dolayı sık sık okul değiştirme durumlarının sendikalı olmaya göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare

analizi ile α : 0.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2 (2) = 6,872$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların istihdam biçimlerinden dolayı sık sık okul değiştirmeye ilişkin görüşlerinin sendikalı olamaya göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sendikalı öğretmenlerin hiçbiri istihdam biçimlerinden dolayı sık sık okul değiştirmezken, sendikasız öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı sık sık okul değiştirmektedir. Yine sendikalı öğretmenlerin hemen hemen hepsinin sözleşmeli oldukları göz önünde bulundurulduğunda sendikalı öğretmenlerin hiç birinin sık sık okul değiştirmemesi beklenen bir sonuçtur. Çünkü bu araştırmanın istihdam biçimine göre elde edilen bulgularında da aynı ifade için ücretli öğretmenlerin sık sık yer değiştirmesine yönelik sözleşmeli öğretmenlere göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çizelge 17. “İstihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum” ifadesi ile ilgili görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay-Kare Analizi Sonucu

	İfade: “İstihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum”						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Evet		Kısmen		Hayır				
Sendikalı Olma Durumu	f	%	f	%	f	%	f	%	X ² =6,872 Sd=2 P*=.032
Sendikalı	0	0	0	0	5	100	5	100	
Sendikasız	145	46	39	12,4	131	41,6	315	100	

Çizelge 18’ de yer aldığı gibi “okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum” ifadesine sendikalı öğretmenlerin hepsi “hayır” diyerek okul yöneticilerin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmediklerini ifade etmektedir. Sendikasız öğretmenlerin görüşleri bu konuda dağınık olmakla cevapların oranı birbirine yakındır. Buna göre sendikasız öğretmenlerin %33,2’si “kısmen” olmak üzere, yine %33,5’ i “hayır” cevabı vererek okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye

sahip olmadıklarını düşünmektedir. %33,2'si ise okul yöneticilerinin yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmektedir.

Katılımcıların okul yöneticilerin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünme durumlarının sendikalı olmaya göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2 (2) = 9,616$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların okul yöneticilerin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarına ilişkin görüşlerinin sendikalı olmaya göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sendikalı öğretmenlerin hepsi okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünürken, sendikasız öğretmenlerin görüşleri bu konuda dağınıktır. Yine sendikalı öğretmenlerin hemen hemen hepsinin sözleşmeli oldukları göz önünde bulundurulduğunda sendikalı öğretmenlerin okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenler hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünmeleri beklenen bir sonuçtur. Çünkü bu araştırmanın istihdam biçimine göre elde edilen bulgularında da aynı ifade için sözleşmeli öğretmenlerin çok büyük bir kısmının aynı şekilde düşündüğü bulunmuştur. Ayrıca ücretli öğretmenlerle bu konuda farklılık çıkmıştır. Buradaki sonuç ta bu durumu destekler niteliktedir.

Çizelge 18. “Okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum” ifadesi ile ilgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay-Kare Analizi Sonucu

	İfade: “okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum”						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Evet		Kısmen		Hayır				
Sendikalı Olma Durumu	f	%	f	%	f	%	f	%	X ² =9,616 Sd=2 P**=.008
Sendikalı	0	0	0	0	5	100	5	100	
Sendikasız	107	33,2	107	33,2	108	33,5	322	100	

Çizelge 19’ da yer aldığı gibi katılımcıların ”hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım” ifadesine sendikalı öğretmenlerin %20’si “kısmen” olmak üzere %80’i “evet” diyerek idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedir. Sendikasız öğretmenlerin %32’si “kısmen” olmak üzere %47,2’si “hayır” cevabı vererek böyle bir sorunla karşılaşmadıklarını ifade ederken, “evet” cevabı veren %20,8’si bu tip bir sorunla karşılaştıklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların hakları olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalma durumlarının sendikalı olmaya göre farklılık gösterip göstermediği ise Kay- Kare analizi ile $\alpha: 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Buna göre $X^2 (2) = 10,528$, $p < 0.05$, $p < \alpha$ bulunduğundan katılımcıların hakları olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalma durumları ile ilgili görüşlerinin sendikalı olmaya göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sendikalı öğretmenlerin büyük çoğunluğu hakları olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını belirtirken, sendikasız öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı bu şekilde düşünmemektedir.

Çizelge 19. “Hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım” İfadesi ile İlgili Görüşlerin Sendikalı Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Kay- Kare Analizi Sonucu

	İfade: "hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım"						Toplam		X ²
	İfadeye Verilen Yanıtlar								
	Evet		Kısmen		Hayır				
Sendikalı Olma Durumu	f	%	f	%	f	%	f	%	X ² =10,528 Sd=2 P**=.005
Sendikalı	4	80	1	20	0	100	5	100	
Sendikasız	67	20,8	103	30,2	152	47,2	322	100	

Açık Uçlu Sorulara Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular

“Özlük haklarınızın kadrolu öğretmenlerden daha kısıtlı olması konusunda ne düşünüyorsunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan öğretmenlerin özlük haklarının kadrolu öğretmenlerden daha kısıtlı olması ile ilgili görüşleri “Özlük haklarınızın kadrolu öğretmenlerden daha kısıtlı olması konusunda ne düşünüyorsunuz?” Sorusuna verdikleri cevaplarla saptanmaya çalışılmıştır. Açık uçlu sorulara verilen cevaplarla ilgili tüm çizelgeler EK-3'te almaktadır.

Sözleşmeli öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevaplar “haksızlık ve farklı muamele görmek konusunda görüşleri”, “özlük haklarıyla ilgili görüşleri”, “hissettikleri konusundaki görüşleri” ve “diğer görüşleri” olmak üzere dört grup altında gruplandırılmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin haksızlık ve farklı muamele görme konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/1' de yer almaktadır. Buna göre bu sorunun geneli içinde en sık verilen cevap yedi kişinin ifade ettiği gibi “Haksızlık. Çalışma konusunda eşit, haklar konusunda haksızlık yapılıyor. Aynı işi yapmamıza rağmen farklı değerlendirilmek beni olumsuz etkiliyor” şeklindedir. Bu cevapla yapılan iş aynı olduğu halde hakların eşit olmaması haksızlık olarak nitelendirmektedirler.

Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/2' de yer almaktadır. Buna göre üç kişi “Özlük haklarımız belirsiz. Haklar konusunda kimsenin tam bir bilgiye sahip olmaması sıkıntı yaratıyor” cevabını vermiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin özlük haklarını düzenleyen bir kanun yoktur. Genelgeler ile düzenlemeler yapılmaktadır. Bu durum uygulamada belirsizliklere neden olabilmekte, farklı uygulamalar olabilmektedir. Üç kişi “tayin haklarının olmamasından” dolayı sıkıntı çektiklerini, iki kişi “sağlık hizmetleri konusunda problem” yaşadıklarını ve yine iki kişi “Bir yıl içinde 30 günden fazla rapor alınca sözleşme feshediliyor” cevabıyla rapor almalarının kısıtlandığı yoksa sözleşmelerinin feshedildiğini ifade etmektedir. İki kişi “ücretsiz izin hakkının” olmamasından rahatsızlık duyduklarını, iki kişi durumlarının “kadrolu öğretmenlerle aynı gibi gösterilmesi” ne rağmen aslında böyle olmadığını, aynı özlük haklarına sahip olmadıklarını ifade etmektedir. Bir kişi “çocuk sahibi olmak sözleşmeliler için

zorlaşıyor” cevabıyla muhtemelen ücretsiz izin hakkının olmaması, izin konusunun sıkıntılı olmasından dolayı çocuk sahibi olmanın sözleşmeliler için zor bir durum olduğunu ifade etmektedir. Bir kişi “kıdem ilerlemesi” nin sözleşmelilerde olmadığını bir kişi de “mazeret izni alamıyoruz” diyerek bu konuda sıkıntılarını ifade etmektedir. Bir kişi ise özlük haklarının kadrolu öğretmenlerden çok farklı olmadığı görüşündedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettikleri ile ilgili görüşlerinin dağılımı EK 3/3’ te yer almaktadır. Üç kişi durumlarından “rahatsız” olduklarını, 1çok büyük sıkıntı” olduğunu ifade ederken, iki kişi haklarının kısıtlı olmasından dolayı “sürekli huzursuzluk içinde” olduklarını, bir kişi de “sözleşmelerinin feshedilmesinden” korktuklarını ifade etmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin diğer görüşlerinin dağılımı EK 3/4’ te yer almaktadır. Buna göre katılımcılar “kadrolular kadar rahat çalışmadıklarını”, “okul veriminin düştüğünü” “MEB’in öğretmenleri kendi içinde ayırdığını ve bu durumu yanlış bulduklarını” ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin cevapları ise “haklar konusundaki görüşler”, “durumlarının farklılığını yansıtan görüşler”, “ücret konusundaki görüşler”, “sigorta ve iş güvencesi konusundaki görüşler”, “hizmetler konusundaki görüşler”, “verimlilik konusundaki görüşler”, “iş, çalışma ortamı ve şartlar konusundaki görüşleri”, “rahatsızlık ve sıkıntılarını ifade eden görüşler”, “hissettikleri ve üzerindeki etkileri ifade eden görüşler” olmak üzere 9 grup altında toplanmıştır.

Ücretli öğretmenlerin haklar konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/5’ te yer almaktadır. Bu görüşler incelendiğinde, genel olarak grubun bu soruya verdiği ikinci en sık cevap 33 kişinin belirttiği gibi “haksızlık” olmuştur. 13 kişi “haklarımız eşit değil” derken, 13 kişi de “aynı haklardan yararlanamadıklarını” ifade etmektedir. Dokuz kişi “haklarımız çok az, arttırılmalı”, dokuz kişi de “eşit işe eşit hak/ücret verilmeli” görüşüyle az olan haklarının ve ücretlerinin yaptıkları iş eşit olduğu için eşitlenmesi gerektiğini düşünmektedir.

Ücretli öğretmenlerin durumlarının farklılığını yansıtan görüşlerinin dağılımı EK 3/6’ da yer almaktadır. Bu görüşler incelendiğinde genel olarak grubun bu soruya verdiği en sık cevap 39 kişinin belirttiği gibi “kadrolu öğretmenlerle aynı görevi/ işi

yapıyoruz” olmuştur. 10 kişi “kadrolu öğretmenlerle aynı yeterliğe sahip” oldukları halde yeterli görülmediklerini ifade etmektedir. Dokuz kişi “ayrımcılık” cevabıyla yapılan ayrımı belirtirken, dokuz kişi de kadrolu öğretmenlerle “aynı süre” çalışmalarına rağmen bu durumun karşılığını alamadıklarını ifade etmektedir. Sekiz kişi mevcut farklılıkları “normal” karşılarken, yedi kişi durumu “adil değil” olarak değerlendirmektedir. Üç kişi özlük hakları konusundaki “belirsizliği” ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin ücretleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/7’ de yer almaktadır. Buna göre ücretli öğretmenler ücret konusunda en fazla (16 kişi) “ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük/ onların üçte biri kadar” cevabı ile aldıkları ücretlerin ne kadar az olduğunu ifade etmektedir. Ücretli bir öğretmen en fazla 500–600 ytl arası kazanmaktadır. Kadrolu öğretmenlerle kıyaslayınca gerçekten bu miktar çok düşüktür. Dokuz kişi yine “ücretlerinin çok düşük” olduğunu belirtmektedir. Altı kişi yıl içindeki tatillerde ve yaz tatilinde “hiçbir ücret alamadıklarını” ifade etmektedir. İki kişi kadrolu öğretmenlerin yaptıkları egzersiz faaliyetleri karşılığında aldıkları egzersiz ücretlerinin kendilerine ödenmediğini bu yüzden egzersiz yapamadıklarını belirtmektedir. Eroğlu’nun da ifade ettiği gibi kadrolu olarak çalıştırılan öğretmenler bir takım yan faaliyetlerden (sınıf rehber öğretmenliği, kulüp, tiyatro, spor, müzik, satranç vb egzersizler) de ücret alırken, sözleşmeli çalışanların ücretleri sınırlandırılmıştır (2007, 39- 40).

Ücretli öğretmenlerin sigorta ve iş güvencesi konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/8’ de yer almaktadır. 22 kişi tarafından verilen en sık verilen cevap “Sigortam yarım/eksik 30 saat tam gün derse girsek dahi maksimum 15- 16 gün yatmaktadır” olmuştur. Ücretli öğretmenlerin en büyük sıkıntılarından biri de budur. Diğer herhangi bir işte sigortaları bir ay süreyle yatarken, ücretli öğretmenlikte bir ay içerisinde tam gün derse girseler dahi sigortaları en fazla 15- 16 gün yatmaktadır. Beş kişi iş güvencelerinin olmadığını ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin hizmetler konusunda görüşlerinin dağılımı EK 3/9’ da yer almaktadır. Buna göre en çok (6kişi) “sağlık hizmeti sıkıntı/ sevk/rapor hakkımız yok” cevabı ile sağlık hizmeti alamamaktan dolayı sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedirler. Eroğlu’nun (2008, 40) araştırma bulgularında ayda sadece 12 gün prim yatırıldığı, sağlık hizmetinden yararlanabilmek için gerekli olan 90 gün prim yatırma şartının ancak 8 ayda dolduğunu ifade edilmektedir. Ayrıca zaten 10 ay istihdam edildikleri

için yılın büyük çoğunluğunu sağlık güvencesinden yoksun olarak geçirdikleri belirtilmiştir. Bir kişi öğretmen olduklarına dair bir kimlik kartı ve öğretmen pasosu kendilerine verilmediğini ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin verimlilik konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/10' da yer almaktadır. Buna göre yedi kişi “verimli olamadığımı düşünüyorum/ performansımı düşürüyor/ başarıyı düşürüyor” cevabı vererek özlük haklarının kısıtlı olmasının performanslarını etkilediğini düşünmektedir.

Ücretli öğretmenlerin iş, çalışma ortamı ve şartlar konusunda görüşlerinin dağılımı EK 3/11' de yer almaktadır. Buna göre altı kişi “çalışmalarının karşılığını” alamadıklarını ifade etmektedir. Beş kişi de benzer şekilde “hak etmediğimiz şartlarda çalışıyoruz/ şartlar daha iyi olmalı” cevabıyla çalışma şartlarının daha iyi olması gerektiğini ifade etmektedir. İki kişi ise “okulun personeli yerine bile konmuyoruz” cevabıyla okul ortamındaki kendilerine olan bakış açısını ifade etmektedir. Bir kişi kadrolu öğretmenlerin sınıf seçimi ve nöbetler konusundan daha ayrıcalıklı olduklarını ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin rahatsızlık, sıkıntı ifade eden görüşlerinin dağılımı EK 3/12' de yer almaktadır. Buna göre 18 kişi “çok sıkıntılı, rahatsız edici bir durum/ hiç de iyi değil/memnun değilim/hoş bir durum değil/ olumsuz bir durum” cevaplarıyla yaşadıkları durumun olumsuzluğunu ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin hissettikleri ve üzerindeki etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/13' te yer almaktadır. Buna göre 12 kişi tarafından en sık verilen cevap “kendimi kadrolu öğretmenlerden daha farklı/ ikinci sınıf hissediyorum/ aynı muameleyi görmüyoruz” şeklindedir. Bu ifadeye göre ücretli öğretmenler farklı muamele gördükleri için kendilerini kadrolu öğretmenlerden daha değersiz hissetmektedir. Altı kişi “her an gitme korkusu/ ayrılma stresi” yaşadıklarını, altı kişi de kendilerini kısıtlı hissettiklerini ifade etmektedir. Üç kişi ise “ insan yerine koyulmadığımı hissediyorum/ gurur kırıcı” cevabıyla hissettiklerinin ne denli ağır olduğunu gurur kırıcı bir durum olduğunu ifade ederken, üç kişi de meslekten soğuduklarını ifade etmektedir. Üç kişi “her yıl belirsizlik ve kaygı yaşıyorum” cevabıyla iş güvencesinin olmamasının kendilerinde yaşattığı olumsuzluğu ifade etmektedir. Üç kişi “eziklik hissi”, iki kişi de “eksiklik hissi” yaşadıklarını, bir kişi

kendini bu mesleğe ait hissetmediğini ifade ederken, iki kişi “farklılıklar kişiliğimi olumsuz yönde etkiliyor” cevabıyla etkileri genel bir şekilde ifade etmektedir.

“İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri “İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplarla saptanmaya çalışılmıştır. İstihdam biçiminin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri ile ilgili iki ayrı başlık oluşturulmuştur. İlgili bulgu ve yorumlar bu başlıklar altında yer almaktadır.

İstihdam Biçiminin Öğretmenlik Mesleği Açısından Olumlu Etkileriyle İlgili Bulgular ve Yorum

İstihdam biçiminin öğretmenlik mesleği açısından olumlu etkileriyle ilgili sözleşmeli öğretmenlerin ifadeleri “meslekleri konusundaki görüşleri” ve “hissettikleri konusundaki görüşleri” olarak iki grup altında toplanmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin meslekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/14’ te yer almaktadır. Buna göre sekiz kişi istihdam biçimlerinin meslekleri üzerinde olumlu herhangi bir etkisi olduğunu düşünmemektedir. Üç kişi “maaşlarının kadrolu öğretmenlerden farkının” olmamasını, üç kişi “işsiz” olmamalarını, iki kişi “kendi mesleğini yapma” durumunu olumlu olarak görmektedir. İki kişi de “ücretli öğretmenlere göre durumumuz daha iyi” cevabı vererek durumlarının ücretli öğretmenlere göre daha iyi olmasını meslekleri açısından olumlu görmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettikleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/15’ te yer almaktadır. Buna göre bir kişi “manevi olarak kadrolu öğretmenlere eş değeri” cevabı vererek örtük bir biçimde kadrolu öğretmenlerden farklı olduğunu fakat manevi açıdan kendini onlara eş değer hissettiğini düşünmektedir.

Ücretli öğretmenlerin cevapları “uygulama ve deneyim konusundaki görüşler”, “kendileri açısından avantajları konusundaki görüşler”, “öğrenciler açısından

avantajları konusundaki görüşler”, “meslekleri konusundaki görüşler” ve “diğer görüşler” olmak üzere beş grup altında toplanmıştır.

Ücretli öğretmenlerin uygulama ve deneyim konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/16’ da yer almaktadır. Buna göre ücretli öğretmenlerin 29 kişi tarafından ikinci en sık verdikleri cevap “tecrübe edinmek/ deneyim kazanmak/ mesleğimi öğrenmek” olmuştur.

Ücretli öğretmenlerin kendileri açısından avantajları konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/17’ de yer almaktadır. Buna göre dört kişi “az da olsa para kazanma” durumunu olumlu görmektedir. Fakat aldıkları ücret temel ihtiyaçlarına bile yetmemektedir. Dört kişi “boş gezmektense” bu işi yapmayı “hiç yoktan iyi” olarak gördüklerini ifade etmektedir. Üç kişi ise “iş bırakma konusunda esnek” olmayı olumlu olarak görmektedir. Üç kişi “özel sektöre göre daha rahat/ rahat” görüşü ile dersane ve özel okulları kapsayan özel sektöre göre ücretli öğretmenliği daha iyi olarak görmektedir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde bazı katılımcılar daha önce dersanelerde çalışıp ücretlerini alamadıklarını bu yüzden ücretli öğretmenliğin az da olsa bir gelir sağlama açısından dersanelere göre daha iyi olduğunu dile getirmişlerdir. Üç kişi “kendi sevdikleri işi” yapmayı olumlu olarak görmektedir. İki kişi “hep aynı şehirde” kalabildiklerini ifade ederken, iki kişi de “istediğiniz zaman il veya ilçe değişikliği yapılabilmesi/ yer değişikliğinin bize bağlı olması” cevabı vererek iş yeri konusunda esnekliğe sahip olduklarını ifade etmektedir. İki kişi “çok fazla/hiçbir sorumluluğunun olmaması” cevabı vererek ücretli öğretmenliğin daha az sorumluluk gerektiren bir iş olduğunu ifade etmektedir. İki kişi “Öğrenciler bilmediği sürece arada sırada da olsa kendini kadrolu öğretmen gibi hissetmek/ ücretli de olsa öğretmenlik duygusunu hissetmek” cevabı vererek kendilerini tam bir öğretmen olarak hissedemediklerini ancak ücretli öğretmenlik yaparak kendilerini “öğretmen gibi” hissedebildiklerini ifade etmektedirler.

Ücretli öğretmenlerin meslekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/18’ de yer almaktadır. Buna göre ücretli öğretmenlerin büyük çoğunluğu (40 kişi) istihdam biçimlerinin meslekleri üzerinde olumlu etkisi olduğunu düşünmemektedirler. 22 kişi “mesleğimi yapma duygusunu yaşamak/ düşük ücretli de olsa kendi mesleğimi yapmak” cevabı ile ücretli öğretmenlik sayesinde kendi mesleklerini yapma duygusu yaşayabildiklerini ifade etmektedir. Düşük ücretli çalışarak ta olsa bu duyguyu

yaşabilmeyi olumlu olarak görmektedirler. 14 kişi “işsiz kalmamak/ yinede bir iş sahibi olmak/düşük ücretli de olsa çalışabilmek” cevabı vererek işsiz olmaktansa düşük ücretli de olsa bir iş sahibi olduklarını ifade etmektedirler. Altı kişi “öğretmenlikten uzaklaşmamayı”, üç kişi de “meslek hakkında fikir sahibi olmayı” yararlı olarak görmektedir.

Ücretli öğretmenlerin öğrenciler açısından avantajları konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/19’ da yer almaktadır. Buna göre sekiz kişi “öğretmen açığını kapatması/ derslerin boş geçmemesi” cevabı ile öğrenciler açısından avantajlı bir durum olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca “öğrencilerle iletişim” konusunda faydalı olduklarını düşünmektedir.

Ücretli öğretmenlerin olumlu etkiler konusundaki diğer görüşlerinin dağılımı EK 3/20’ de yer almaktadır. Buna göre ücretli öğretmenler “kadrolu öğretmenliğin önemini/ değerini” anladıklarını, öğretmenlik mesleğinin “diğer mesleklerde olmayan farklı bir güven duygusu” sağladığını, “kendilerini kanıtlama fırsatı” olduğunu ifade etmektedirler.

İstihdam Biçiminin Öğretmenlik Mesleği Açısından Olumsuz Etkileriyle İlgili Bulgular ve Yorum

İstihdam biçiminin öğretmenlik mesleği açısından olumsuz etkileri ile ilgili sözleşmeli öğretmenlerin ifadeleri “meslekleri konusundaki görüşleri”, “hissettikleri konusundaki görüşleri”, “istekleri konusundaki görüşleri” ve “performansları konusundaki görüşleri” olarak dört grup altında toplanmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin meslekleri ile ilgili görüşlerinin dağılımı EK 3/21’de yer almaktadır. Buna göre sözleşmeli öğretmenler mesleklerinin bu şekilde “basite indirgenmesinden” üzüntü duyduklarını, “öğretmenler arasındaki bu farklılığın öğretmenliğin saygınlığını veli ve öğrenciler gözünde azalttığını” belirtmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettikleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/22’ de yer almaktadır. Buna göre “kendini rahat hissedememe”, “her yıl acaba sözleşmem yenilenecek mi kaygısı” ve “işini kaybetme stresi” yaşama, “kendini tam bir öğretmen gibi hissedememe”, “kendini okuluna, kurumuna ve sendikasına ait

hissedememe”, “kategorilere ayrılmaktan rahatsızlık duyma”, “gelecekle ilgili kaygılarından dolayı bazı şeyleri ertelemek zorunda kalma” verilen cevaplardır.

Sözleşmeli öğretmenlerin istekleri konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/23’ te yer almaktadır. Buna göre sözleşmeli öğretmenler “kadrolu olmak” istediklerini, “belirsizliklerin kendilerini yorduğunu ve net özlük haklarına sahip olmak” istediklerini ifade etmektedirler.

Sözleşmeli öğretmenlerin performansla ilgili görüşlerinin dağılımı EK 3/24’ te yer almaktadır. Buna göre “verimlilik ve konsantrasyon eksikliği” belirtilirken, “farklı bir şekilde eğitim vermeye” sebep olmadığını belirten de vardır.

Ücretli öğretmenlerin istihdam biçiminin öğretmenlik mesleği açısından olumsuz etkileri ile ilgili ücretli öğretmenlerin ifadeleri “hissettikleri konusundaki görüşleri”, “okulda yaşadıkları olumsuzluklar konusundaki görüşleri”, “meslekleri konusundaki görüşleri”, “haklar ve farklılıklar konusundaki görüşleri”, “ücretleri konusundaki görüşleri” olmak üzere beş grup altında toplanmıştır.

Ücretli öğretmenlerin hissettikleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/25’ te yer almaktadır. Buna göre 22 kişi tarafından en sık verilen cevap “Her an gideceğim/yerime kadrolu öğretmen gelecek korkusuyla tedirgin oluyorum” olmuştur. Ücretli öğretmenlerin büyük bir kısmı yerlerine kadrolu öğretmen gelip kendilerinin gitmek zorunda kalması durumundan sürekli bir tedirginlik yaşadıklarını ifade etmektedir. 16 kişi “işlerinin geçici” olmasından dolayı kaygılarını ifade ederken, 16 kişi de benzer şekilde “geçici olmak, gelecekte devam edememek” düşüncesini mesleklerine olan olumsuz etki olarak görmektedir. 15 kişi “okula karşı aidiyet” hissedemediklerini, “okulu benimseyemediklerini” ifade etmektedir. Dokuz kişi “rahat olamadıklarını” kaygıları olduğunu ifade etmektedir. Sekiz kişi de “gelecek kaygılarını, gelecekle ilgili plan yapamadıklarını, istedikleri şeyleri ertelemek zorunda kaldıklarını” ifade etmektedir. Yedi kişi öğrencilere ve mesleğe olan bağlılıklarını “Öğrencilere ve mesleğe tam bir bağlılık gerçekleşmiyor” cevabı ile ifade etmektedir. Altı kişi mesleklerini “tam olarak kabullenemediklerini” ifade ederken, beş kişi de “okul ortamına alıştıktan sonra gitmek zorunda kalmanın üzüntü verici bir durum” olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca diğer cevaplarda “güvensizlik”, “kendini tam bir öğretmen gibi görememe”, “aşağılık kompleksi ve ezildiğini düşünme”, “kadrolu öğretmenler

tarafından küçük görülme”, “psikolojik olarak etkilenme” ve “KPSS stresi” belirtilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin okulda yaşadıkları olumsuzluklar konusunda görüşlerinin dağılımı EK 3/26’ da yer almaktadır. Buna göre 24 kişi “istihdam biçimlerinin verimlerini düşürdüğü” nü ifade etmektedir. Dokuz kişi istihdam biçimlerinin kendilerini “bu mesleği yapmaya motive etmediği” görüşündedir. Sarıce’nin (2006) çalışmasında da ilköğretim okulu müdürleri, sözleşmeli öğretmenlerin mesleklerine yeterince motive olamamalarına ilişkin olarak sözleşmeli öğretmenlerin iş kaygıları nedeni ile istenilen verimlilikte çalışmadıkları görüşündedir. Yedi kişi “Yaptığım iş yarım kalıyor. Öğrenciler de olumsuz etkileniyor./öğrenciler üzerinde devamlılık sağlanamıyor” cevabı ile yaptıkları işte ve öğrenciler konusunda devamlılık sağlanamadığını ifade etmektedir. Beş kişi sürekli yer değiştirmenin kendilerini “olumsuz yönde” etkilediğini belirtmektedir. Dört kişi gitme durumlarının “öğrencilerde endişe” yarattığını ifade etmektedir. Ayrıca “okulda yapmak istediklerini yapamamak”, “yöneticilere statüleri nedeniyle karşı çıkamamak”, “önemsenmemek”, geçici olmaktan dolayı “sınıf yönetimi konusunda” sıkıntı yaşamak, “okuldaki öğretmen arkadaşlar tarafından geçici görülme” ve kadrolu öğretmenlerin kendilerine “işlerini yıkmaya” çalışmaları diğer cevaplar arasındadır.

Ücretli öğretmenlerin meslekle ilgili görüşlerinin dağılımı EK 3/27’ de yer almaktadır. Buna göre dokuz kişi istihdam biçimlerinden dolayı işlerine konsantre olamadıklarını ifade ederken, diğer dokuz kişi de “meslekten soğuma” cevabı ile mesleğe karşı bakış açılarının son derece olumsuz hale geldiğini ifade etmektedir. Sekiz kişi 1mesleğin saygınlığını olumsuz” etkilediğini düşünmektedir. Dört kişi “KPSS stresinin” işlerine odaklanmayı engellediğini ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin haklar ve farklılıklar konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/28’ de yer almaktadır. Buna göre 13 kişi verdikleri “aynı emeklerin karşılığını” alamadıklarını ifade etmektedir. Beş kişi “her yönüyle haksızlık” görüşündedir.

Ücretli öğretmenlerin ücret konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/29’ da yer almaktadır. Buna göre 16 kişi “ücretlerinin düşük” olmasından “olumsuz yönde” etkilendiklerini ifade etmektedir.

“İstihdam biçiminizin eğitim-öğretimin niteliği açısından varsa olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam biçimlerinin eğitim-öğretimin niteliği açısından olumlu ve olumsuz etkileri “İstihdam biçiminizin eğitim-öğretimin niteliği açısından olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplarla saptanmaya çalışılmıştır. İstihdam biçiminin eğitim-öğretimin niteliği açısından olumlu ve olumsuz etkileri ile ilgili iki ayrı başlık oluşturulmuştur. Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçiminin eğitim-öğretim açısından olumlu etkileri ile ilgili ifadeler “olumlu etkinin olduğu yönündeki görüşleri” ve “olumlu etkinin olmadığı yönündeki görüşleri” olarak iki grup altında gruplandırılmıştır.

İstihdam Biçiminin Eğitim-Öğretimin Niteliği Açısından Olumlu Etkileriyle İlgili Görüşler

Sözleşmeli olumlu etkinin olduğu yönündeki görüşlerinin dağılımı EK 3/30’ da yer almaktadır. Burada durumlarının ücretli öğretmenlere göre daha olumlu olduğunu ifade etmektedirler.

Sözleşmeli öğretmenlerin olumlu etkinin olmadığı yönündeki görüşlerinin dağılımı EK 3/31’ de yer almaktadır. Burada sözleşmeli öğretmenler “yok” şeklinde, ya da bu durumun “kendilerini etkilemediği” yönünde cevaplar vermiştir.

Ücretli öğretmenlerin olumlu etkiler konusundaki görüşleri “olumlu etkinin olduğu yönündeki görüşleri” ve “olumlu etkinin olmadığı yönündeki görüşleri” olmak üzere iki grup altında gruplandırılmıştır.

Ücretli öğretmenlerin olumlu etkinin olduğu yönündeki görüşlerin dağılımı EK 3/32’ de yer almaktadır. Buna göre 14 kişi “dersler boş geçmiyor”, yedi kişi de benzer şekilde “öğretmen ihtiyacı olan yerlerde eğitim öğretim devam ettirilmiş oluyor” cevabı vererek bu şekilde, eğitim öğretimin devamlılığının sağlanmasında fayda gördüklerini ifade etmektedir. Yedi kişi “kadrolu öğretmenlerden farkları” olduğunu kabul etmemekte “bu durumun yansıtılmasını” da doğru bulmamaktadır.

Ücretli öğretmenlerin olumlu etkinin olmadığı yönündeki görüşlerin dağılımı EK 3/33' te yer almaktadır. Buna göre 28 kişi istihdam biçimlerinin eğitim öğretim üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu düşünmediklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte “istihdam biçimlerinin bir etki yarattığını” ve “istihdam biçiminin eğitim öğretimi aksattığını” düşünmeyenler de mevcuttur.

İstihdam Biçiminin Eğitim-Öğretimin Niteliği Açısından Olumsuz Etkileriyle İlgili Görüşler

Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçiminin eğitim-öğretim açısından olumsuz etkileri ile ilgili görüşleri “öğrenci ve velilerle ilişkilerde olumsuz etkiler konusundaki görüşleri” ve “hissettiklerinden ve kaygılarından kaynaklanan olumsuz etkiler konusundaki görüşleri” olmak üzere iki grup altında gruplanmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin öğrencilerle ve velilerle ilişkilerinde olumsuz etkiler konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/34' te yer almaktadır. Buna göre velilerle ve öğrencilerle olan ilişkinin olumsuz etkilendiği, velilerin ve öğrencilerin istihdam biçimlerinden dolayı sözleşmeli öğretmenleri farklı gördükleri yönünde cevaplar verilmiştir.

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettiklerinden ve kaygılarından kaynaklanan olumsuz etkiler konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/35' te yer almaktadır. Buna göre verilen cevaplar arasında “gelecek kaygısından dolayı gerçek performansın gösterilemediği”, “derslerdeki verimini etkilediği”, “yerine birinin gelmesi endişesinin eğitim öğretimi olumsuz yönde etkilediği” yer almaktadır.

Ücretli öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıklarının eğitim öğretim üzerindeki olumsuz etkileri konusundaki görüşleri “eğitim öğretimin niteliği üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşleri”, “eğitim öğretimin devamlılığı üzerindeki olumsuz etkiler”, “öğrenciler üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşleri”, “okul hayatındaki olumsuz etkiler konusundaki görüşleri”, “verimlilik üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşleri”, “hissettiklerinin olumsuz etkileri konusundaki görüşleri” olmak üzere üç grup altında gruplandırılmıştır.

Ücretli öğretmenlerin eğitim öğretimin niteliği üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/36' da yer almaktadır. Buna göre 11 kişi ve benzer şekilde 9 kişi eğitim öğretimin kalitesinin “sürekli öğretmen değişiminden dolayı” düştüğünü, “nitelikli bir eğitimin” gerçekleşmediğini ifade etmektedir. Yedi kişi “olumsuz bir etkisi olduğunu” düşünmezken, iki kişi ise “olumsuz etkilerin öğretmene bağlı olduğu” görüşündedir.

Ücretli öğretmenlerin eğitim öğretimin devamlılığı üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/37' de yer almaktadır. Buna göre yedi kişi “eğitimin sürekliliği aksıyor”, beş kişi de “eğitim öğretim yarıda kalıyor” cevabı vermiştir. Dört kişi “yarım kalan eğitimi devam ettirmenin zorluğunu” ifade etmektedir. İki kişi “yer değişikliğinin sıklığından dolayı öğrencileri tanımanın ve onlara alışmanın zor olduğunu” belirtmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin “öğretmen değişimlerinden dolayı derslerinin boş geçtiği” öğretmensiz kaldıkları, “her yıl öğrenci ve öğretmenler değiştiği için devamlılık sağlanamadığı” diğer ifadeler arasında yer almaktadır.

Ücretli öğretmenlerin öğrenciler üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/38' de yer almaktadır. Buna göre 11 kişi “sık sık öğretmen değişiminden öğrencilerin olumsuz” etkilendiklerini düşünmektedir. Altı kişi öğrencilerin “sık sık değişen öğretmenlere zorunlu olarak alışma” durumunda kaldıklarını ifade etmektedir. Beş kişi “öğrencilerin psikolojisi”nin olumsuz etkilendiğini ifade etmektedir. Dört kişi öğrencilerin kendilerini “geçici gördükleri” için derse önem vermediklerini ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin okul hayatındaki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/39' da yer almaktadır. Buna göre dört kişi istihdam biçiminin “sınıf yönetimini” olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. İki kişi “okulda bazı durumlarda kendilerini geri çekmek” zorunda kaldıklarını ifade etmektedir. İki kişi kendilerine “herkesin okulda geçici gözle baktığını” ifade etmektedir. İki kişi sınava hazırlanma durumunun öğrencilere daha az etkinlik yaptırmalarına neden olduğunu ifade etmektedir. İki kişi istihdam biçimlerinden dolayı idareden bir talepte bulunamadıklarını ifade ederken, bir kişi de “idarenin diğer öğretmenlere göre kendilerinden beklentisinin az” olduğunu ifade etmektedir.

Ücretli öğretmenlerin verimlilikleri üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/40' ta yer almaktadır. Buna göre beş kişi “sürekli olamadıkları için motive olamadıklarını”, beş kişi “sınav stresinin verimliliklerini olumsuz” etkilediğini ifade etmektedir. Diğer cevaplarda “branşlarının dışında derse girdikleri için verimli olamadıklarını”, öğretmenlerle olan diyalog kopukluğunun verimi etkilediği belirtilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin hissettiklerinin olumsuz etkileri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/41' de yer almaktadır. Buna göre 14 kişi “okula adapte olamamalarının”, “işe konsantre olamamalarının” ve “yerlerine biri gelecek endişesinin” eğitim öğretimi etkilediğini ifade etmektedir. 14 kişi de “geçici olmaları ve ikinci sınıf öğretmen olarak” görülmelerinden dolayı “iş sahibi lenemediklerini” ya da “işe yeterince önem vermediklerini” ifade etmektedir. Dört kişi “tam olarak mesleklerine kendilerini veremediklerini” ifade ederken, dört kişi “öğretmenin huzursuzluğunu eğitime yansıttığını” düşünmektedir. Dört kişi genel bir ifadeyle “öğretmen psikolojisi olumsuz etkileniyor” cevabı vermiştir.

“İstihdam biçiminizle ilgili geleceğe ilişkin beklentileriniz ve istekleriniz nelerdir?” Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam biçimleriyle ilgili geleceğe ilişkin beklentileri ve istekleri “İstihdam biçiminizle ilgili geleceğe ilişkin beklentileriniz ve istekleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplarla saptanmaya çalışılmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçimleriyle ilgili geleceğe ilişkin beklentileri ve istekleri ile ilgili görüşleri “kadro ile ilgili beklentileri konusundaki görüşleri”, “eşitlik beklentisi konusundaki görüşleri”, “özlük hakları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşleri” ve “istihdam ve eğitim politikaları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşleri” olmak üzere dört grup altında gruplandırılmıştır.

Sözleşmeli öğretmenlerin kadro ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/42' de yer almaktadır. Buna göre en çok verilen cevap (8 kişi) “en kısa zamanda kadroya” geçmektir.

Sözleşmeli öğretmenlerin eşitlik beklentisi konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/43’ te yer almaktadır. Buna göre “eşit işe eşit haklar verilmesi, aynı işi yapanların aynı ücreti alması”, “aynı işi yapanların eşit şekilde muamele görmesi”, “ikiliklerin ortadan kalkması” belirtilen istek ve beklentilerdir.

Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/44’ te yer almaktadır. Buna göre özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik istek ve beklentiler, “ücretsiz izin hakkının” verilmesi, “doğum izni verilmesi”, “tayin” ve “becayış hakkının” düzenlenmesi belirtilen istek ve beklentilerdir. Sözleşmeli öğretmenlerin özür durumu dışında tayin hakkı ve becayış hakkı bulunmamaktadır. Bu durumla ilgili olarak bir kişi de “Eşimin görevlendirildiği her yere ben de rahatça atanmak istiyorum” cevabıyla tayin hakkındaki sınırlılığı belirtmektedir. Çünkü sözleşmeli öğretmenlerin tayinleri ayrı bir grupta olup kendilerine ayrılan kontenjan kadarı gerçekleşmektedir. Bu kontenjan bazı illerde hiç yokken bazılarında da bir, iki kişiyle sınırlıdır. Ayrıca “sağlık hizmeti konusunda iyileştirme yapılması” ve “30 günden fazla rapor alınca” işin sona erdirilmemesi diğer istek ve beklentilerdir.

Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam ve eğitim politikaları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/45’ te yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin “kategoriye ayrılmaması”, “4/b Sözleşmeli statüsünün” ve “sözleşmeli öğretmen alımının” ortadan kaldırılması, “herkesin eşit şekilde öğretmenlik yapması”, belirtilen istek ve beklentiler arasındadır.

Ücretli öğretmenlerin istihdam biçimleriyle ilgili geleceğe ilişkin beklentileri ve istekleri ile ilgili görüşleri “kadro ile ilgili beklentileri konusundaki görüşleri”, “gelecekte istihdam ile ilgili istekleri konusundaki görüşleri”, “gelecekte istihdam ile ilgili beklenti ve tahminleri konusundaki görüşleri”, “özlük hakları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşleri” ve “istihdam ve eğitim politikaları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşleri” olmak üzere beş grup altında gruplandırılmıştır.

Kadro ve kalıcı olma ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/46’ da yer almaktadır. Buna göre 36 kişi “en kısa zamanda atanmak/ kadroya geçmek” ve benzer şekilde 26 kişi “kadrolu olmak/ kadrolu olarak atanmak” cevabını

vererek kadrolu olmak istediklerini ifade etmektedir. Aynı cevap sözleşmeli öğretmenler tarafından da en çok verilmiştir.

Ücretli öğretmenlerin gelecekte meslekleri ile ilgili istekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı EK 3/47' de yer almaktadır. Buna göre ücretli öğretmenler, “çalıştığının karşılığı” ve “aldıkları eğitimin karşılığı” olarak “kadrolu bir öğretmen olarak çalışmayı”, “mesleğini endişesiz, rahat biçimde yapmayı”, “ikinci sınıf öğretmen statüsünden kurtulmayı”, “kendi mesleğinde ve alanında istihdam edilmeyi” istediklerini belirtmektedir.

Ücretli öğretmenlerin gelecekte istihdam ile ilgili istekleri konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/48' de yer almaktadır. Buna göre 26 kişinin ifade ettiği en yoğun istekleri “ücretli öğretmenlik kaldırılmalı” olmuştur. “MEB ücretli çalıştırmak yerine daha çok kadrolu atamalı” cevabıyla 13 kişi bu duruma çözüm önermektedir. Dokuz kişi “Kadrolu, ücretli, sözleşmeli ayrımı kaldırılmalı./herkes aynı koşullarda çalışmalı” isteğinde bulunmaktadır.

Ücretli öğretmenlerin hakların eşitlenmesi, iyileştirilmesi ile ilgili istekleri konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/49' da yer almaktadır. Buna göre ücretli öğretmenler, aldıkları “ücretin arttırılmasını”, “kadrolu öğretmenlerle hem maddi hem de manevi olarak aynı haklara sahip olabilmeyi”, “haklarının iyileştirilmesini”, “iş güvencesi”, “sigortalarının tam yatmasını”, “sağlık güvencesi” ve “sendika hakkı” verilmesini, “en azından sözleşmelilerin haklarının kendilerine de verilmesini” istemektedirler.

Ücretli öğretmenlerin istihdam politikaları ile ilgili görüş ve tahminler konusundaki görüşlerin dağılımı EK 3/50' de yer almaktadır. Buna göre istihdam biçimi farklılıklarından kaynaklanan “bulundukları durumun MEB'in yararına olduğu”, “sistemin gelecekte de bu şekilde devam edecek gibi gözüktüğü, sözleşmeli ve ücretli öğretmenliğin yaygınlaşacağı” yapılan tahminler arasındadır.

Ücretli öğretmenlerin gelecekle ilgili olumsuz görüşlerinin dağılımı EK 3/51' de yer almaktadır. Buna göre “beklentim yok” ve “bu istihdam biçimiyle hiçbir beklentim yok”, “geleceğe umutsuz bakıyorum”, “gelecek kaygısı taşıyorum”, “gelecekte bu şartlar altında bu şekilde çalışmak istemiyorum”, “istihdam biçiminin geleceğe

yönelik bir şeyler getirmeyeceğini düşünüyorum”, “ücretli çalışıldığı sürece yeterli kadrolu ataması olmayacağını düşünüyorum” cevapları ücretli öğretmenlerin olumsuz görüşlerini ifade etmektedir.

Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Son Sözleri ve Yorumlar

Katılımcıların anketteki sorular dışında belirtilmesi gerektiğini düşündüğü ancak sorulmayan konularla ilgili görüşleri “Yukarıdaki sorular dışında belirtilmesi gerektiğini düşündüğünüz ancak sorulmayan konular varsa lütfen yazınız.” Sorusuna verdikleri cevaplarla saptanmaya çalışılmıştır.

EK 3/52’ de sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili ankette belirtilmesini istediği konularla ilgili görüşlerin dağılımı yer almaktadır. Buna göre bir kişi “Eş durumu veya özür durumlarında ikinci, üçüncü öncelik söz konusudur” diyerek özür durumu tayinlerinde yaşadıkları sıkıntıyı bir kez daha vurgulamıştır. Bir kişi de “askere giden 4-B’ li öğretmenler asker öğretmen olarak görev yapamamaktadır” cevabıyla özlük haklarındaki bir eksikliği burada ifade etmiştir. Baba’nın (2008,37) çalışmasında da erkek öğretmenler kadrolu öğretmenler gibi asker öğretmenlik yapamadıklarını, bu konuda çalışmaların yetersiz olduğunu ve askerlik bitiminde sözleşmelerinin yenilenip yenilenmeyeceği kaygısı taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Kadrolulara verilen bu hak sözleşmeli öğretmenlere de tanınmalıdır. Bir kişi “sürekli iş kaygısı yaşadığımızdan haklı olduğumuz durumlarda bile idare ile ya da öğretmenler arasında hakkımızı savunmaktan çekinir olduk” cevabıyla kaygılı durumunu ve idare ve öğretmenlerle olan ilişkilerinde haklı olduğunu konularda dahi yaşadığı sıkıntıyı dile getirmek istemiştir.

Ücretli öğretmenlerin ankette belirtilmesini istediği konularla ilgili görüşleri “maaşla ilgili görüşleri”, “okulda karşılaştıkları olumsuzluklarla ilgili görüşleri”, “ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili görüşleri”, “ sınav ve öğretmen istihdam politikaları ile ilgili görüşleri”, “eğitim politikaları ile ilgili görüşleri” ve “diğer görüşler” olmak üzere altı grup altında gruplandırılmıştır.

Maaşla ilgili görüşlerin dağılımı EK 3/53’ te yer almaktadır. Bu soru için verilen cevapların sıklığı en çok bu grupta yoğunlaşmaktadır. Buna göre “ücretin çok düşük olması, yetmemesi” ve “ücretlerin arttırılması” sıkça ifade edilmektedir. Ücretlerin

yetersizliği/ ücret artışı/ ücretlerin eşitlenmesi şeklinde ücretle ilgili konular anketin tüm açık uçlu sorularına verilen cevaplarda soruyla direk olarak ilgili olmasa da ağırlıklı olarak yer almıştır. Bu durum ücretler konusunda gerçekten ücretlerin geçinemeyecek kadar az olduğunu, ayrıca bariz bir eşitsizlik yaşandığını ve öğretmenlerin bundan dolayı bu şekilde çalışmayı haksızlık olarak gördüğü söylenebilir. Benzer olarak “ucuz işçi statüsünde çalışıyoruz. Bir kadrolu fiyatına üç ücretli çalıştırılıyor” cevabıyla ücretlerinin olması gerekenden ne kadar düşük olduğunu ve ucuz işçi statüsünde bulunduklarını vurgulamaktadır. Maaşla ilgili diğer sorunu da üç kişi “ücretli öğretmenlerin maaşlarını hesaplatması için mutemet ücreti ödemesini haksız buluyorum” cevabıyla mutemetliğin okullarda kalkmış olmasına rağmen hala haksız yere zaten az olan maaşlarından para verdiklerini dile getirmektedir.

Ücretli öğretmenlerin okulda karşılaştıkları olumsuzluklar, kadrolu öğretmenlerle ve yöneticilerle ilgili görüşlerinin dağılımı EK 3/54’ te yer almaktadır. Buna göre okulda karşılaştıkları olumsuzluklarla ilgili olarak sıkıntılarına rağmen bu işi yapmak zorunda olduklarını belirtmektedirler. Ayrıca “formasyonsuz öğretmenlik yapanların sorunlarla” karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Ücretli öğretmenler “çalışma saatleri arasında dinlenme süresinin olmasını”, “okullar seçilirken gidiş-gelişlerin ters olmaması, tek vasıta ile olmasını” istemektedirler. Yöneticilerle ilgili olarak verilen cevaplarda “okul yönetiminin ücretli öğretmenlere farklı” davranabildiği, “görevleri olmadığı halde okul yönetiminin işlerini ücretli öğretmenlere” yaptırabildiği, istihdam biçiminden dolayı “işten çıkarılmakla tehdit edildiği”, “ilçe milli eğitim müdürlüklerinin ücretli öğretmenlere karşı aşağılayıcı tutumlarının olduğu ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde torpil olduğu” yer almaktadır.

Ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili görüşlerin dağılımı EK 3/55’ te yer almaktadır. Buna göre “öğretmen açığının geçici öğretmenlerle doldurulmaması”, “sadece eğitim fakültesi mezunlarının ücretli öğretmenlik yapması gerektiği”, “kadro varken ücretli öğretmen almanın doğru olmadığı”, “alımlarda önce mezun olanlara öncelik verilmesi gerektiği”, “ücretli öğretmenlik yapılmassa kadroyu doldurmak için atama yapılmak zorunda kalınacağı”, “ücretli öğretmenlerin durumlarının üst düzeyde ele alınması gerektiği”, bu anlayışla “öğretmenlik mesleğinin basite indirgenmiş” olduğu, “devletin ücretli öğretmenliği bir politika haline getirdiği” ifade edilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin sınav ve istihdam politikaları ile ilgili görüşlerin dağılımı EK 3/56' da yer almaktadır. Buna göre “kadro ve atamaların artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiği”, “sınav sisteminin” doğru bulunmadığı, yıllardır atanamamaktan şikâyetçi olduğu, atanmanın zorlaştırıldığı, istihdamları konusunda çelişkili bir durum olduğu, aslında “yeterli oldukları halde” atanmadıklarını ifade edilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin eğitim politikaları ile ilgili görüşlerinin dağılımı EK 3/57' de yer almaktadır. Buna göre “ eğitime değer verilmesi gerektiği”, “öğretmen açığının eğitimin kalitesini düşürdüğü” belirtilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin diğer görüşlerin dağılımı EK 3/58' de yer almaktadır. Buna göre “boş durmamak, faydalı olabilmek” için bu şekilde çalışıldığı, “öğretmenlik yerine kendi işini yapmak” istemek, “başka bir şehirde çalışmak” istemediği için ücretli öğretmenlik yapıyor olmak ifadelerinde yer almaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen bulgulardan ortaya çıkan sonuçlar ve ilgili yargılara yer verilmiş, bu doğrultuda öneriler getirilmiştir.

Özlük Hakları Bakımından Sözleşmeli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Getirdiği Sorunlara İlişkin Sonuçlar

Özlük hakları bakımından Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve DMK 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olmanın getirdiği sorunlar ile ilgili bulgular incelendiğinde, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler; iş güvencesine sahip olmama, yerlerine kadrolu öğretmen atanma endişesi, sağlık hizmeti alma, mazeret izni alma, ücret azlığı, ücretin zamanında alınamaması, bir sendikaya üye olma hakkı ve bu hakkın kullanımı, sıkça okul değiştirmek zorunda kalma, sözleşmelerin yenilenmesi, tayin istemi, iş yüklerinin diğer öğretmenlere göre fazlalığı açısından sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunların birçoğunu ücretli öğretmenler sözleşmelilere göre daha yüksek düzeyde yaşamaktadır. Örneğin, öğretmen kimliği ve pasosu kullanamamaktadırlar.

Ücretli ve sözleşmeli öğretmenler, çoğunlukla özlük hakları ile ilgili mevcut uygulamayı kendileri açısından yetersiz görmekte, bazı haklarının da uygulamada kısıtlandığını düşünmektedirler.

Sözleşmeli ya da Ücretli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Öğretmenlik Mesleğine ve Kendilerine Olan Etkilerine İlişkin Sonuçlar

Ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleğine olumlu etkiler yarattığını düşünmemektedir. Bununla birlikte yaptıkları işin deneyim kazanma, az ücretle de olsa zamanlarını değerlendirme, özel sektöre göre daha rahat çalışma, bulundukları şehirde çalışabilme, istedikleri zaman işi bırakabiliyor olma, kendilerini daha az sorumluluk altında hissetme, ücret ve sigortalarının zamanında yatırılması gibi konularda yarar sağladığını düşünmektedirler.

Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleğine olan olumsuz etkileri konusundaki görüşleri ile ilgili diğer sonuçlara göre sözleşmeli öğretmenler mesleklerinin kategorilere ayrılmasından rahatsızlık duymakta ve bu durumu meslekleri açısından alçaltıcı bulmaktadır. Bununla birlikte mesleklerine, kurumlarına ve sendikalarına aidiyetle ilgili sorunlar yaşamaktadırlar. Ayrıca kaygılarından dolayı gelecekle ilgili planlı hareket edemeyip verimlilik ve konsantrasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlar yaşamaktadırlar.

Ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinden dolayı son derece rahatsızdırlar ve birçok sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durumdan kişilikleri ve psikolojileri olumsuz yönde etkilenmektedir. Ücretli öğretmenler bu sıkıntıları sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazla yaşamakta, kendilerini daha fazla stres altında ve ikinci sınıf hatta üçüncü sınıf öğretmen olarak hissetmektedir.

Erkek öğretmenler görev yerinden sürekli gitme korkusuyla verimli olamadıklarını kadın öğretmenlerden daha çok düşünmektedir. Ayrıca başka bir işte çalışabileceklerini kadın öğretmenlerden daha çok düşünmektedir.

Sözleşmeli ya da Ücretli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Eğitim-Öğretime Olan Etkilerine İlişkin Sonuçlar

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmı istihdam biçimlerinin verdikleri eğitimin niteliğini etkilediğini düşünmektedir. Ancak sözleşmeli öğretmenlere göre istihdam biçimlerinin eğitim-öğretime çok fazla olumlu etkisi yoktur, olumsuz etkiler ise daha fazladır. Gelecek kaygısının verimliliği etkilemesi ve uzun vadeli planlar yapılamaması istihdam biçimlerinden kaynaklanan olumsuz etkilerdir.

Ücretli öğretmenlerin büyük bir kısmı istihdam biçimlerinin eğitim-öğretime olumlu bir etkisi olmadığını düşünmektedir. Bununla birlikte, bu tür istihdamda dahi derslerin boş geçmemesi ve öğretmen ihtiyacının karşılanarak eğitim öğretimin devamlılığının sağlanması gibi konularda yarar sağlandığı düşünülmektedir.

Sözleşmeli ya da Ücretli Olarak Görev Yapmakta Olmanın Getirdiği Etkilere İlişkin Sonuçlar

a) Yöneticilerle Olan İlişkilerinde

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin büyük bir kısmı idarenin kendilerine olumsuz yönde farklı davranmadığını belirtmelerine karşın özellikle ücretli öğretmenler idare ile olan diyaloglarında kendilerini rahat hissetmediklerini belirtmektedir. Ayrıca sözleşmeli öğretmenler daha fazla olmak üzere sözleşmeli ve ücretli öğretmenler MEB üst ve orta düzey yöneticileri ile okul yöneticilerinin özlük haklarıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünmektedir. Bununla birlikte yine sözleşmeli öğretmenler daha fazla olmak üzere sözleşmeli ve ücretli öğretmen haklarının olduğu konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliklerinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedirler.

b) Öğretmenlerle Olan ilişkilerinde

Kadrolu öğretmenler sözleşmeli ve özellikle ücretli öğretmenlere farklı davranabilmektedir. Sözleşmeli öğretmenler ve ücretli öğretmenlerin çok büyük bir kısmı kadrolu öğretmenler tarafından okulda geçici görülmektedir. Bununla birlikte ücretli öğretmenler, öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılma konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenler tarafından stajyer gözüyle görülürken, meslektaşlarıyla iletişim kuramadıkları durumlar olduğunu ifade etmektedirler.

c) Öğrencilerle olan ilişkilerinde

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinin öğrenciler tarafından bilinmesini istememektedir. İstihdam biçimlerinin bilinmesinin öğrenciler tarafından yetersizlik olarak algılanacağını düşünmektedirler. Ayrıca ücretli öğretmenler, derslerinin önemsenmemesi ve sınıf hakimiyetinde sıkıntılar ile birlikte her an gitme endişesiyle öğrencilerle olan ilişkilerinde sıkıntılar yaşamaktadır.

d) Velilerle olan ilişkilerinde

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinin veliler tarafından bilinmesini istememektedir. İstihdam biçimleri bilindiği takdirde kadrolu öğretmenlere göre değersiz olarak algılanacaklarını düşünmektedirler. Velilerin sözleşmeli ve

Ücretli ğretmenlere karşı olan davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan büyük oranda farklı değildir. Ancak bazen ücretli öğretmenler veliler tarafından tam bir ğretmen olarak görülmemektedir. Sınıf seçimi gibi konularda veliler kadrolu öğretmenleri tercih etmektedir.

e) evre ile olan ilişkilerinde

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinin toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görüldüğünü ve toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar kabul ve saygınlık görmediklerini düşünmektedir. evre ile olan ilişkilerinde özellikle ücretli öğretmenler gelecekle ilgili planlar yapamamaktadır.

Sözleşmeli ve cretli Görev Yapmakta Olan ğretmenlerin ğretmenlik Mesleği İçinde İstihdam Edilme Durumlarıyla İlgili Gelecek Beklentileri ve İsteklerine İlişkin Sonuçlar

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinden memnun değildir ve gelecekte sözleşmeli ve ücretli istihdam biçimlerinin devam etmesini istememektedir. Ayrıca ğretmenliği kadrolu istihdam gerektiren bir uzmanlık mesleği olarak görmektedir. Kadrolu istihdam hem ücretli hem de sözleşmeli öğretmenler için oldukça önemli olup sözleşmeli öğretmenlerin büyük bir kısmı kadroya geçme beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul etmiştir.

Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler kendilerini mesleklerine bağlı hissetmelerine rağmen özellikle ücretli öğretmenler öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebileceklerini belirtmekte ve öğretmenlik dışında kadrolu bir işte veya daha iyi bir işte istihdam edilmeyi kabul etmektedir.

Sözleşmeli ğretmenlerin istihdam biçimlerinin geleceği ile ilgili beklenti ve istekleri kadro konusunda yoğunlaşmakta ve bu konu ile ilgili olarak; en kısa zamanda kadrolu olarak kalıcı olmayı istemektedirler. Ayrıca eşitlik ve özlük hakları konusunda; kadrolu öğretmenlerle aradaki farkların giderilmesini, eşit işe eşit haklar ve ücret verilmesini, özlük haklarının iyileştirilmesini istemektedirler. İstihdam politikaları ile ilgili olarak ta; öğretmenlerin kategorilere ayrılmamasını, sözleşmeli

statüsünün ortadan kaldırılmasını ve sözleşmeli öğretmen alımına son verilmesini, istemektedir.

Ücretli öğretmenlerin büyük bir kısmı ücretli öğretmenliğin kalkmasını ve ücretli çalıştırmak yerine daha çok kadrolu atanmasını istemektedir. Yine büyük bir kısmı beklentilerinin olmadığını ve bu istihdam biçimiyle olamayacağını ve gelecekte bu şartlar altında bu şekilde çalışmak istemediklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte en kısa zamanda kadrolu olarak atanmayı, en önemlisi iş güvencesine sahip olmayı, kadrolu olmazsa sözleşmeli olmayı bazıları ise sadece kadrolu olarak görev yapmayı istemektedir.

Görüldüğü gibi sözleşmeli ve ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinden memnun değiller ve gelecekte bu istihdam biçimlerinin devam etmesini istememektedirler. Gelecekte istihdam biçimleriyle ilgili olarak özlük haklarının düzenlenmesini, iyileştirilmesini, kadrolu öğretmenlerle eşitlenmesini ya da kadrolu olarak istihdam edilmeyi beklemektedirler. Ücretli öğretmenler daha fazla olmak üzere katılımcılar kendilerinin ikinci sınıf öğretmen olarak görüldüğünü ve iş endişesi sebebiyle kendilerini rahat hissetmeyip kısıtlı hissettiklerini ifade etmektedirler. Aynı eğitimi almış kişilerin eşit koşullarda, eşit ücret ve haklarla öğretmenlik yapmasını istemektedirler. Ücretli öğretmenler her soruda ücretlerinin azlığını ifade ederek bu konunun verdikleri eğitim öğretimin niteliği olsun, öğretmenlik mesleği üzerinde de olumsuz etkisi olduğunu düşünmektedirler.

Öneriler

Politika ve Uygulama Önerileri

- Ücretli öğretmenlerin iş yükleri mesleki açıdan diğer öğretmenlerin sürdürmelerinin uygun görüldüğü düzeyde tutulmalı ve bunu sağlamak için de yeterli bir ücret düzeyi sağlanmalıdır.
- Sözleşmeli ve ücretli öğretmenler yerlerine biri atanacak endişesi olmadan çalışabilmelidir.

- Sözleşmeli öğretmenlerin sağlık hizmeti alırken yaşadıkları sıkıntılar giderilmelidir. Ücretli öğretmenlerin ise hemen hemen hiç yararlanamadığı sağlık hizmeti mutlaka yararlanabilir hale getirilmelidir.
- Nicel olarak öğretmen açığını kapatan ücretli öğretmen istihdamı beraberinde mesleki açıdan, eğitim öğretimin niteliği açısından birçok sorun getirmektedir. Bu yüzden ücretli öğretmenlik gibi çalışanlar ve eğitim-öğretim açısından problemleri geçici çözümler yerine kalıcı çözümler getirilmelidir.
- Öğretmen yetiştirme ve öğretmen istihdamı bir biriyle iç içe olan, tutarlı bir politika izlenerek yerine getirilmelidir.

Araştırma Önerileri

- Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıklarından dolayı yaşadıkları sorunlara yönelik nitel araştırmalar yapılabilir.
- Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin eğitimin niteliğine olan etkileri ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
- Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin yaygın olduğu Doğu ve Güneydoğu ile Karadeniz bölgelerinde sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıklarından dolayı yaşadıkları sorunlara yönelik yeni, farklı veri toplama yaklaşımlarının kullanıldığı araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmen istihdamının planlanmasında neoliberal politikaların etkilerini ulusal ve uluslararası düzeyde inceleyen ilgili araştırmalar yapılabilir.
- Kadrolu ve kadro dışı öğretmenler arası ilişkiler, nedenleri ve eğitim sürecine etkileri konusunda araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Adem, M. (1981). **Eğitim Planlaması**.(İkinci Baskı). Ankara: A.Ü. Eğitim Araştırmaları Merkezi (EFAM) Yayını No: 1.
- Aksoy, H.H. (2005). Küresel Kapitalizmin Kamusal Eğitime Etkileri. **Abece Eğitim ve Ekin Dergisi**, Sayı:232, ss.2-7.
- Akyüz, Y. (2005). Meslekleşmeye Etkisi Açısından Cumhuriyet dönemi Atamaları. V. **Türk Kültüre Kongresi** (Eğitim, Cilt IV). ss. 3- 20.
- Altunya, N. (1999). Eğitim Hakkı. F. Gök (Editör): **75 Yılda Eğitim** (s.79-89). İstanbul. Tarih Vakfı ve Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi**. (1969), Sayı:6, s. 23. Ankara.
- Anderson, G. (1990/ 1997). **Fundamentals of Educational Research**. UK. Falmer Press.
- Arslan, H., Sabah, S., Göksu, M. Z. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Ücretli Öğretmenlerin Verimliliklerinin Araştırılması. **Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Sayı:24, ss.33-43.
- Aydoğanoglu, E. **Kamunun Yeniden Yapılandırılması ve Yeni Personel Sistemi**. Web: <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=791> Erişim: 28 Kasım 2007.
- Baba, S., N. (2008). Sözleşmeli Öğretmen İstihdamının Yarattığı Sorunlar. **Yayımlanmamış mezuniyet projesi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2004) **Sosyal Bilimlerde Araştırma**. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bayındır, N., Özel, A., Bozkurt, N., Ugan, S., Özel, E. (2008). MilliEğitim Bakanlığı Öğretmen İstihdam Politikalarının, Öğretmen Adaylarının Hizmet Öncesindeki Kişisel ve Mesleki Değerlerinin Gelişimine Etkisi. **EKEV Akademi Dergisi**, Sayı:34, ss.503- 512.
- Bellek, İ. (1997). **Postkapitalist Paradigmalar**. (Birinci Baskı). İstanbul: Sorun Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: PEGEM Yayınları No: 9
- Büyükoztürk, Ş. (2002). **Veri Analizi El Kitabı**. Ankara. PegemA Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş. ,Çakmak, K. E., Akgün, E., Ö, Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2009). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara. PegemA Yayıncılık.

- Carroué, C. (2008). France: Teachers Worried about Sarkozy Reforms, **Worlds of Education**, Issue 25, February/March. Web: <http://www.ei-ie.org/en/article/show.php?id=79&theme=statusofteachers&country=france> Erişim: 16.03.2008.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, ss.117-140.
- Demirci, A. (2006). İstihdamda Geçici Personel Sorunu. **Mülkiye** cilt:xxxı sayı 254 sy 89-98.
- Devlet Memurları Kanunu**. 23.07.1965, tarih ve 657 SK.
- Duthilleul, Y. (2005). Lessons Learnt in the Use of 'contract teachers', **Synthesis Report**. International Institute of Educational Planning. UNESCO. Paris.
- Eğitimsen. Eğitim Hakkı Merkez ve Şube Komisyonları Atölye Çalışması.(9-10 Ekim 2004a). **IV. Demokratik Eğitim Kurultayı**. Cilt:1, ss.14-128. Ankara.
- Eğitimsen. (Öğretmen Yetiştirme ve Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi) Merkez ve Şube Komisyonları Atölye Çalışması.(9-10 Ekim 2004b). **IV. Demokratik Eğitim Kurultayı**. Cilt:1, ss.276-304, Ankara.
- Eğitimsen. (2006). **Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının hukuka, anayasaya aykırılıklarına dair dava dilekçesi**. Web:<http://www.egitimsen.org.tr/index.php?eylem=arama> Erişim: 28.10. 2007.
- Eğitimsen. (2007, 27 Aralık). AKP'nin Eğitimde Siyasal Kadrolaşmasının Yeni Adı: Usta Öğreticilik, Ücretli Öğretmenlik! Web: <http://arsiv.egitimemecileriderneqi.org/?p=1181> Erişim: 28.10.2007.
- Eğitimsen (2008, 22 Ocak).**Güvencesiz İstihdam, Öğretmenliği Değersizleştiriyor, Öğretmenleri Umutsuzlaştırıyor, Cinsiyet Eşitsizliğini Derinleştiriyor**. Web: <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=1481> Erişim: 25.01.2008
- Ercan, F. (1996). Alt sözleşme ilişkilerine dayalı üretim, **İktisat Dergisi**, Mayıs-Haziran, Sayı 357, s 46- 53.
- Ercan, F. (2003). **Neo-liberal Eğitim Politikaların Anatomisi İçin Alternatif Bir Çerçeve**. Web: http://politics.ankara.edu.tr/~aksoy/y_lisans_3_2.htm.05 Erişim: 17.10.2006.
- Erdoğan, S. (2005). Yeni liberal küreselleşme sürecinde esnek kamu personel rejimi, **Toplum ve Hekim**, Ocak-Şubat, Sayı 1, s 53-64.

- Eroğlu, O. (2007). **Eğitimde Esnek Çalıştırma: Sözleşmeli Çalışan Öğretmenler Örneği**. Yayınlanmamış mezuniyet projesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eurydice. (2003). The Teaching Profession in Europe: Profile, Trends and Concerns, Report III Working Conditions and Pay General Lower Secondary Education, **Key Topics in Education in Europe**, Volume,3. Web: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/0_integral/040EN.pdf adresinden 16.03.2008'de alınmıştır.
- Evin, H. H. (2006). Gündönümü: Sözleşmeli öğretici, **Evrensel**. Web:<http://www.evrensel.net/06/01/02/kose.html#2> adresinden 18 Aralık 2007'de alınmıştır.
- Evren, G. (2000). **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fichter, J. (1996). Sosyoloji Nedir. Ankara:Atilla Kitabevi.
- Fyfe, A. (2007). The Use of contract Teachers in Developing Countries: Trends and Impact, **ILO Working Paper** (W. P. 252), Geneva.
- Gediz, M., Yalçinkaya, M. H. Türkiye'de İstihdam- İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı. Web: http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/gediz3.doc Erişim: 02. 02. 2009.
- Gök, F. (2004). Eğitimin Özelleştirilmesi. **Neoliberalizmin Tahribatı: 2002li Yıllarda Türkiye**. Cilt 2. İstanbul: Metis Yayınları.
- Gökbunar, R. , Kovancılar, B. (1998). Soysal Refah Devleti ve Değişim. **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. S. 3(Güz) s. 251-266.
- Güler, B. A. (9 Ocak 2003a). Kamu Personel Sisteminde Reform Zorlamaları, PSI Türkiye Sendikaları, **Kamu Sektöründe İş Güvencesinin Geleceği Semineri**'nde sunuldu, Ankara.
- Güler, B. A. (22-23 Şubat 2003b). Türkiye'de kamu Personel Rejimi Esasları, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ve TÜHİS, **Türkiye'de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**'nda sunuldu, Ankara.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. **Kamu- İş**. C:7; s:3/2004.
- Karahanoğulları, O. (2003). **Kamu Hizmetleri Kavramı ve Kamu Hizmetleri Alanında Eğilimler**. KESK'in Sesi Sempozyum Dizisi, s. 1–9.
- Karasar, N. (2006). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın.

- Köroğlu, Ö. (2005). **Kamu İşletmeciliği Anlayışı ve Kamu İstihdamına Etkileri**. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MEB Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşıllanması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişin Karar: 26.08.2005, **2005/9345, Resmi Gazete**, <http://www.meb.gov.tr> (10.01.2008)
- Memurlar.net**. (2008). Part Time Öğretmenin İsyanı. <http://www.memurlar.net/haber/119807>. Erişim: 20.09.2008.
- Milli Eğitim Temel Kanunu**. Sayı 1739, tarih 24.06.1973.
- OECD. (2004a). **OECD Policy Brief The Quality of Teaching Work Force**, OECD, Paris.
- OECD. (2004b). **Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers Synthesis Report (Pre public publication draft)**, OECD.
- Oğuzkan, F. (1993). **Eğitim Terimleri Sözlüğü**. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Özdemir, M. (2005). Kamu İşletmecili Yaklaşımının Eğitimdeki Yansımaları, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, TODAİE.
- Özdemir, M. (2006). **Kamu İşletmeciliği Eğitimin Piyasalaştırılması Kısacasında Yeni Paradigma**. Web:http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=6104 adresinden 27.09.2008' de alınmıştır.
- Özsoy, S. (2004).Eğitim Hakkı: Kendi Dilini Bulamamış Bir Söylem, **Eğitim Bilim Toplum**. Cilt:2, Sayı 6. Ankara: Eğitim-Sen Yayını.
- Punch, K. (2005). **Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar**. Ankara: Siyasal kitapevi.
- Sabuncu, Y. (2002). **Anayasaya Giriş**. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Sarıce, S. (2006). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, Yeditepe Üniversitesi.
- Sayılan, F. (2006). Küresel Aktörler (DB ve GATS) ve Eğitimde Neo- Liberal Dönüşüm. **Haber Bülteni**. 2006/4 Yıl: Ekim- Kasım- Aralık. TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası.
- Sennett, R. (2002/ 2005). **Karakter Aşınması**. (ikinci basım). İstanbul. Ayrıntı Yayınları.

- Sözleşmeli Öğretmen - Kadrolu Öğretmen Arasındaki Farklar.
[http://www.yenimakale.com/egitim/90-sozlesmeli-ogretmen-kadrolu-ogretmen-
arasindaki-farklar.html](http://www.yenimakale.com/egitim/90-sozlesmeli-ogretmen-kadrolu-ogretmen-arasindaki-farklar.html). Erişim: 21.09.2008
- Sözleşmeli Öğretmen - Kadrolu Öğretmen Arasındaki Farklar.
<http://www.sozlesmeliogretmenler.com/showthread.php?t=392>. Erişim:
21.09.2008
- Şahin, Ö. (2008) “‘Yalancılıktan Öğretmenlik’ ve Kadınlar/ Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi”. E. A. Ateş ve H. Çağlayan (Editörler). **Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi**, Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, ss. 68-96'daki makale.
- Şimşek, E. (2007). Eğitim-Sen Genel Sekreterinin Yazısı.
Web:<http://arsiv.egitimemekcileriderneği.org/?p=853> adresinden 18 Aralık 2007'de alınmıştır.
- TİSK. (1999). Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi. **Kamuoyunda Esneklik**. der. MESS, İstanbul: MESS Yayınları, , s. 113.
- Tural, K. N. (2002). **Eğitim Finansmanı**. Ankara. Anı Yayıncılık.
- Uygun, S. (2005). Türkiye’de Geçici Öğretmen İstihdam Sorunu, **XIV. Ulusal eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri**. 28-30 Eylül 2005, Cilt 2, s.589-595 Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.
- Ünal, I. (2008) “Neoliberalizm, Esnek İstihdam ve Kadın Öğretmenler: Kuramsal Çerçeve”, E. A. Ateş ve H. Çağlayan (Editörler). **Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi**, Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, ss. 97-106'daki makale.
- Yaman, H. (2000). Eğitim Hakkı. Web:http://www.turkhukuksitesi.com/makale_22.htm
Erişim: 04.04.2006.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim Okullarında Öğretmen Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Etkileri. **Yayımlanmamış yüksek lisans tezi**, İstanbul, Yeditepe Üniversitesi.
- Yiğit, İ. (2006). Sözleşmeli Öğretmenlik mi- Kölelik mi? MEB'nın Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik Uygulamasına ve Bu Öğretmenlerin Örgütlenmesine Dönük Kısa Bir Bakış. **Eğitim Zil ve Teneffüs**. Ocak. ss. 63- 67.

EK-1 ANKET FORMU**SÖZLEŞMELİ VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN ANKET FORMU**

Değerli Meslektaşım,

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Yüksek lisans tezim kapsamında, öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlarla ilgili sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma yapmaktayım. Bu anket sonucunda elde edilecek bulgular tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Cevaplarınız topluca değerlendirileceğinden kimlik bilgilerine gerek duyulmamaktadır. Lütfen cevaplanmamış soru bırakmayınız. Göstereceğiniz ilgiden dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Gülçin Bayram

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim dalı
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı
Yüksek Lisans Öğrencisi
İletişim: gulcinbayram@gmail.com

I.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1. Şu anki istihdam biçiminiz nedir? ☐ DMK 4/B Maddesi kapsamında sözleşmeli ☐ DMK 89. Maddesi kapsamında ücretli
2. Cinsiyetiniz nedir? ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Yaşınızı yazınız.
4. Şu an çalışmakta olduğunuz ilçeyi yazınız.
5. Bulunduğunuz statüde ne kadar süredir çalışmaktasınız.
6. Bir sendikaya üye misiniz? ☐ Evet ☐ Hayır
7. Branşınız nedir?
8. Lütfen en son mezun olduğunuz eğitim programını işaretleyiniz.
☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
9. Lütfen mezun olduğunuz fakülte ve bölümü yazınız.

II. BÖLÜM

Aşağıda sözleşmeli ve ücretli olarak çalışan öğretmenler ile ilgili ifadeler verilmiştir. Her bir ifadeye katılma düzeyinizi ifadelerin karşısında yer alan dairenin içerisine "x" işareti koyarak işaretleyiniz.	Evet	Kısmen	Hayır
1. İş güvencesine sahip olduğumu düşünüyorum.	☐	☐	☐
2. Yerime kadrolu öğretmen atanabilir endişesi taşıyorum.	☐	☐	☐
3. Farklı çalışma statüm nedeniyle sağlık hizmeti alırken sıkıntı yaşıyorum.	☐	☐	☐
4. Gerekliği zaman mazeret izni alabiliyorum.	☐	☐	☐
5. Maaşım/ Ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük.	☐	☐	☐
6. Maaşımı/ Ücretimi zamanında alabiliyorum.	☐	☐	☐
7. Bir sendikaya üye olma konusunda tereddüt yaşıyorum.	☐	☐	☐
8. İstihdam biçimimden dolayı sık sık okul değiştiriyorum.	☐	☐	☐
9. İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla stres yaşıyorum.	☐	☐	☐
10. İstihdam biçimimden dolayı görev yerimden sürekli gitme korkusuyla verimli olamıyorum.	☐	☐	☐
11. İstihdam biçimimin verdiğim eğitimin niteliğini etkilediğini düşünüyorum.	☐	☐	☐
12. Çalıştığım okulda görev paylaşımında haksızlık yaşıyorum.	☐	☐	☐
13. İş yüküm kadrolu öğretmenlerden daha fazla.	☐	☐	☐
14. İdarenin kadrolu öğretmenlere göre bana farklı davrandığını düşünüyorum.	☐	☐	☐
15. Farklı çalışma statüm nedeniyle öğretmenler arasındaki bazı sosyal faaliyetlere katılamıyorum.	☐	☐	☐
16. Kadrolu öğretmenlerin bana sözleşmeli/ücretli çalıştığım için farklı davrandıklarını düşünüyorum.	☐	☐	☐
17. Kadrolu öğretmenler tarafından okulda geçici görülüyorum.	☐	☐	☐
18. Kadrolu öğretmenler bana stajyer gözüyle bakıyor.	☐	☐	☐
19. İstihdam biçimim toplum içerisinde kadrolu öğretmenlere göre düşük statülü olarak görülüyor.	☐	☐	☐
20. Toplum içerisinde kadrolu öğretmenler kadar saygınlık ve kabul görmüyorum.	☐	☐	☐
21. İstihdam biçimimim veliler ve öğrenciler tarafından bilinmemesini tercih ederim.	☐	☐	☐
22. Öğrencilerin bana karşı davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı.	☐	☐	☐
23. Öğrenciler beni okulda geçici görüyor.	☐	☐	☐
24. Velilerin bana karşı olan davranışları kadrolu öğretmenlere karşı olandan olumsuz yönde farklı.	☐	☐	☐
25. Veliler beni okulda geçici görüyor.	☐	☐	☐
26. İdarenin kadrolu öğretmenlere göre bana olumsuz yönde farklı davrandığını düşünüyorum.	☐	☐	☐

Aşağıda sözleşmeli ve ücretli olarak çalışan öğretmenler ile ilgili ifadeler verilmiştir. Her bir ifadeye katılma düzeyinizi ifadelerin karşısında yer alan dairenin içerisine "x" işareti koyarak işaretleyiniz.	Evet	Kısmen	Hayır
27. İstihdam biçimimden dolayı idarecilerle olan diyalogumda kendimi rahat hissetmiyorum.	☐	☐	☐
28. MEB üst düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum.	☐	☐	☐
29. MEB orta düzey yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum.	☐	☐	☐
30. Okul yöneticilerinin sözleşmeli/ücretli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünüyorum.	☐	☐	☐
31. Hakkım olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü birçok sorunla karşı karşıya kalmaktayım.	☐	☐	☐
32. Kendimi okulun bir parçası olarak göremiyorum.	☐	☐	☐
33. Kendimi mesleğime bağlı hissediyorum.	☐	☐	☐
34. Öğretmenlik dışında daha yüksek ücretli bir iş teklifini kabul edebilirim.	☐	☐	☐
35. Öğretmenlik dışında kadrolu bir işte istihdam edilmeyi tercih ederim.	☐	☐	☐
36. Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışabilirim.	☐	☐	☐
37. Öğretmenlik dışında başka bir işte çalışmayı kabul etmem.	☐	☐	☐
38. İşsizlik karşısında kendi mesleğimi düşük ücretli de olsa yapmak istiyorum.	☐	☐	☐
39. Öğretmenlik mesleğini bir uzmanlık mesleği olarak görüyorum.	☐	☐	☐
40. Öğretmenlik mesleğinin kadrolu istihdam gerektiren bir meslek olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐
41. İstihdam biçimimden memnunum.	☐	☐	☐
42. Gelecekte sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi istihdam biçimlerinin devam etmesini istiyorum.	☐	☐	☐
Ücretli öğretmenler 46. sorudan devam ediniz.			
43. Kadroya geçeceğim beklentisiyle sözleşmeli olmayı kabul ettim.	☐	☐	☐
44. Sözleşmemin yenilenmesi konusunda sıkıntı yaşıyorum.	☐	☐	☐
45. Tayin isterken sıkıntı yaşıyorum.	☐	☐	☐
46. Özlük haklarınızın kadrolu öğretmenlerden daha kısıtlı olması konusunda ne düşünüyorsunuz?			
47. İstihdam biçiminizin öğretmenlik mesleği açısından olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir? Olumlu Etkileri: Olumsuz Etkileri:			
48. İstihdam biçiminizin eğitim-öğretimin niteliği açısından varsa olumlu ve olumsuz etkileri sizce nelerdir? Olumlu Etkileri: Olumsuz Etkileri:			
49. İstihdam biçiminizle ilgili geleceğe ilişkin beklentileriniz ve istekleriniz nelerdir?			
50. Yukarıdaki sorular dışında belirtilmesi gerektiğini düşündüğünüz ancak sorulmayan konular varsa lütfen yazınız.			

EK-2 VALİLİK OLURU

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Bölüm : Strateji Geliştirme
Sayı : B.B.08.4.MEM.4.06.00.04-312/20132
Konu : Araştırma İzni (Gülçin BAYRAM)

05.01/2009

VALİLİK MAKAMINA
ANKARA

- İlgi : a) MEB'e Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzni ve Uygulama Yönergesi.
b) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 09.01.2009 tarih ve 104 sayılı yazısı

Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Ekonomisi Bilim Dalı, Eğitim Ekonomisi ve Planlaması yüksek lisans programı öğrencisi Gülçin BAYRAM'ın, "Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında uygulama yapma isteği, ilgi (a) yönerge doğrultusunda Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup, uygulanacak ölçeklerin (3 Sayfadan oluşan) ekli listede isimleri belirtilen okullarda, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Kâmil AYDOĞAN
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

01.01/2009

Ufuk SEÇİLMİŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER:

1. Anket (3 Sayfa)
2. Okul Listesi

EK 3 AÇIK UÇLU SORULARA VERİLEN YANITLARA İLİŞKİN BULGULARA AİT ÇİZELGELER

EK 3/1

Sözleşmeli öğretmenlerin Haksızlık ve farklı muamele görme konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Haksızlık. Çalışma konusunda eşit, haklar konusunda haksızlık yapılıyor. Aynı işi yapmamıza rağmen farklı değerlendirilmek beni olumsuz etkiliyor.	7
Toplam	7

EK 3/2

Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Özlük haklarımız belirsiz. Haklar konusunda kimsenin tam bir bilgiye sahip olmaması sıkıntı yaratıyor.	3
Yer değiştirmemiz zor. Kadrolu öğretmenler gibi ben de istediğim zamanlarda tayin olmak hakkımı kullanmak istiyorum.	3
Sağlık hizmetleri konusunda problem yaşıyoruz.	2
Bir yıl içinde 30 günden fazla rapor alınca sözleşme feshediliyor.	2
Ücretsiz izin hakkımızın olmaması beni üzüyor.	2
Her seferinde aynı haklara sahip olduğumuz söylense de uygulamada böyle değil, kadrolu öğretmenlerle aynı özlük haklarına sahip değiliz.	2
Çocuk sahibi olmak sözleşmeliler için zorlaşıyor.	1
Kıdem ilerlememiz yok.	1
Mazeret izni alamıyoruz	1
Özlük haklarımızın kadrolu öğretmenlerden pek bir farkı yok.	1
Toplam	18

EK 3/3

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettikleri ile ilgili görüşlerinin dağılımı	n
Bu konudan son derece rahatsızım. Çok büyük sıkıntı.	3
Haklar daha kısıtlı olduğu için sürekli bir huzursuzluk yaşıyorum. Psikolojimi etkilemekte.	2
Sözleşmemiz feshedilir korkusu yaşıyoruz.	1
Bu duygu özgüvenimi sarsıyor, moralimi bozuyor.	1
Toplam	7

EK 3/4

Sözleşmeli öğretmenlerin diğer görüşlerinin dağılımı	n
Kadrolular kadar rahat çalışmıyoruz.	1
Okul verimimi düşürmekte.	1
MEB' in kendi içinde öğretmenlerini öz ve üvey olarak ayırmasını yanlış	1
Toplam	3

EK 3/5

Ücretli öğretmenlerin haklar konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Haksızlık	33
Haklarımız eşit değil.	13
Aynı haklardan yararlanamıyoruz.	13
Haklarımız çok az arttırılmalı	9
Eşit işe eşit hak/ücret verilmeli.	9
Haklarımız yönünde eşitleneceğimiz ümidini taşıyorum/aynı haklara sahip olmayı diliyorum./iyi yönde düzenlemeler yapılmasını diliyorum.	5
Kpss de başarılı olmak kadro almak/Bir an önce kadroya geçerek özlük haklarımızın aynı olması	3
Toplam	85

EK 3/6

Ücretli öğretmenlerin durumlarının farklılığını yansıtan görüşlerinin dağılımı	n
Kadrolu öğretmenlerle aynı görevi/işi yapıyoruz.	39
Kadrolu öğretmenlerle aynı yeterliğe sahibiz fakat yeterli görülüyüz.	10
Ayrımcılık	9
Kadrolu öğretmenlerle aynı saat derse giriyorum ama karşılığını alamıyorum.	9
Kadrolu öğretmenlerin özlük hakları konusunda tabii ki farkları olmalıdır.	8
Adil değil	7
Fark olmamalı/farklılıkları doğru bulmuyorum.	4
Aynı okulda aynı şartlarda çalışıyoruz	4
Haklarımız konusunda net bir bilgi yok; her yerde farklı uygulamalar var.	3
Eşitsizlik	2
Toplam	95

EK 3/7

Ücretli öğretmenlerin ücret konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Ücretim kadrolu öğretmenlere göre daha düşük/ onların üçte biri kadar.	16
Ücret çok düşük.	9
Yıl içi tatillerde ücret alamıyorum./yaz tatilinde ücret alamıyorum.	6
Ücretler arttırılmalı.	2
Egzersiz yapamıyorum, egzersiz ücretleri ödenmiyor.	2
Sosyal hayatımızı kısıtlıyoruz, maaş sıkıntımız var.	1
Toplam	36

EK 3/8

Ücretli öğretmenlerin sigorta ve iş güvencesi konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Sigortam yarım/eksik 30 saat tam gün derse girsek dahi maksimum 15- 16 gün yatmaktadır.	22
İş güvencemiz yok.	5
Sosyal güvence sağlamlaştırılmalı.	2
Toplam	29

EK 3/9

Ücretli öğretmenlerin hizmetler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Sağlık hizmeti sıkıntı/ Sevk/ rapor hakkımız yok.	6
Öğretmen kimliğimiz bile yok.	1
Öğretmen pasomuz yok.	1
Toplam	8

EK 3/10

Ücretli öğretmenlerin verimlilik konusundaki görüşlerin dağılımı	n
Verimli olmadığımı düşünüyorum/Performansı düşürüyor./ Başarımı düşürüyor.	7
Aynı haklar olmazsa verim de aynı olmaz.	3
Kpss'ye hazırlandığım için verimim düşüyor.	2
Toplam	12

EK 3/11

Ücretli öğretmenlerin iş, çalışma ortamı ve şartlar konusundaki görüşler	n
Çalıştığımın karşılığını alamıyorum.	6
Hak etmediğimiz şartlarda çalışıyoruz/şartlar daha iyi olmalı	5
Emeğimiz sömürülüyor.	2
MEB şartlar konusunda çalışmalar yapmalı	2
İş yüküm kadrolu öğretmenlerden daha fazla./Daha çok çalışıyoruz.	2
Okulun personeli yerine bile konmuyoruz	2
Sadece mesleğimi sevdiğimden yapıyorum.	2
Kadrolu öğretmenlerden daha iyi çalışıyorum.	1
Kadrolu öğretmenlerden daha bilgiliyim.	1
Yeterli değilsem niye bu okulda çalışıyorum.	1
Sınıf seçimi ve nöbetlerde kadrolulara ayrıcalık yapılıyor.	1
Başka bir işte daha iyi şartlarda çalışmayı kabul edebilirim.	1
Toplam	26

EK 3/12

Ücretli öğretmenlerin rahatsızlık, sıkıntı ifade eden görüşleri	n
Çok sıkıntılı, rahatsız edici bir durum. hiç de iyi değil.memnun değilim./ hoş bir durum değil./olumsuz bir durum	18
Maddi ve manevi sıkıntı	5
İzin alırken sıkıntı yaşıyorum.	3
Bilinen tüm sıkıntıları ben de yaşıyorum.	3
Okulumdan dolayı çok fazla sorun yaşamıyorum.	3
Toplam	32

EK 3/13

Ücretli öğretmenlerin hissettikleri ve üzerindeki etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Kendimi kadrolu öğretmenlerden daha farklı /ikinci sınıf hissediyorum/aynı muameleyi görmüyoruz.	12
Her an gitme korkusu/Ayrılma stresi	6
Kısıtlı hissediyorum.	6
İnsan yerine koyulmadığımı düşünüyorum./Gurur kırıcı	3
Beni mesleğime karşı soğutuyor.	3
Her yıl belirsizlik ve kaygı yaşıyorum.	3
Sınava tutulmak sinir bozucu/canıma sıkıyor.	3
Eziklik hissi	3
Eksiklik hissi	2
Farklılıklar kişiliğimi olumsuz yönde etkiliyor.	2
Kadrolu öğretmenler kendilerini güvende hissediyor.	2
Gelecekle ilgili plan kuramıyorum	2
Kendimi bu mesleğe ait hissetmiyorum.	1
Toplam	48

EK 3/14

Sözleşmeli öğretmenlerin meslekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Yok.	8
Maaş konusunda kadrolu öğretmenlerden farkımız yok.	3
İşsiz değiliz.	3
Kendi mesleğimizi yapıyoruz.	2
Ücretli öğretmenlere göre durumumuz daha iyi.	2
Toplam	18

EK 3/15

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettikleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Manevi olarak kadrolu öğretmenlere eş değeri.	1
Kendimi rahat hissediyorum.	1
Toplam	2

EK 3/16

Ücretli öğretmenlerin uygulama ve deneyim konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Tecrübe edinmek/ Deneyim kazanmak/Mesleğimi öğrenmek.	29
Kendimizi yetiştirmek/ geliştirmek.	6
Aldığınız eğitimi uygulama da kullanmak/görmek.	2
Farklı okullarla deneyimi arttırmak.	2
Daha çok okul değiştiği için daha çok kişi ve öğrenci profili tanımak.	1
Toplam	40

EK 3/17

Ücretli öğretmenlerin kendileri açısından avantajları konusundaki görüşlerin dağılımı	n
Az da olsa para kazanmak./Hiç değilse çay sigara parası kazanmak.	4
Boş gezmek./Hiç yoktan iyidir.	4
İşi istediğim zaman bırakabilme esnekliği.	3
Özel sektöre göre daha rahat/Rahat.	3
Sevdiğim bir mesleği yapıyor olmam.	3
Yarım gün oluşu.	2
Ankara'da olmak. Kendi şehrinizde olmanız başka yere tayininizin çıkmaması.	2
İstediklerimiz zaman il veya ilçe değişikliği yapılabilmesi./Yer değişikliğinin bize bağlı olması.	2
Çok fazla/ hiçbir sorumluluğunun olmaması.	2
Bilgilerimin taze kalması.	2
Öğrenciler bilmediği sürece arada sırada da olsa kendini kadrolu öğretmen gibi hissetmek./ Ücretli de olsa öğretmenlik duygusunu hissetmek.	2
Statü olarak öğretmen görünmek.	1
Daha verimli olarak çalışmak.	1
İkamet ettiğim yere yakın çalışmak.	1
Eve erken gidebilmek.	1
Müfettiş kaygısının olmaması.	1
Çok az da olsa iş güvencesine sahip olmak.	1
Düzenli sigorta yatışı.	1
Geç te olsa her ay maaşımı almam.	1
Toplam	37

EK 3/18

Ücretli öğretmenlerin meslekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Yok.	40
Mesleğimi yapma duygusunu yaşamak./Düşük ücretli de olsa kendi mesleğimi yapmak.	22
İşsiz kalmamak. Yine de bir iş sahibi olmak. Düşük ücretli de olsa çalışabilmek.	14
Meslekten soğumuyoruz/uzak kalmıyoruz.	6
Öğretmenlik mesleğini tanımış olmak./ Öğretmenlik mesleği hakkında fikir sahibi olmak.	3
Dershanelerden/ özel sektörden daha iyi bir iş fırsatı.	2
Toplam	87

EK 3/19

Ücretli öğretmenlerin öğrenciler açısından avantajları konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Öğretmen açığını kapatması/ Derslerin boş geçmemesi.	8
Genç olduğumuz için öğrencilerle daha iyi iletişim kurmak.	1
Öğrencilere kadrolu öğretmenlerden daha çok faydalı olmak.	1
Toplam	10

EK 3/20

Ücretli öğretmenlerin olumlu etkiler konusundaki diğer görüşlerinin dağılımı	n
Hayatıma renk katıyor.	2
Kadrolu öğretmenliğin önemini/değerini anlamak.	1
Diğer mesleklerde olmayan güven duygusu veriyor.	1
Kendimi bir konuda kanıtlama fırsatı oluyor.	1
Toplam	5

EK 3/21

Sözleşmeli öğretmenlerin meslekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Yapılan iş aynı muamele farklı.	1
Mesleğimin bu şekilde basite indirgenmesinden üzüntü duyuyorum.	1
Öğretmenler arasındaki bu farklılık öğretmenliği veli ve öğrenci gözünde önemsizleştiriyor, saygınlığını azaltıyor.	1
Bu meslekte sonuna kadar gidemeyeceğimi düşündürüyor.	1
Toplum içinde mesleğim sorulduğu zaman ilk önce istihdam şeklimin sorulması hoş bir durum değil	1
Olumsuz bir etkisi yok.	1
Toplam	6

EK 3/22

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettikleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Rahat hissetmiyorum.	2
Her yıl acaba sözleşme imzalanacak mı sorusu?	1
İşini kaybetme stresi	1
Kendimi tam bir öğretmen gibi göremiyorum.	1
Aidiyet duygunuz olamıyor ne kurumunuza, ne sendikanıza, ne de okulunuza.	1
Öğretmenleri kategoriye ayırmaları beni rahatsız ediyor.	1
Gelecek kaygısı sebebiyle bazı şeyleri erteliyorum.	1
Toplam	8

EK 3/23

Sözleşmeli öğretmenlerin istekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Kadrolu olmak istiyorum.	2
Belirsizlikler yüzünden çok ama çok yıpranıyoruz. Biz de net özlük hakları istiyoruz.	1
Kadrolularla aynı şartlara sahip olmak istiyorum.	1
Toplam	4

EK 3/24

Sözleşmeli öğretmenlerin performansla ilgili olumsuz etkiler konusundaki görüşlerin dağılımı	n
Verimlilik eksikliği	1
Konsantrasyon eksikliği	1
Benim farklı bir şekilde eğitim vermeme sebep olmuyor.	1
Toplam	3

EK 3/25

Ücretli öğretmenlerin hissettikleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Her an gideceğim/yerime kadrolu öğretmen gelecek korkusuyla tedirgin oluyorum.	22
İşin geçici olmasından/ iş güvencemin olmamasından dolayı rahatsızlık/kaygı duyuyorum.	16
Gelecekte devam edememek düşüncesi/ Geçici olmak.	16
Kendimi okulun bir parçası olarak hissedemiyorum./okula adapte olamıyorum./okulu benimseyemiyorum.	15
Kendimi bir yere ait hissetmiyorum.(okula,öğrencilere)	9
Huzursuzum/ rahat hissetmiyorum./kaygılarım var.	9
Gelecek kaygısı taşıyorum. Yapmak istediğim bir çok şeyi ertelemek zorunda kalıyorum./evlilik planları yapamıyorum.	8
Öğrencilere ve mesleğe tam bir bağlılık gerçekleşmiyor.	7
Mesleğimin her an sona erebileceği düşüncesi tam olarak kabullenememe sorununa neden oluyor.	6
Tam bir okula ve öğrencilerime, arkadaşlarıma alışıyorum, sonra da gideceğim diye çok üzüntü yaşıyorum.	5
Güvensizlik	3
Kendimi tam bir öğretmen gibi hissedemiyorum.	3
Aşağılık kompleksi /ezildiğimi düşünüyorum.	2
Kadrolu öğretmenler tarafından küçük görülüyorum.	2
Psikolojik olarak etkileniyorum.	2
Kadrolu olmadığım sürekli olarak aklımda.	1
Sürekli olarak kurslarda kpss ye hazırlanmak hem stresli hem de sağlığımızı ve sinirimizi bozuyor.	1
Her an işsiz kalırım düşüncesiyle taksitli bir şey alamıyorum/ Kredi kartım yok.	1
Toplam	128

EK 3/26

Ücretli öğretmenlerin okulda yaşadıkları olumsuzluklar konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Verimim/performansım düşük oluyor./geçici olmak verimliliğimi etkiliyor.	24
Öğretmenlik yapabilmek için gerekli motivasyonu sağlamıyor.	9
Yaptığım iş yarım kalıyor. Öğrenciler de olumsuz etkileniyor./öğrenciler üzerinde devamlılık sağlanamıyor.	7
Sürekli yer değiştirmek olumsuz yönde etkiliyor.	5
Öğrenciler bizi geçici görüyor/ her an gidebileceğimiz endişesi taşıyorlar.	4
Okulda yapmak istediklerimi yapamamak.	4
Yöneticilerin tavırlarından memnun değilim. İdareye karşı çıkamıyorsunuz statünüz yüzünüze vuruluyor.	3
Çok fazla ciddiye alınmamak /önemsenmemek	3
Veliler tarafından geçici görülüyoruz.	3
Öğrenciler beni geçici gördükleri için sınıf hakimiyetim azalıyor.	3
Ders saatine göre ücret aldığımız için çok fazla derse girmek beni yoruyor.	2
Okuldaki öğretmen arkadaşlar tarafından geçici görülüyoruz.	2
Sürekli öğrencilerimden ayrılmak istemiyorum.	1
Çocuklara bu şekilde zarar veriyoruz.	1
Kadrolu öğretmenlerin işlerini bize yıkmaya çalışıyor.	1
Meslektaşlarımla iletişim kuramıyorum.	1
Öğrenciler tarafından başarısız öğretmenler olarak görülüyorsunuz.	1
Herkes tarafından geçici görülüyorsunuz.	1
Toplam	75

EK 3/27

Ücretli öğretmenlerin meslekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Mesleğime/işime konsantre olmama engel.	9
Meslekten soğuma.	9
Mesleğimizin saygınlığına zarar veriyor./önemini azaltıyor./öğretmenliğin statüsü düşüyor.	8
Kpss stresi işime yansıyor/ mesleğime odaklanamıyorum.	4
Kendimi geliştiremiyorum.	2
Hem ders çalışmak hem de ücretli öğretmenlik zor oluyor.	1
Daha iyi şartlara sahip herhangi bir iş bulunca bu işi bırakacağım için çok önemsedğim bir meslek değil.	1
Ben öğretmen değilim kendi mesleğimde çalışmak isterdim.	1
Kadrolu olsun çöp toplama kamyonunda çalışmaya razıyım.	1
Toplam	34

EK 3/28

Ücretli öğretmenlerin haklar ve farklılıklar konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Aynı emekleri veriyor ama karşılığını alamıyorum./emeğimin/yaptıklarımın karşılığını alamıyorum.	13
Her yönüyle haksızlık	5
Kadrolu öğretmenlerin yararlandığı haklardan yararlanamamak olumsuz etkiliyor.	3
Sigortamızın eksik oluşu moralimi çok bozuyor.	3
Maaş, özlük hakları, psikolojik tatmin konusunda bizi olumsuz etkiliyor.	2
Aynı işi yapıyor fakat aynı haklardan yararlanamıyoruz.	2
Diğer öğretmenlerin faydalandığı her şeyden faydalanamıyorum.	1
Yerinize kadrolu bir öğretmen geldiği zaman açıkta kalıyorsunuz.	1
Haklarımız konusunda kimse bilgi sahibi değil biz de bilmiyoruz.	1
Toplam	31

EK 3/29

Ücretli öğretmenlerin ücret konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Ücretimin düşük oluşu /kadrolu öğretmenler kadar maaş alamamak olumsuz etkiliyor.	16
Aynı işi yapıp çok daha az ücretle çalışmak mesleğe bağlılığı engelliyor./canımı sıkıyor.	5
Maddi ve manevi sıkıntı yaşıyorum.	4
Tatil günlerinde ücretlerin verilmemesi./çalıştığımız sürece ücret alıyoruz.	3
Ücretimi vaktinde alamamak can sıkıcı.	1
Toplam	29

EK 3/30

Sözleşmeli öğretmenlerin olumlu etkinin olduğu yönündeki görüşlerinin dağılımı	n
Öğrencilere verimli bilgiler verdiğimi düşünüyorum.	1
Ücretli olmaktan iyi.	1
Toplam	2

EK 3/31

Sözleşmeli öğretmenlerin olumlu etkinin olmadığı yönündeki görüşlerinin dağılımı	n
Yok.	6
Ücretli olmaktan iyi.	1
Öğretmenliğimi etkilemiyor.	1
Eğitim öğretimi etkilemiyor.	1
Toplam	9

EK 3/32

Sözleşmeli öğretmenlerin olumlu etkinin olduğu yönündeki görüşlerinin dağılımı	n
Dersler boş geçmiyor.	14
Öğretmen ihtiyacı olan yerlerde eğitim öğretim devam ettirilmiş oluyor.	7
Kadrolu öğretmenlerden her hangi bir farkımız yok./olmamalı.	7
Öğrencilere faydalı olduğumu düşünüyorum.	6
Genç kadronun görev alması öğrenciler açısından iyi./faydalı.	4
Öğrencilerime yansıtmıyorum/Öğrenciye yansıtılmamalı.	3
Gerekli olan eğitimi çok iyi bir şekilde veriyorum.	3
Olumsuz etkisi olduğunu düşünmüyorum.	2
Öğretmene bağlı.	2
Kadrolulardan daha özverili çalışıyoruz/daha çok emek harcıyoruz.	2
Kendimi test etmemi sağladı, bana çok şey kazandırdı.	1
Branşım olmadığı halde faydalı çalışmalar yaptığımı düşünüyorum.	1
İnsan işine daha bağımlı olmak zorunda kalıyor.	1
MEB daha az masraf yapmış oluyor.	1
Daha cesur olabilmem/öğrencilerle daha iyi paylaşımlarda bulunabilmem.	1
Öğretmenlik mesleğine dair bilgilere sahip olmam (olmayanlar da var)	1
Öğretmenliğe yeni başlamanın hevesiyle daha ilgili davranıyoruz.	1
Evime yakın bir okulda çalıştığım için daha çok katkı sağlayabilirim.	1
Toplam	58

EK 3/33

Ücretli öğretmenlerin olumlu etkinin olmadığı yönündeki görüşlerinin dağılımı	n
Olumlu bir etkisi olduğunu sanmıyorum./yok.	28
Değişen bir şey yok.	3
Ücretli olmaktan dolayı, eğitim-öğretim aksattığımı düşünmüyorum.	1
Toplam	32

EK 3/34

Sözleşmeli öğretmenlerin öğrenci ve velilerle ilişkilerde olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Velilerimle ve öğrencilerimle olan ilişkiyi olumsuz etkiliyor.	1
Öğrenci beni tam olarak öğretmen görmüyor, istesen bile tam olarak ders anlatamıyorsun.	1
Öğrenci ve velilerin beni öğretmen olarak görmemeleri beni mutsuz ediyor.	1
İstihdam biçiminizin öğrenciler ve veliler tarafından bilinmesi onların gözünde değerinizi küçültüyor.	1
Duyulursa öğrenciler ve veliler açısından yetersizlik olarak adlandırılabilirdiği endişesi taşıyorum.	1
Toplam	5

EK 3/35

Sözleşmeli öğretmenlerin hissettiklerinden ve kaygılarından kaynaklanan olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Gelecek kaygısı ister istemez gerçek performansımızı açığa çıkarmamızı engelliyor.	1
Gelecekte kaygım derslerdeki verimimi etkiliyor.	1
Her an yerime öğretmen gelmesi endişesi olumsuz etkiliyor.	1
Kendimi tam bir öğretmen gibi hissetmiyorum.	1
Eğitim için uzun vadeli plan yapamıyorum.	1
Toplam	5

EK 3/36

Ücretli öğretmenlerin eğitim öğretimin niteliği üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Öğretmenlerin sürekli değişmesi eğitim-öğretimin kalitesini düşürüyor./ Nitelikli bir eğitim gerçekleştirilemiyor.	11
Eğitim öğretimin kalitesi bozuluyor verimi düşüyor.	9
Olumsuz bir etkisi olduğunu düşünmüyorum.	7
Eğitim öğretimi ve öğrencileri olumsuz etkiliyor.	6
Öğretmene bağlı	2
Nitelikli insan yetiştirilemiyor.	1
Dersler boş geçmese de tam olarak verimli olduğu söylenemez.	1
Yoğun çalışma saatleri eğitim öğretimin kalitesini düşürüyor.	1
Toplam	38

EK 3/37

Ücretli öğretmenlerin eğitim öğretimin devamlılığı üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerin dağılımı	n
Eğitimin sürekliliği aksıyor.	7
Eğitim öğretim yarıda kalıyor.	5
Başkasının bıraktığı yerden devam etmek eğitim-öğretim açısından zor oluyor.	4
Öğrencilere alıştıktan sonra okul değişiyor.	2
Sık sık yer değişikliğinden dolayı öğrencileri tanımak, onlara alışmak zor oluyor.	2
Öğrencilerin dersleri boş geçiyor./öğretmensiz kalıyorlar.	2
Devamlılık sağlanamıyor. Her yıl öğrenciler değişiyor, öğretmenler değişiyor.	1
İşe başlama ya da işe son verme zamanının belirsiz olması bazı aksaklıkları doğurmaktadır.	1
Toplam	24

EK 3/38

Ücretli öğretmenlerin öğrenciler üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Sık sık öğretmen değişiminden öğrenciler olumsuz etkileniyor.	11
Öğrenciler sık sık yeni gelen öğretmene alışmak zorunda kalıyor.	6
Öğrencilerin psikolojisi olumsuz etkileniyor.	5
Öğrenciler beni geçici görüyor, derse önem vermiyorlar.	4
Öğrencilere aksettirmedigimi düşünüyorum.	3
Sürekli öğretmen değişikliğinden öğrencilerin başarısı düşüyor.	2
Bu durum öğrenciye yansıtılmamalı.	1
Toplam	32

EK 3/39

Ücretli öğretmenlerin okul hayatındaki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Geçici olmam nedeniyle derslere hakimiyetim azalıyor, sessiz sınıf ortamı olmuyor.	4
Okulda bazı durumlarda geri planda durmak zorunda kalıyoruz.	2
Okuldaki herkes/veliler geçici gözle bakıyor.	2
Sürekli KPSS' ye çalışmak zorunda olduğum için öğrencilere çok fazla etkinlik yaptırıyorum.	2
Geçici olduğum için idarenden bir şey talep edemiyorum.	2
İdarecilerin geçici olduğum için benden beklentisi az.	1
Maaş az olduğu için okulda gerekli araç gereç parasını öderken zorlanıyorum.	1
Toplam	13

EK 3/40

Ücretli öğretmenlerin verimlilikleri üzerindeki olumsuz etkiler konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Sürekli olmadığımız için motivasyonumuz azalıyor.	5
Sınav stresiyle verimli olamıyoruz.	5
Aynı tempoda aynı eğitimi veriyorum.	2
Kendi branşımda çalışmadığım için verimli olamıyorum.	2
Diğer öğretmen arkadaşlarla diyalog kopukluğu oluyor bu da verimi etkiliyor.	1
Toplam	15

EK 3/41

Ücretli öğretmenlerin hissettiklerinin olumsuz etkileri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Okula adapte olamamamız, işe konsantre olamamamız, yerime biri gelecek endişesi eğitim öğretimi etkiliyor.	14
Geçici olduğum/ikinci sınıf öğretmen olarak görüldüğüm için yaptığım işe çok önem vermiyorum./iş i sahiplenmiyorum.	14
Kalıcı olmadığım, okulu sahiplenemediğim için uzun süreli projeler gerçekleştiremiyorum.	4
Mesleğime kendimi veremiyorum.	4
Öğretmenin tatminsizliği/huzursuzluğu eğitime yansıyor.	4
Öğretmenin psikolojisi olumsuz etkileniyor.	4
Kendimi öğretmen hissedemiyorum.	2
Başladığım iş yarım kalacak korkusu, çünkü tam bir eğitim vermek isterim.	1
Her an gideceğim endişesiyle öğrencilerden kopuk duruyorum.	1
Geçici olmak kendini çalıştığın okulda huzursuz hissettiriyor.	1
Geçici olduğum için kendimi geliştirme konusunda istekli değilim.	1
Kadrolu olsaydım daha rahat çalışırdım.	1
Kendimi rahat ve güvende hissetmemem dersleri, öğrencilerle olan ilişkiyi olumsuz etkiliyor.	1
İstihdam biçimim duyulursa, öğrenciler ve veliler açısından yetersizlik olarak algılanabileceği endişesi taşıyorum.	1
Sanki diğer öğretmenlerden farklıymışız, beceriksizmişiz gibi hissettiriliyor.	1
Kendimizi dışlanmış hissettiğimiz için eğitimin kalitesi düşüyor.	1
İşsizlik kaygısı taşıdığım için öğrencilerin bireysel sorunlarıyla ilgilenemiyorum.	1
Kendimi yetersiz hissediyorum.	1
Toplam	57

EK 3/42

Sözleşmeli öğretmenlerin kadro ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerin dağılımı	n
En kısa zamanda kadrolu olmak.	8
Kalıcı olmak.	1
Kadroya geçerek daha rahat ve huzurlu olmak.	1
Her yıl geçici işçi gibi sözleşme yenilemek istemiyorum.	1
Her yıl aynı sıkıntı ve endişeleri yaşamak istemiyorum.	1
Kadroya geçmek gibi bir endişem yok. Sözleşmeli olmaktan memnunum.	1
Toplam	13

EK 3/43

Sözleşmeli öğretmenlerin eşitlik beklentisi konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Eşit işe eşit haklar verilmesi.	3
Aynı işi yapanların aynı ücreti alması.	3
Aynı işi yapanların eşit şekilde muamele görmesi.	2
İkiliklerin ortadan kalkması.	2
Kadrolu öğretmenlerle aradaki farklar giderilsin.	1
Toplam	11

EK 3/44

Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Özlük haklarımız düzenlensin./iyileştirilsin	3
Ücretsiz izin hakkı verilmesi.	2
Doğum izni verilmesi.	1
Tayin hakkının düzenlenmesi.	1
Becayış hakkının düzenlenmesi.	1
Eşimin görevlendirildiği her yere ben de rahatça atanmak istiyorum	1
Sağlık hizmeti konusunda iyileştirme yapılsın.	1
30 günden fazla rapor alınca işimizi kaybediyoruz, bu durum düzeltilmeli.	1
Tek sorun SSK'lı olmamız.	1
Toplam	12

EK 3/45

Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam ve eğitim politikaları ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Öğretmenlerin kadrolu, sözleşmeli, ücretli diye kategoriye ayrılmaması.	2
4/b Sözleşmeli statüsünün ortadan kaldırılmasını istiyorum.	1
Sözleşmeli öğretmen alımı kaldırılmalı.	1
Devletin kendi alanında alım yapması.	1
Öğretmenlik mesleğini yapan, sınavı kazanmış herkesin eşit şekilde öğretmenlik yapması.	1
Öğretmenlik bir yıllık değil sürekli bir meslek olmalı.	1
Öğretmenlik mesleğinin kaybetti saygınlığı geri istiyorum.	1
Devletin eğitim gibi bir konuda daha fazla hata yapmaması.	1
Toplam	9

EK 3/46

Ücretli öğretmenlerin kadro ve kalıcı olma ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerin dağılımı	n
En kısa zamanda atanmak./kadroya geçmek.	36
Kadrolu olarak atanmak./kadrolu olmak.	26
Kpss'den yüksek puan alıp atanmak.	8
Ücretli öğretmenler sözleşmeli olsun/kadroya alınsın.	4
Belli bir yerde çalışmak./Kalıcı olmak.	3
Hiçbir zaman kadro alamayacağımı düşünüyorum.	2
Kadrolu olmam verim açısından iyi olurdu.	2
Kadrolu bir işe girmek istiyorum.	2
Kadrolu olup öğretmenliği hissederek bu mesleği yapmayı istiyorum.	2
En kısa sürede kadroya geçip düzenimi kurmak.	2
Kadrolu olup öğretmenliği hissederek bu mesleği yapmayı istiyorum.	2
En kısa sürede kadroya geçip düzenimi kurmak.	2
En azından bir yıl aynı okulda çalışmak.	1
Kadrolu olup sadece kendi branşında derse girmek.	1
Öğrencileri kadrolu öğretmen olarak yetiştirmek isterim.	1
Kadrolu öğretmen olup öğrencilerimden ayrılmamak.	1
Ücretli öğretmenler içerisinde başarılı olanları daha düşük kpss puanıyla sözleşmeli ya da kadroluya geçirsınler.	1
Bizi de sözleşmeli olarak alsalar.	1
Belli yıl çalışanlar sözleşmeli olsun.	1
Sözleşmeli ve ücretli çalışmak istemiyorum	1
Toplam	99

EK 3/47

Ücretli öğretmenlerin gelecekte meslekleri ile ilgili istekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Emeklerimizin karşılığını bulmasını istiyorum.	5
Aldığımız eğitimin/diplomamın karşılığı verilsin.	4
Mesleğimi endişesiz/rahat biçimde yapmak.	4
İkinci sınıf öğretmen statüsünden kurtulmak.	2
Kadrolu öğretmenlerin, ücretli öğretmenler üzerinde baskısının kalkması	2
Kendi mesleğimi yapmak istiyorum.	2
Kendi alanımla ilgili istihdam edilmek istiyorum.	2
Müfettiş olup düzgün bir denetim yapmak.	1
Toplam	22

EK 3/48

Ücretli öğretmenlerin gelecekte istihdam ile ilgili istekleri konusundaki görüşlerinin dağılımı	n
Ücretli öğretmenlik kaldırılmalı.	26
MEB ücretli çalıştırmak yerine daha çok kadrolu atamalı.	13
Kadrolu, ücretli, sözleşmeli ayrımı kaldırılmalı./herkes aynı koşullarda çalışmalı.	9
Öğretmenlik mesleği ve bütün öğretmenler kadrolu olmalı.	6
Alanımdaki atamaların arttırılması	3
Akademik olarak çalışmayı düşünüyorum.	3
Öğretmenlik benim için sürekli olacak bir meslek değil./bu mesleği yapmayacağım.	3
Sözleşmeli ve ücretli öğretmenliğin kaldırılması.	2
Daha sık atama yapılması.	2
Tüm mezunların atanması.	2
Üniversitelerin iktisat bölümlerine de pedagojik formasyon vermelerini bu mesleğin bize de açık olmasını istiyorum.	1
Ön lisans mezunlarına da öğretmen olma hakkı tanınsın.	1
Ziraat müh. gibi kökenden gelen öğretmenlerin sayılarının azaltılması.	1
Emekliliği geçenlerin emekliye ayrılmasını diliyorum.	1
Ücretli öğretmenlik olmamalı ama sözleşmeli öğretmenlik olmalı.	1
Ales- formasyon gibi engeller kaldırılmalı.	1
Mezun olmadan istihdam planı yapılmalı.	1
Toplam	76

EK 3/49

Ücretli öğretmenlerin hakların eşitlenmesi, iyileştirilmesi ile ilgili beklentileri konusundaki görüşlerin dağılımı	n
Aldığımız ücretin arttırılması.	14
En kısa zamanda kadrolu öğretmenlerle hem maddi hem de manevi olarak aynı haklara sahip olabilmek.	12
Haklarımız eşitlensin.	8
Haklarımız iyileştirilsin/arttırılsın.	8
Aynı şartlar altında çalışmak.	7
İş güvencesi istiyorum.	7
Sigortamız tam yatmalı.	5
Birileri bu haksızlığı düzeltsin/çare bulsun.	4
Sağlık güvencem olsun istiyorum.	1
Sendika hakkı istiyorum.	1
En azından sözleşmelilerin hakları bize de verilmeli.	1
Toplam	68

EK 3/50

Ücretli öğretmenlerin istihdam politikaları ile ilgili görüşlerinin ve tahminlerinin dağılımı	n
İstenirse her şey eşitlenip düzeltilebilir.	3
Sınav sistemini doğru bulmuyorum.	3
MEB'in bulunduğu durumdan yararlandığını düşünüyorum.	3
Olumlu gelişmeler ümit ediyorum.	3
Sistem gelecekte bu şekilde devam edecek gibi gözüküyor./ücretli kölelik devam edecek.	2
Ücretli öğretmenlik devam ettiği sürece kadrolu ataması için uğraşmayacaklar.	2
Bu gidişle herkes sözleşmeli ya da ücretli olacak.	1
Ücretli öğretmen çalıştırmakla eğitimin niteliği bozuluyor.	1
Toplam	18

EK 3/51

Ücretli öğretmenlerin gelecekle ilgili olumsuz görüşlerinin dağılımı	n
Beklentim yok.	11
Bu istihdam biçimiyle bir beklentim yok.	8
Geleceğe umutsuz bakıyorum.	6
Gelecek kaygısı taşıyorum.	5
Gelecekte bu şartlar altında bu şekilde çalışmak istemiyorum.	4
İstihdam biçiminin geleceğe yönelik bir şeyler getirmeyeceğini düşünüyorum.	2
Bu şekilde çalışırsam gelecekte hiçbir şeye sahip olamam.	1
Toplam	37

EK 3/52

Sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili görüşlerin dağılımı	n
Lütfen ücretsiz izin için haklarımızı araştırın, yurt dışına gidemiyoruz. Eş durumumuz bunu gerektirse bile ülkeme dönüşte işsiz kalmak istemem.	1
Eş durumu veya özür durumlarında ikinci, üçüncü öncelik söz konusudur.	1
Askere giden 4-B'li öğretmenler asker öğretmen olarak görev yapamamaktadır.	1
Sürekli iş kaygısı yaşadığımızdan haklı olduğumuz durumlarda bile idare ile ya da öğretmenler arasında hakkımızı savunmaktan çekinir olduk.	1
Toplam	4

EK 3/53

Ücretli öğretmenlerin maaşla ilgili görüşlerinin dağılımı	n
Maaşların yeterli hale getirilmesi/ücretlerin arttırılması	5
Ücretin çok düşük olması ,ücretin yol masrafları ve temel ihtiyaçlara bile yetmemesi/ücretin yetmemesi	5
Ucuz işçi statüsünde çalışıyoruz Bir kadrolu fiyatına üç ücretli çalıştırılıyor.	3
Ücretli öğretmenlerin maaşlarını hesaplatması için mutemet ücreti ödemesini haksız buluyorum.	3
Ücretlerin tatil günlerinde de kesilmesi, yaz talilinde ücret alamıyoruz.	2
Maaşımızı zamanında versinler.	2
Haziran'dan sonra işsiz (parasız) kalıyoruz.	1
Toplam	21

EK 3/54

Ücretli öğretmenlerin okulda karşılaştıkları olumsuzluklarla ilgili görüşlerinin dağılımı	n
Ücretli öğretmenler maalesef ihtiyaçları olduğu için, para kazanmak için her şeye katlanıyorlar.	3
Çalışma saatleri arasında dinlenme süresinin olması.	1
Okullar seçilirken gidiş-gelişlerin ters olmaması. Tek vasıta ile olması.	1
Ücretli öğretmen olarak öğretmenler, veliler ve öğrenciler tarafından öğretmen statüsüne oturtulamıyoruz.	1
Formasyon dersleri almadan da öğretmenlik yapanlar ve ön lisans mezunları çocukları eğitirken sorun yaşamaktadır.	1
Görevim olmadığı halde nöbet tutuyorum.	1
Haklı olduğumuz durumlarda bile idare ile ya da öğretmenler arasında hakkımızı savunmaktan çekiniyoruz.	1
İş kaygısı yaşıyoruz.	1
Velilere ve öğrencilere istihdam durumu mu belirtmiyorum.	1
Ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerle ilgili görüşlerinin dağılımı	
Kadrolu öğretmenlerin gerçekten farklı davranışları beni üzüyor.	1
Kendimi onlardan daha bilgili ve tecrübeli hissediyorum.	1
Verdiğim eğitimin bazı kadrolu öğretmenlerden daha kaliteli olduğunu düşünüyorum.	1
Okulda diğer hocaların katıldığı etkinliklere biz de katılmak isteriz	1
Ücretli öğretmenlerin yöneticilerle ilgili görüşlerinin dağılımı	
İşten çıkarılmakla ilgili tehditlere maruz kalıyorum.	2
İlçe milli eğitim müdürlüklerinin ücretli öğretmenlere karşı aşağılayıcı tutumları.	1
İlçe milli eğitim müdürlüklerinde torpil oluyor.	1
Okul yönetimi ücretli öğretmenlere farklı yaklaşımlarda bulunabiliyor.	1
Okul yönetiminin kendi işlerini bizlere yaptırmaması.	1
Toplam	19

EK 3/55

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulaması ile ilgili görüşlerinin dağılımı	n
Öğretmen açığı geçici öğretmenlerle doldurulmamalı.	2
Eğitim fakültesi mezunlarının ücretli öğretmenlik yapması.	1
Kadro varken ücretli öğretmen almak doğru değil.	1
Ücretli öğretmenlik yapmasak o zaman kadroyu doldurmak için atama yapılmak zorunda kalınır.	1
Bu şekilde de bir çok mesleği için heyecan duyan öğretmenleri, öğretmenlikten soğutmayı başarıyorlar	1
Ücretli öğretmenlere gereken ilgi ve alakanın sağlanmasını istiyorum.	1
Ücretli öğretmenlerin durumlarının üst düzeyde ele alınmasını istiyorum.	1
Bu anlayışla öğretmenlik mesleği basite indirgenmiş oluyor.	1
Devletin ücretli öğretmenliği bir politika haline getirdiğini düşünüyorum.	1
Çalışma hakları bakımından ücretli öğretmenlerin durumun konuşulması gerekir.	1
Toplam	13

EK 3/56

Ücretli öğretmenlerin sınav ve öğretmen istihdam politikaları ile ilgili görüşlerinin dağılımı	n
Kadro ve atamaların artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması	3
Öğretmenliğin kadrolu, sözleşmeli, ücretli gibi sanki farklı mesleklermiş gibi ayrılmasını mantıklı bulmuyorum.	2
KPSS sınavını doğru bulmuyorum kalkmalı.	2
Öğretmenler staj yaptığı yerlerde sınava tabi tutulmalı.	1
Önce mezun olanlara öncelik verilmeli. Yıllara göre alım olmalı	1
Yaşı gelenler durduğu için yeni yetişenlerden faydalanılmıyor.	1
Yıllardır atanamamaktan şikayetçi	1
Bizden öncekiler kpss puanına bakılmadan atandı.	1
Yetersizsek neden çalıştırıyoruz? Yeterliysek neden atanmıyoruz?	1
Toplam	13

EK 3/57

Ücretli öğretmenlerin eğitim politikaları ile ilgili görüşlerinin dağılımı	n
Bugün bu konumda olmamıza neden özelleştirmeye yönelik devlet politikaları olduğunu düşünüyorum.	1
Eğitime değer verilmesi gerekir.	1
Öğretmen açığı eğitimin kalitesini düşürüyor.	
MEB'in eğitim politikasıyla ilgili de sorular koyulabilirdi.	1
Toplam	3

EK 3/58

Ücretli öğretmenlerin diğer görüşlerin dağılımı	n
Sadece boş durmamak, faydalı olabilmek için geçici olarak çalışıyorum.	1
Başka bir şehirde olmak istemediğim için ücretli olarak çalışıyorum.	1
Öğretmenlik yerine kendi işimi yapmak isterim.	1
Toplam	3