



**T.C.**  
**GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN GÖREVLERİNİ YAPARKEN  
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK  
UYGULAMASININ OKUL YÖNETİCİLERİNCE  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Hazırlayan**  
**Kürşat ÖĞÜLMÜŞ**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**  
**Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman**  
**Yrd. Doç. Dr. Nail YILDIRIM**  
**Yrd. Doç. Dr. Gülay ASLAN**

**TOKAT – 2012**

ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN GÖREVLERİNİ YAPARKEN  
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÜCRETLİ ÖĞRETMENLİK  
UYGULAMASININ OKUL YÖNETİCİLERİNCE  
DEĞERLENDİRİLMESİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 10 / 02 / 2012

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ömer Faruk SÖNMEZ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Nail YILDIRIM

Üye : .....

Üye : .....

İmzası

*Aysun Erginer*

*Ömer Faruk Sönmez*

*Nail Yıldırım*

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 07.02.2012 tarih ve 07/02 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali AÇIKEL

Enstitü Müdürü: ..... Enstitü Müdürü .....



## ETİK SÖZLEŞME

T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

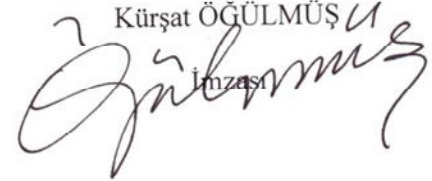
Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, araştırmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

(10.02.2012)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ

 İmzası

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim sürecinde ders aldığım değerli hocalarım; Prof. Dr. Mustafa BALOĞLU, Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER ve Yrd. Doç. Dr. Erdal KÜÇÜKER'e, özellikle aynı zamanda tez danışmanlarım da olan Yrd. Doç. Dr. Nail YILDIRIM ve Yrd. Doç. Dr. Gülay Aslan'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın hazırlanması aşamasında yönlendirmeleriyle destek olan değerli hocalarım, Yrd. Doç. Dr. Ömer Faruk SÖNMEZ, Yrd. Doç. Dr. Metin DENİZ, Yrd. Doç. Dr. Yasin GÖKBULUT'a, anketin uygulanması aşamasında desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma ve özellikle yüksek lisans arkadaşım Ahmet GÜRBÜZ'e minnettarım.

Son olarak beni yetiştiren, bu günlere getiren anne ve babama, tezin hazırlanması aşamasında bana her türlü konuda destek olan sevgili eşime ve varlığıyla bana moral veren kızım Beyhan İrem'e sonsuz teşekkürler...

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı; ücretli öğretmenlerin hangi çalışma koşullarında görevlerini yerine getirdiklerini ve görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleyerek, ücretli öğretmenlik uygulamasını okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelemektir.

Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu 2010 - 2011 eğitim yılında Tokat ilinde ücretli olarak görev yapan 122 öğretmene ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki 85 yöneticiye uygulanmıştır.

Anket sonuçları bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Örneklem grubunun tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden, ücretli öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunların ve yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden, verilerin ücretli öğretmenlerin ve yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde Kruskal Wallis H-Testi ve Mann Whitney U testlerinden faydalanılmıştır. Ankette bulunan açık uçlu sorular ise içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnun olmadıkları, mesleğe olan bağlılıklarının düşük olduğu saptanmıştır. Yönetici görüşlerine göre ise; ücretli öğretmenlerin performanslarının ve öğretmenlik mesleği açısından düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Öğretmen ve yöneticilerin bu görüşlerinde tanımlayıcı özelliklerine göre istatistiksel açıdan farklılaşmalar olduğu da belirlenmiştir.

Yapılan içerik analizi sonucunda ücretli öğretmenlerin en önemli sorunlarının; ücretlerin yetersiz olması, iş güvencesinin olmayışı ve gelecek kaygısı olduğu, ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenciler üzerindeki en olumsuz etkilerinin ise; ücretli öğretmenlerin taşıdığı kaygıların (gelecek, ücret, KPSS sınavı ve özlük hakları gibi) öğrencilere olumsuz yansımaları ve sık öğretmen değişiminin öğrencilerde hem uyum hemde disiplin sorunlarına sebep olması olduğu belirlenmiştir.

Okul yöneticilerine göre ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin en önemli sorunların; özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu, öğretmenlerin geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına sebep olması ve okulu sahiplenmemeleri olduğu saptanmıştır. Sorunlara ilişkin çözüm önerilerine ise yöneticiler çoğunlukla ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması yönünde görüş belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Mesleği, Öğretmen Yeterlilikleri, Ücretli Öğretmenlik

## ABSTRACT

The aim of this paper is to determine substitute teachers' working conditions and to analyze the issues faced by from the point of view of school administrators' and substitute teachers.

The survey sheets were completed by 122 substitute teachers and 85 school directors and assistant directors of the schools in Tokat where the substitute teachers worked in 2010-2011 education term.

Survey findings were analyzed using the SPSS 17.0 program. Frequency and percentage statistics were employed to determine sample group's defining features. Mean and standard deviation statistics were used to determine the issues faced by the substitute teachers while performing their jobs and to elicit school directors' opinions about substitute teaching. To determine if the issues faced by the substitute teachers differentiated according to the defining features of the teachers and directors, Kruskal Wallis H and Mann Whitney U tests were used. In order to analyze open-ended questions in the survey, content analysis was conducted.

The study reveals that the substitute teachers are dissatisfied with their salary and employee personal rights and as a result, weaknesses in their devotion to the profession are observed. According to the managers; the substitute teachers' performances and their qualification level in terms of teaching profession are low. According to the identifying characteristics of what the teachers and managers say, some statistical differences are observed as well.

Content analysis reveals the troubles of the substitute teachers as being; inadequate salaries, lack of job security, anxiety for the future and the negative effects of this substitute teaching method on the students are; they become unsuccessful as a result of the frequently changing teachers, hence leading to discipline problems in the classroom and the anxieties of the teachers (about the future, salary, KPSS and employee personal rights) have some negative impacts on students.

According to the school managers, the major problems of the substitute teaching method are; temporary teachers may lead to students' discipline problems, substitute teacher's salary and employee personal rights are inadequate and they are less committed to their schools. School managers' commonly offered solution to the problem is the termination of substitute teaching.

**Key Words:** Teaching Profession, Teacher Qualifications, Substitute Teaching



## İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME .....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLO LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xiii
1. GİRİŞ .....	1
1.1. PROBLEM DURUMU .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sınırlılıklar.....	5
1.5. Tanımlar .....	6
2. İLGİLİ ALANYAZIN VE ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Eğitim .....	7
2.2. Eğitimin Önemli Unsuru Olarak Öğretmenler .....	9
2.2.1. Meslek Olarak Öğretmenlik .....	9
2.2.2. Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Önemi .....	11
2.2.3. Öğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler .....	12
2.2.4. Türkiye’de Öğretmen Eğitimi.....	14

2.3.	Eğitim Hizmetlerinin Sağlayıcısı Olarak Devlet .....	19
2.4.	Devletin Değişen Kamu Hizmet Anlayışı ve Esnek alışma Biçimleri .....	21
2.5.	Türkiye’de Öğretmen İstihdamı.....	24
2.5.1.	Tarihi Gelişimi .....	24
2.5.2.	Mevcut Uygulama ’da Öğretmen Atamaları .....	27
2.6.	Eğitimde Esnek İstihdam Biçimleri .....	31
2.6.1.	Sözleşmeli Öğretmenlik .....	32
2.6.2.	Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik.....	33
2.6.3.	Vekil Öğretmenlik.....	34
2.6.4.	Ücretli Öğretmenlik.....	35
2.7.	İlgili Araştırmalar.....	38
3.	YÖNTEM.....	43
3.1.	Araştırmanın Modeli .....	43
3.2.	Evren ve Örneklemi .....	43
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	44
3.4.	Verilerin özömlenmesi.....	48
4.	BULGULAR .....	51
4.1.	Ücretli Öğretmenlerden Elde Edilen Demografik Bulgular .....	51
4.1.1.	Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları .....	54
4.1.2.	Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin İçerik Analizi İle Değerlendirilmesi .....	70

4.2.	Kadrosunda Ücretli Öğretmen Bulunan Okul Yöneticilerinden Elde Edilen Demografik Bulgular.....	77
4.2.1	Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları .....	81
4.2.2.	Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin İçerik Analizi İle Değerlendirilmesi .....	97
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER .....	102
5.1.	SONUÇ.....	102
5.2.	ÖNERİLER.....	107
	KAYNAKLAR .....	108
	EKLER .....	117
	EK-1. Ücretli Öğretmenlere Uygulanan Araştırma Anketi .....	117
	EK-2. Yöneticilere Uygulanan Araştırma Anketi.....	120
	EK-3. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Belirleme Ölçeği .....	123
	EK-4. Yöneticilerin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşlerini Belirleme Ölçeği .....	126
	EK-5. Uygulama İzin Yazıları.....	129
	ÖZGEÇMİŞ .....	131

## TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Belirleme Ölçeği Faktör Yapısı .....	45
Tablo 3.2. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Ölçeği Faktör Yapısı .....	47
Tablo 4.1. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	51
Tablo 4.2. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....	51
Tablo 4.3. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı .....	52
Tablo 4.4. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	52
Tablo 4.5. Örneklem Grubunun Ücretli Öğretmenlik Yaptığı Süreye Göre Dağılımı....	52
Tablo 4.6. Örneklem Grubunun Okulunda Ücretli Öğretmen Olarak Çalıştığı Süreye Göre Dağılımı .....	53
Tablo 4.7. Örneklem Grubunun Mezun Olduğu Alanın Dışında Derslere Girme/Girmeme Durumuna Göre Dağılımı .....	53
Tablo 4.8. Örneklem Grubunun Girdiği Derslere Göre Dağılımı.....	53
Tablo 4.9. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları .....	54
Tablo 4.10. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması .....	55
Tablo 4.11. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması .....	57
Tablo 4.12. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması .....	59
Tablo 4.13. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması .....	61
Tablo 4.14. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ücretli Öğretmenlik Yaptıkları Süre Değişkenine Göre Farklılaşması .....	63

Tablo 4.15. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Okulunda Ücretli Öğretmen Olarak Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Farklılaşması .....	64
Tablo 4.16. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Girilen Dersler Değişkenine Göre Farklılaşması .....	66
Tablo 4.17. Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştığı sorunlar.....	70
Tablo 4.18. Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi.....	74
Tablo 4.19. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	77
Tablo 4.20. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	77
Tablo 4.21. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı .....	77
Tablo 4.22. Örneklem Grubunun Yöneticilikteki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....	78
Tablo 4.23. Örneklem Grubunun Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....	78
Tablo 4.24. Örneklem Grubunun İdari Görevlerine Göre Dağılımı .....	79
Tablo 4.25. Örneklem Grubunun Okulunda Ücretli Öğretmen Çalıştırma Süresine Göre Dağılımı.....	79
Tablo 4.26. Örneklem Grubunun Okulundaki Ücretli Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı.....	79
Tablo 4.27. Örneklem Grubunun Okulundaki Sözleşmeli Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 4.28. Örneklem Grubunun Okulundaki Kadrolu Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 4.30. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları.....	81
Tablo 4.31. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması .....	82
Tablo 4.32. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması.....	83
Tablo 4.33. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması .....	84

Tablo 4.34. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Yöneticilikte Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması .	85
Tablo 4.35. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması .....	86
Tablo 4.36. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarında Ücretli Öğretmenlerin Görev Yaptığı Süre Değişkenine Göre Farklılaşması .....	88
Tablo 4.37. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Ücretli Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	90
Tablo 4.38. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Sözleşmeli Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	91
Tablo 4.39. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Kadrolu Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	93
Tablo 4.40. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması .....	94
Tablo 4.41. Yönetici Görüşlerine Göre Ücretli Öğretmenlik Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar .....	97
Tablo 4.42. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasında Karşılaşılan Sorunların Çözülmesine Yönelik Görüşleri.....	100

**KISALTMALAR LİSTESİ**

<b>Akt</b>	:	Aktaran
<b>BKK</b>	:	Bakanlar Kurulu Kararı
<b>DMS</b>	:	Devlet Memurluğu Sınavı
<b>DPB</b>	:	Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı
<b>KMS</b>	:	Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı
<b>KPSS</b>	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
<b>MEB</b>	:	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>ÖSYM</b>	:	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
<b>YÖK</b>	:	Yükseköğretim Kurulu

# 1. GİRİŞ

## 1.1. PROBLEM DURUMU

Toplumların geleceğini belirleyen bireylerin eğitimi ve bu eğitimi veren öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin oldukça önem verdiği konular arasındadır. Çünkü öğretmenler öğretici vasıflarıyla bir milletin geleceği olan nesillerinin yetiştirilmesinde önemli roller üstlenmekte, adeta ülkelerin kaderlerini belirlemektedirler. Toplumlar için bu kadar önemli olan öğretmenlerin görevlerini tam anlamıyla yerine getirmelerinde; hangi çalışma koşullarda görev yaptıkları da son derece önemlidir.

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, bugün kamu öğretmen istihdamında da mevcuttur. Eğitimde enaz harcamayla ençok faydayı sağlamaya yönelik yapılan esnek istihdam uygulamaları eğitim personeli alım politikalarında da görülmektedir (Bayram, 2009, s. 1).

Dünya’da her geçen gün yaygınlaşan kamu da esnek çalışma, Türkiye’de de uygulama alanı bulmuş, hatta oldukça benimsenmiştir. Türkiye’de öğretmenlerin atamaları yani istihdamı MEB tarafından yapılmaktadır. Eğitim hizmeti farklı ve giderek esnekleşen istihdam biçimlerine göre çalışan öğretmenlerle sağlanmaya çalışılmaktadır.

Mevcut ücretli öğretmenlik uygulamasının yasal dayanağı; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin 4/C fıkrası ve MEB Yönetici ve



Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karardır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin 4/C fıkrasına göre öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde ücretli öğretmen olarak nitelendirilen ücretli, kısmi zamanlı ve geçici öğretmenler istihdam edilebilmektedir.

Kadro lu, sözleşmeli ve vekil öğretmen gibi farklı şekillerde istihdam edilen öğretmenler arasında çalışma koşulları açısından bir takım farklılıklar görülmektedir (Karadeniz ve Demir, 2010, s. 56).

Uygun'a (2005) göre MEB öğretmen açığını kapatmak için geliştirdiği ve uyguladığı bu istihdam tipleriyle eğitim hizmetine bakışını ve önceliklerini göstermektedir. Bakanlık ihtiyaç duyduğu personeli kadro lu 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. Ücretli olarak 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 bir hal alabilmektedir (Akt. Bayram, 2009, s. 6).

Bu bilgiler çerçevesinde araştırmanın problem cümlesi "Ücretli öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar ve kadrosunda ücretli öğretmen bulunan yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin değerlendirmeleri" olarak belirlenmiştir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları ve ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik kadrosunda ücretli öğretmen bulunan yöneticilerin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar;

- Cinsiyetlerine
- Medeni durumlarına
- Yaşlarına
- Mezun oldukları bölüme
- Ücretli öğretmenlik yaptıkları yıllara
- Görev yaptıkları okuldaki çalışma yıllarına
- Verdikleri derslere göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmaya katılan yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri;

- Cinsiyetlerine
- Medeni durumlarına
- Yaşlarına
- Yöneticilik hizmet sürelerine
- Öğretmenlik hizmet sürelerine
- Okullarında görevli ücretli öğretmen sayılarına
- Okullarında görevli sözleşmeli öğretmen sayılarına

- Okullarında görevli kadrolu öğretmen sayılarına
- Okullarında eğitim gören öğrenci sayılarına göre farklılaşmakta mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Eğitimde hedefleri yakalamak için sistemin bütün parçaları arasında uyumun sağlanması gerekmektedir. Eğitimi bir bütün olarak ele aldığımızda sistem içerisindeki mevcut çalışanlar arasında yoğun bir etkileşim söz konusudur. Sistemin uyumlu bir şekilde önceden belirlenen hedefleri yakalamak için işleyişini sürdürmesinde sistemin en önemli unsurlarından olan öğretmenler büyük öneme sahiptir (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007, s. 73).

Türkiye’de öğretmen istihdamında kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmenlik gibi farklı uygulamalar söz konusudur. Türkiye’deki okulların büyük ölçüde devlet elinde ve MEB’e bağlı bulunmasından dolayı, öğretmenlerin işvereni konumunda olarak, yetiştirme ve çalışma ölçütleri MEB tarafından belirlenmektedir.

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de çalışma koşulları, alınan ücret ve iş güvencesi doğrudan mesleki verimliliği ve performansı etkilemektedir. İhtiyaç duyulduğunda boş olan kadroları kısmi süreli olarak doldurmak için görevlendirilen ücretli öğretmenler aldıkları ücretlerin düşük olması, özlük haklarının yetersiz oluşu ve iş güvencelerinin olmayışı bakımından doğrudan mesleki performanslarını etkileyebilecek çalışma koşullarında görevlerini yerine getirmektedirler. Ücretli öğretmenler farklı yerlerde görevlendirilebilmekte, kadrolu atama yapıldığında görevlerine son verilebilmekte, tatillerde ücret alamamakta ve ayda en fazla 18 gün sigortalı olarak görev yapmaktadırlar (Öztaş, 2010, s. 41).

18. Milli Eğitim Şurasının çalışma raporuna göre ücretli öğretmenlik mesleğinin gittikçe yaygınlaşmasının çözüm odaklı pratikler yerine küresel anlamda değişen istihdam tiplerinin kasıtlı olarak bir iç politika haline getirilerek sürdürülmesi sonucunda oluştuğu belirtilmektedir (Eğitimsen, 2010, s. 128).

Bu araştırma ile sayıları her geçen gün artan ücretli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların belirlenerek, eğitim sistemin en önemli bileşenlerinden olan öğretmenlerin performanslarına ve eğitim kalitesine olabilecek olumsuz yansımalarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Mevcut uygulama hakkında ücretli olarak görev yapan öğretmenlerin ve görev yaptıkları kurumlarda bulunan okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesinin, yetkililere gerekli politikaları ve düzenlemeleri yapmalarında rehberlik edebileceği düşünülmektedir. Ayrıca konu ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmasından dolayı ilgili literatüre katkı sağlaması beklenilmektedir.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

- Bu araştırma; 2010-2011 eğitim yılı ile sınırlıdır.
- Bu araştırma Tokat ilinde görev yapan ücretli öğretmenler ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Bu araştırma kullanılan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

## 1.5. Tanımlar

**Öğretmenlik:** Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir mesleği ifade etmektedir (DMK).

**Ücretli Öğretmen:** MEB'e bağlı okullarda geçici olarak istihdam edilen ve girilen ders saatine göre ücret alarak öğretmenlik yapan kişileri ifade etmektedir.

**Ücretli öğretmenlik:** MEB'e bağlı okullarda geçici olarak istihdam edilen kişilerin girilen ders saatine göre ücret alarak yerine getirdiği görevi ifade etmektedir.

**Okul yöneticisi:** Kadrosunda ücretli öğretmen bulunan MEB'e bağlı okullarda görev yapan müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarını ifade etmektedir.

## 2. İLGİLİ ALANYAZIN VE ARAŞTIRMALAR

### 2.1. Eğitim

Toplumların gelişmişlik düzeyleri ve verilen eğitim arasında doğrudan bir bağ vardır. Bu sebeple toplumlar her dönemde eğitime çok önem vermekte ve insanları eğitmek için gayret göstermektedirler (Öztosun ve Barış, 2004, s. 1).

Eğitim insanın olduğu her dönemde vardır ve her toplumda uygarlık düzeyine bağlı olmaksızın devam etmektedir. En ilkel kabilen en gelişmiş toplumlara kadar her düzeyde çevresiyle etkileşim halinde olan insan hep bir şeyler öğrenmiş ve öğrenmeye de devam edecektir (Seven ve Engin, 2008, s. 189). Dolayısıyla Varış'ın da (1987, s. 189) ifade ettiği gibi öğrenmenin olduğu her durumda, insan davranışlarını değiştiren bir eğitim süreci olasıdır.

Parlayan (2003, s.168) eğitimin, Eğitim Terimleri Sözlüğü'nde; "genel anlamda bireyde davranış değiştirme süreci veya bireylerin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik (talep edilen) değişme meydana getirmesi süreci" şeklinde ifade edildiğini belirtmektedir.

Eğitim, pek çok düşünür ve eğitimci tarafından farklı zamanlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları şu şekilde ifade edilmiştir. (Ergun ve diğerleri 1999, s. 1, Arslan, 2003, s. 67):

- Durkheim'a göre eğitim, çocukta fiziksel, entelektüel, ahlâkî hallerin uyandırılması, geliştirilmesi faaliyetleridir.
- Tyler'a göre eğitim, kişinin davranış örüntülerini değiştirme sürecidir.
- Gökalp'e göre eğitim, bir cemiyette yetişmiş neslin henüz yeni yetişmeye başlayan nesle fikirlerini ve hislerini vermesidir.

- Smith'e göre eğitim, her neslin kendisinden sonra gelecek olanlara, o güne kadar ulaşılmış gelişme merhalesini koruma ve yükseltme niteliğini kazandırmak amacıyla verdiği kültürdür.
- Ertürk'e göre eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir.

Çetin ve diğerleri (2004, s. 144) eğitimi, belirlenen hedefler doğrultusunda bireylerin yaşantılarında, davranışlarında değişiklikler oluşturma süreci olarak ifade etmişlerdir.

Varış (1987, s. 2) eğitimi, bireylere bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşımak olarak tanımlamaktadır.

Gürer (2007, s. 5) ise eğitimi; bireyin yaşam için sahip olması gereken davranışları kazandığı ve bu davranışların oluşumunda kendine özgü nitelikleriyle aktif rol aldığı, yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu süreç sonunda birey öğrendiği davranışları yaşantısında aktif biçimde kullanırken davranışlarında bir değişim meydana gelmekte, bu değişimle birlikte öğrenilen davranışların bireyin yaşantısına yansımaları görülebilmekte ve bir kazanım haline dönüşmektedir.

Ünalın ve Öztürk eğitimin okul ortamında okuma yazma, ders araç gereçleri ile planlı bir şekilde veya bir çevre içinde, kişisel yetiştirme yollarıyla yapılan öğretme, öğrenme, bilgi aktarma, beceri kazandırma yollarıyla tesadüfi bir şekilde olabileceğini ifade etmektedir (2008, s. 90).

## **2.2. Eğitimin nemli Unsuru Olarak ğretmenler**

Toplum tarafından her yönüyle kabul gören ideal insanların yetiştirilmesi mevcut durumun iyi bir şekilde analiz edilerek sürekli olarak iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmasıyla doğrudan ilişkilidir. İnsan yaşamında meydana gelen değişimler ve yeniliklere bağlı olarak ihtiyaçlarda sürekli farklılaşmaktadır. Bu verilen eğitimin niteliğinin ve içeriğinin de bu doğrultuda değiştirilmesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla ğrenmeyi sağlayan ve öğrenme ortamlarının temel unsurlardan olan öğretmenler toplumsal hedeflerin gerçekleştiricileri konumunda olmaları nedeniyle yaptıkları görev itibariyle son derece önemlidir. Toplumun ihtiyaı doğrultusunda kabul gören niteliklere sahip bireylerin yetiştirilmesi ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için öğretmenlerin gerekli niteliklere sahip olmaları verilen eğitimin kalitesini de arttıracaktır (Ekinci ve ter, s. 30).

### **2.2.1. Meslek Olarak ğretmenlik**

Öğretmenlik bir meslektir. Fakat bireyi yetiştirme özelliği bakımından düşünüldüğünde, yalnızca maddi kazanç sağlamak için yapılan bir meslek olmadığı görülecektir. Türk eğitim tarihini ele aldığımızda da görülecektir ki öğretmenlik bilge kişilere eşdeğer sayđı görmüştür. Milletimiz içinde dilden dile dolaşan atasözlerimiz, kıssalarımız da bu kutsal mesleğe, verilen önemi göstermektedir. Bugün hayat kurtaran doktor da devlet yöneten politikacı da bir öğretmenin eğitiminden geçmiştir. Nasıl bir mimar bina inşa ederse öğretmenler de yeni nesilleri yetiştirerek, milletlerin geleceğini inşa etmektedirler (şişman ve Acat, 2003, s. 236).



Hargreaves (1994), Showunmi (2003), Prideaux (2004), Özpolat (2005), öğretmenlik mesleğinin eğitim sektörü ile ilgisi olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip alanlarda özel uzmanlık, bilgi ve beceriyi temel alan, akademik çalışma ve mesleki formasyonun gerçekleştirildiği, profesyonel statüde bir uğraşı alanı olarak tanımlanabileceğini ifade etmişlerdir (Akt. Karadeniz ve Demir, 2010, s. 56).

Türkiye’de öğretmenliğin tanımı 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu’nun 43. maddesinde “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” şeklinde yapılmıştır. Bu tanımdan hareketle çocukların ve ergenlerin psikolojisinden, isteklerinden anlamayan, bunlara duyarsız kalan bir öğretmen olamayacağı kanısına varılabilir. Yalnızca alan bilgisine sahip olmak, mevcut müfredatı tam manasıyla bilmek yeterli değildir. Bu bilgiyi öğrencilere anlayabilecekleri şekilde, gerektiği gibi aktarmak esas olmalıdır. Müzik öğretmenin müzisyenden, fizik öğretmenin bu alandaki bilim adamından farkı bilgisini aktarabilme ve öğrencilerle onların dilinden konuşabilme yetisidir (Eğitimsen, 2003, s. 61).

Öğretmenler 1962 Anayasasında “Türk insanının maddî ve manevî yönünü geliştirecek şekilde dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, din ve mezhep ayrımı yapmadan, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına uygun olarak eğitim ve öğretim yapan kişilerdir.” şeklinde ifade edilmiş, daha sonra 1982 Anayasasında “Atatürk ilke ve inkılâpları doğrultusunda çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre öğretim ve eğitim yapan, Türkçe’yi doğru konuşan ve yazan, bu yönde öğrencilerini yetiştiren, araştırma ve inceleme yapmayı alışkanlık haline getirmiş Anayasa ve kanunlara sâdik kalarak görev yapan kişiler olmalıdır.” şeklinde genişletilerek yenilenmiştir (Eğitim Bir Sen, 2004).

Balcı'ya (1991) göre öğretmen öğrenme aracıdır, sınav yapan, disiplini sağlayan, orta sınıf ahlakının savunucusu ve vekilidir. Öğretmen güvenilir kişidir, yedek velidir, öğrenci danışmanı, meslektaş ve toplumsal katılımcıdır. Bunlar öğretmene daha çok mesleği ile ilgili olarak verilen imgelerdir. Özden'e (1999) göre bir ülkenin geleceğinin mimarı, öğretmenlerdir. Mühendisini, doktorunu, avukatını, öğretmenini, askerini, polisini, şoförünü, kısacası toplumun her kesiminde hizmet veren insan gücünü yetiştirenler hep öğretmenlerdir. Ülkelerin kaderlerinde öğretmenler çok önemli rollere sahiptir (Akt. Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

### **2.2.2. Eğitimde Öğretmenin Yeri ve Önemi**

Bugün de geçmişte olduğu gibi okul kelimesinin, öğretmeni çağrıştırmasının sebebi; okulların başarısının, verdiği eğitimin kalitesinin büyük oranda öğretmenin kabiliyeti ve meslekî alandaki hakimiyetiyle alakalı olmasıdır. (Karaçam, 2003, s. 63).

Öğretmen her safhasında yer aldığı program geliştirme çalışmalarının uygulanması konusunda öğrencilerle direkt etkileşime geçme ve onları etkileme özelliğinden dolayı çok önemli bir unsurdur (Yapıcı, 2001, s. 213). Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmen, öğrencinin eğitim öğretim hayatında olsun sosyal hayatında olsun ihtiyacı olan ne kadar yetenek ve davranış varsa kazandırılmasında kilit rol oynar (Mutluer ve Demircioğlu, 2011, s. 578).

Eğitim direkt olarak öğretmenlerin işi olduğundan ülkelerin kalkınmasında birincil unsur olan eğitilmiş insan gücünü sağlamak öğretmenlerin aslı vazifesidir. Çünkü işi eğitmek olan öğretmenler de eğitim görmektedirler. Bu hususta ülkeler zamanın gereklerini bilen, gerekli teknolojik materyale ulaşma ve kullanma, öğrencilerini de zamanın özellikleri doğrultusunda eğitime yetisine sahip öğretmenler

yetiştirmekle mükelleftir. Eğitim alanında ülkelerinin ilk görevi budur. (Gelen ve zer, 2008, s. 41).

Hayata başladığı andan itibaren insanoğlu değişik tutum ve kabiliyetler gerektiren bir sürecin içerisine girer. İnsan ailesi, çevresi akademik, sosyal ve meslekî hayatını kapsayan bu çok yönlü sürece eğitim sayesinde hazırlanır. İnsan eğitim vasıtasıyla sürekli olarak kendisini yetiştirir ve sosyal hayatta bir yer bulur. Eğitim olmaksızın bunların gerçekleşmesi, insanın toplumla etkileşime geçmesi düşünülemez. Eğitim sistemi aracılığıyla insanları başarılı bir şekilde yetiştirecek olanlarsa iyi bir şekilde yetişmiş öğretmenlerdir (Maden, Durukan ve Aslan, 2010, s. 1366).

### **2.2.3. ğretmenlerde Bulunması Gereken Nitelikler**

Ryan (1960), Good ve Grouws (1979), Rosenshine ve Stevens (1986) ve Confery (1990) bir öğretmende diğer meslek gruplarına göre daha seçkin özelliklerin bulunması gerektiğini vurgular. Bunlar stn bilişsel özellikler, yaratıcılık, duygusal uyum, fikirlerini paylaşma, öğrencilere yönelik olumlu tutumlar, öğretmeye dönük olumlu tutuma sahip olma, ğrenci ile iletişimde olmaktan hoşlanma, öğrencilere dönük dostça yaklaşım içinde olma, öğrencileri yargılayıcı davranışlardan kaçınma, anadili iyi kullanma, edebi konularla ve okumayla ilgilenme, müzik ve resimle ilgilenme, sosyal ve toplumsal olaylara etkin katılım, kişisel gelişime önem verme, kendine güven, arkadaşça ilişkilere açık olma, duyarlı, yardımsever, alanında ve insan ilişkileri konusunda özel eğitimi olma, empati kurabilme, doğal ve yapmacıksız olma, demokratik davranışlar sergilemek gibi özelliklere sahip olmaktır (Akt: zabacı ve Acat, 2005, s. 214).

Bellm (2005) öğretmenliğin sınırlarının diğer meslek gruplarında olduğu gibi net çizgilerle belirlenemeyeceğini, bu mesleğin farklı toplumlarda farklı kuralları olabileceğini, her toplumun kendi adetlerine, yaşayışına göre öğretmenliğin kıstaslarını ortaya koyup eğitim sisteminde bu şekilde tatbik edeceğini vurgulamıştır. Buna rağmen pek çok ülkede eğitimden sorumlu kurumların ve öğretmenlerin birbirine benzer yollarla bu işi yaptığını belirtmiştir.

Öğretmenler ancak kapsamlı bir eğitim sürecinden geçtiklerinde belirli niteliklere sahip olarak yetişebilirler. Öğretmenleri belirli niteliklerle donatarak yetiştirmek demek okullarda verilen eğitim noktasında başarıyı yakalamak ve bu alandaki etkinliğin pozitif yönde değişmesi demektir. Bu sebeptendir ki Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde öğretmenlik için eğitim ve öğretimle ilgili özel bir ihtisas mesleği olduğu ifade edildikten sonra mesleğin kazanılması için adayların genel kültür, özel alan eğitimi ve meslek bilgisini içeren bir eğitim sürecinden geçirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. (Saylan ve Uyangör, 1998, s. 41-42).

Öğretmenin bir dersi öğrenciye aktarabilmesi için içerik, program, sınav ve materyallerle alakalı müfredat bilgisini ifade eden konu bilgisinin yeterli olması gerekir (Atay, 2003, s. 37).

Öğretmen eğitim sisteminin temel bileşenidir. Bu sistem öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, eğitim programı, eğitim teknolojisi, eğitim uzmanları, fizikî ve maddî kaynaklardan oluşmaktadır. Verilen eğitimin kalitesi, sistemin ana bileşeni olan öğretmenin özellikleriyle de paralellik gösterir. Göreve başlamadan önce de göreve başladıktan sonrada yetiştirilme süreci devam eden öğretmenlerin donanımlı olması ortaya konacak ürünün niteliği bakımından eğitim sistemi için büyük önem arz etmektedir (Şişman ve Acat, 2003, s. 236).

Öğretmen verdiği eğitimin yanısıra yaşadığı toplumun kültürel değerlerini gelecek kuşaklara aktaran, bireylerin sosyalleşerek içinde buldukları topluma ayak uydurmalarını sağlayan önemli bir köprü vazifesi görmektedir. Bu sebeple öğretmen yaşadığı çevrenin kültürel özelliklerine duyarsız kalmayarak, yaşadığı çevrenin etnik ve dini yapısı, örf adetleri, gelenek ve görenekleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

#### **2.2.4. Türkiye’de Öğretmen Eğitimi**

1920’lerin başlarında ülkeye davet edilen ünlü ABD’li eğitim filozofu John Dewey, yazdığı raporlarda öğretmen yetiştirme işine önem verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. İsmail Hakkı Tonguç’un da aynı doğrultuda ifadeleri olmuştur. Dolayısıyla bu doğrultuda 1930’lu ve 1940’lı yıllarda ana ve ilkokul öğretmenleri, Köy Enstitüleri ve İlköğretmen Okullarında yetiştirilerek öğretmen yetiştiren okullara önem verilmeye çalışılmıştır. (İnal, 2011, s. 17).

Öğretmen yetiştiren okulların ilkokuldan sonra öğretim süresi 1924 yılına kadar 4 yıl iken 1924 yılında 5 yıla çıkarılmıştır. 1932 yılına kadar 5 yıl olan süre 1932 ve 1933 yılında 6 yıl olarak uygulanmıştır. Bu sürenin ilk üç yılında ortaokul programı, ikinci üç yılında ise mesleki yetiştirmeye ağırlık veren yetiştirme programı uygulanmıştır. Öğretmen yetiştiren okullarının süresi 1970-1971 öğretim yılından itibaren ilkokul üzeri 7, ortaokul üzeri ise 4 yıl olmuştur. 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle zorunlu ilköğretim 5 yıldan 8 yıla çıkarılması öngörülmüştür. 1974-1975 öğretim yılından itibaren öğretmen okulları önce öğretmen liselerine, daha sonra da Anadolu öğretmen liselerine dönüştürülmüş ve sınıf öğretmeni yetiştiren Eğitim enstitüleri lise üzeri iki yıllık program uygulamışlardır (Ada, 2001, s. 3-4 ).

1980'li yıllarla birlikte dört yıllık Fen ve Edebiyat Fakülteleri mezunlarına getirilen pedagojik formasyon zorunluluğu ile birlikte, ilk kez uzun yıllar sonra öğretmenlik mesleğine ilgi gösterilmeye başlanmıştır (İnal, 2011, s. 18).

1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu gereği daha önce Millî Eğitim Bakanlığı ve Üniversitelere bağlı olarak faaliyet gösteren öğretmen yetiştiren yüksekokul, enstitü, akademi ve fakülteler, 20 Temmuz 1982'de Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında üniversiteler bünyesinde toplanmıştır. 1989-1990 öğretim yılından itibaren öğretmen yetiştiren bütün yükseköğretim kurumlarının öğretim süresi en az dört yıllık lisans düzeyine çıkarılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu 1998-1999 eğitim-öğretim yılından itibaren birlikte bir çalışma yaparak öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında yeni düzenlemeler yapmışlardır. Bu düzenlemeler de;

1. İlköğretim alanlarına **sınıf** ve **branş** öğretmeni yetiştiren programlar 4 yıllık lisans, ilköğretim ve orta öğretime **ortak branş öğretmeni yetiştiren programlar** ile meslekî ve teknik eğitim kurumları **meslek dersleri öğretmenliği programları** dört yıllık lisans, eğitim fakülteleri bünyesindeki **orta öğretim alan öğretmenliği ile ilgili programlar** 3,5+1,5=5 yıllık tezsiz yüksek lisans, orta öğretim kurumlarına alan öğretmeni yetiştiren **Edebiyat, Fen, Fen-Edebiyat Fakülteleri, Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi, İlahiyat Fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu programları** ise 4+1,5=5,5 yıllık tezsiz yüksek lisans düzeyine getirilmiştir.

2. İlköğretim kurumları öğretmenliklerine yan alan zorunluluğu getirilmiştir.

3. Türk Eğitim Sistemine öğretmen yetiştiren kurumların tamamı üniversiter yapı içinde olup; eğitim, meslekî eğitim, teknik eğitim, fen, edebiyat fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksek okulları adı altında gruplanmıştır.

4. Bu kurumlara merkezi sınavla genel ve meslekî teknik orta öğretim kurumları mezunlarından öğrenci alınmaktadır.

5. Yeni öğretmen yetiştirme sisteminin uygulamaya girdiği 1998-1999 eğitim-öğretim yılından itibaren orta öğretim branş öğretmenliğine yönelik Pedagojik Formasyon Programı durdurulmuştur.

6. Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunları gereksinimi karşılanması nedeniyle 2001-2002 eğitim-öğretim yılı başından itibaren Sınıf Öğretmenliği Sertifika Programı uygulamasına son verilmiştir.

7. Üniversitelerin ilgili Enstitülerinde sadece İngilizce Öğretmenliği Sertifika Programı sürdürülmektedir. Bu programa İngilizce öğretim yapan tüm lisans mezunları başvurabilmektedir.

8. Atamada öncelik sırası eğitim fakültesi mezunlarına verilmiştir ([http://oyegm.meb.gov.tr/bilgilendirme/ogretmen\\_yetistirme\\_sistemi.htm](http://oyegm.meb.gov.tr/bilgilendirme/ogretmen_yetistirme_sistemi.htm)).

1998–1999 öğretim yılından itibaren uygulanan öğretmen yetiştirme programları dokuz yıl yürürlükte kalmıştır.. Bu süreçte yaşanan problemler ve programların uygulanabilirliği öğretim elemanları, uzmanlar ve öğrenciler tarafından değerlendirilmiştir. YÖK özellikle MEB'in ilköğretim ders programlarında yaptığı

değişimi de yerinde görerek ilköğretim alanlarındaki öğretmenlik programlarını yenilemiştir. Programlar oransal olarak, % 50–60 alan bilgisi ve becerileri, %25–30 öğretmenlik meslek bilgisi ve becerileri, % 15-20 genel kültür derslerini içermektedir. 1997 programlarındaki alan bilgisi oranı geniş bir yer tutarken daha sonraki süreçte sırasıyla genel kültür, genel yetenek ve pedagojik formasyon dersleri gelmekteydi. 2006'daki düzenlemeyle bu durum değiştirilmiştir (Eraslan, 2008).

2006-2007 akademik yılından itibaren uygulamaya giren öğretmen yetiştirme programlarında aşağıdaki yenilikler mevcuttur:

- Yeni programlarda, ihtiyacın ortadan kalkması nedeniyle (iki fakültedeki Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği dışında), yan alan uygulamasına son verilmiştir. Böylece yeni uygulama ile, öğretmen adayının kendi alanında daha derinlemesine eğitim görerek yetişmesi mümkün olabilecektir.
- Öğretmen yetiştirme programlarında çakılı ders uygulaması esnetilerek; bir programdaki toplam kredinin yaklaşık %25'ine varan oranlarda, fakültelere dersleri belirleme yetkisi verilmiş ve seçmeli ders sayısı artırılmıştır. Bazı programlarda çekirdek derslerinin fazla olması nedeniyle, seçmeli ders sayısı daha az tutulmuştur.
- Öğretmen adaylarına; okul deneyimi ve/veya öğretmenlik uygulaması sırasında, birleştirilmiş sınıflarda, köylerde ve YİBO'larda uygulama yapabilme fırsatı da verilmektedir.
- Yeni Programların en önemli özelliklerinden biri de genel kültür derslerinin oranlarının arttırılmasıdır. Bu değişikliğin amacı, üniversite düzeyinde yetiştirilen öğretmen adayına aydın bir kişide



bulunması gereken entelektüel donanımı kazandırmaktır. Belli düzeyde genel kültüre ve bilişim teknolojisine ilişkin bilgi ve becerilere sahip olan, bilimsel araştırma yapabilen ve yapılan araştırmalardan yararlanabilen, çok yönlü bir öğretmen adayı, çağdaş eğitimin gereklerini yerine getirmede daha başarılı olacaktır. Öğretmenin bu niteliği, yetiştirdiği öğrencilerin geleceğe hazırlanmasında olumlu yansımalar sağlayacaktır. Bu amaçla, genel kültür dersleri olarak, Bilim Tarihi, Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Felsefeye Giriş, Etkili İletişim, Türk Eğitim Tarihi gibi dersler konulmuştur. Programın esnek yapısı nedeniyle, fakülteler, farklı genel kültür dersleri de okutabilecekler ve bu dersleri zaman içinde değiştirilebileceklerdir.

- Öğretmen yetiştirme programlarına, “Topluma Hizmet Uygulamaları” adlı yeni bir ders konulmuştur. Tüm programlar için zorunlu olan bir yarıyılık bu derste, öğrenciler, toplumun güncel sorunlarını belirleme ve çözüm üretmeye yönelik projeler hazırlayacaklardır. Ayrıca, bu ders kapsamında; öğrencilerin, panel, konferans, kongre, sempozyum gibi bilimsel etkinliklere izleyici, konuşmacı ya da düzenleyici olarak katılması özendirilecektir. Öğrencinin bu çalışmalarındaki başarısı, “Topluma Hizmet Uygulamaları” dersi içinde değerlendirilecektir.

- Rehberlik ve Psikolojik Danışma ders programı, Milli Eğitim Bakanlığı programları, alana yönelik sivil toplum kuruluşlarının

önerileri ve konuyla ilgili akademisyen görüşleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

- Yeni programın önemli bir özelliği de AB ülkelerinde öğretmen yetiştirmede kullanılan öğretmen eğitimi programlarının çeşitli boyutlarıyla, büyük ölçüde örtüşmesidir.
- Yenilenen programlar, kendisine söyleneni yapan teknisyen öğretmen yerine, problem çözen ve öğrenmeyi öğreten öğretmenleri yetiştirmeyi hedeflemektedir (YÖK, 2008).

Öğretmen yetiştiren okullar 1924'ten günümüze kadar geçen sürede sık sık program ve ad değişikliği yapmışlardır. Önce öğretmen okulu, 1927-1928 öğretim yılında Köy Muallim Mektebi, 1930'lu yıllarda Eğitim Yurtları, Köy Eğitim Kursları, 1940 yılında 3803 yasa ile Köy Enstitüleri, 1953 yılından itibaren Öğretmen Okulu, 1974-1975 öğretim yılında Eğitim Enstitüleri, 25 Temmuz 1982'de Eğitim Yüksek Okulları, 03.07.1992 tarih ve 3837 sayılı kanunla Eğitim Fakültelerinde bölüm haline getirilmiştir (Ada, 2001, s. 4). Son olarak da yeniden bir yapılanma ile eğitim fakültelerindeki bölümler içerisinde anabilim dallarına dönüştürülmüştür.

### **2.3. Eğitim Hizmetlerinin Sağlayıcısı Olarak Devlet**

Eğitim dünya genelinde bütün ülkelerde genelde devlet tarafından sağlanmaktadır. Aynı durum milli savunma, emniyet, adalet ve ulaşım gibi diğer hizmetler için söz konusu değildir. Amerika Birleşik Devletleri'nde eğitim harcamaları mahalli ve toplam kamu harcamalarının % 40' ını İsveç, İsrail, Hollanda gibi ülkelerde ise belli başlı kamu harcamaları içinde eğitime yapılan harcamalar, GSMH'nin % 7'sinden fazlasını oluşturmaktadır (Lott, 1987).

İnsanların belirli standartlarda bir yaşam kalitesine sahip olması için belirli bir düzeyde eğitim alması gerekmektedir. Bu eğitimin sağlayıcısı da vatandaşlarının gereken eğitimi almasını sağlamak zorunda olan sosyal devlettir. Türkiye’de eğitim hakkında ilgili Milli Eğitim Temel Kanunu’nda, Yüksek Öğretim Kanunu ve Özel Eğitim Kanunu gibi bazı kanunlarda ifadeler yer almaktadır. Anayasa’nın 42. maddesinde devletin vatandaşların almaları gereken eğitimi sağlaması bir ödev olarak ifade edilirken kimsenin bu haktan mahrum edilemeyeceği de ayrıca belirtilmektedir (Dural ve Zeyrekli, 2011).

Türkiye’de Devlet eğitim hizmetlerinin düzenlenmesi ve üretilmesinin yanında büyük ölçüde finansmanını da üstlenmektedir. Türkiye’de GSYİH’den eğitime ayrılan pay oldukça önemli bir orandır. Bu harcamaların büyük bir çoğunluğu kamu tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de kamu eğitim harcamalarının önemli bir bölümü Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu bakanlığı, üniversiteler ve diğer kamu kurumları takip etmektedir (Çokgezen ve Terzi, 2008, s. 8).

Diğer ülkelerde olduğu gibi değişen dünya düzeniyle birlikte Türk eğitim sisteminde de birçok değişiklikler olmuştur. Bu tür değişim süreçlerinde sistem yerleşmeden uygulandığı zaman erişilebilirlik ve uygulanabilirlikte verimliliğin sağlanması tam manasıyla sağlanamamaktadır. 1920’li yıllarda başlayan eğitim seferberliği Türkiye’de hızla yayılmıştır. Ancak hızlı nüfus artışı, insan kaynakları yetersizliği gibi nedenlerle doğu bölgeleri başta olmak üzere yeterli verim alınamamıştır (Onaran, 2005).

#### 2.4. Devletin Değişen Kamu Hizmet Anlayışı ve Esnek Çalışma Biçimleri

Küreselleşmeyle birlikte dünyada hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Öncü (2008, s. 741) küreselleşmenin, demokrasinin ve demokrasi içinde çeşitliliğin patlama gösterdiği bambaşka bir gerçeklik olduğunu ve dostlarını olduğu kadar düşmanlarını da yarattığından ortadan kaldırılması mümkün olan, duvarları olmayan bir dünyayı tanımladığını belirtmektedir.

Küreselleşmenin politik söylemi kapitalizm, iktisadi söylemi ise yeni liberalizmdir. Başkaya' ya (2003, s. 14) göre yeni liberalizm, “kendi kendini düzenleyen pazar” retoriği ile açıklanan bilinçli bir ideolojik “fabrikasyon”dan başka bir şey değildir.

Yeni liberalizm ve kapitalizm, küreselleşme için gerekli kılınan iktisadi, siyasi ve kültürel konjktürü hazırlayan ideolojik temellerdir. Kapitalist küreselleşme bu konjktürde “gelişmekte olan” ve “az gelişmiş” ülkeleri merkezi kapitalist ülkelerin egemenliği altına sokmakta, çevre ülkeleri kapitalist politikaların uygulayıcısı konumuna koymaktadır. Böylece küreselleşme yeni bir dünya düzenini öngörmektedir.

Küreselleşme ile birlikte sınırların ortadan kalkması, iletişim ve ulaşımın kolaylaşması, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin rekabeti artırması gibi özel sektörde yaşanan gelişmeler, özel sektörün çalışma kurallarını belirleyen ve eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb. gibi sosyal hizmetleri yerine getiren sosyal devlete önemli yükler getirmiştir.

Sanayi devrimiyle birlikte sanayi işçilerinin ortaya çıkmasından sonra gündeme gelen sosyal devlet, vatandaşların eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sosyal yardım gibi pek çok işlevini 1970'li yıllara kadar üstlenmiştir. 70'li yıllara gelindiğinde; Bretton Woods sisteminin çökmesi (1971), birinci (1973- 1974) ve ikinci (1979- 1980) petrol

krizlerinin yaşanması, ekonomik durgunluk, Keynesyen iktisadın yetersizliği ve bunların yanında artan sosyal talepler nedeniyle devletin mali anlamda krize girmesine sebep olmuştur (Şaylan, 2003, s. 120-123).

Son yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde, devletlerin sosyal harcamalara ayırdıkları paylardaki aşırı artışların uluslararası arenada devletlerin rekabet gücünü düşürdüğü ifade edilmektedir. Dolayısıyla her geçen gün sosyal devlet anlayışı geçerliliğini yitirmektedir. Bir zamanlar sosyal devlet harcamaları konusunda önde giden devletler bu durumu sürdürmenin yerine harcamaları azaltarak, gelirlerini artırmak ve bu doğrultuda politikalar geliştirmeye başlamışlardır. Geliştirilen bu sosyal politikalar doğrultusunda geriye doğru bir yönelim gözlenmiştir (Özdemir, 2007, s. 19).

Değişen süreçle birlikte devletler boyutunda yaşanan ekonomik darboğazlar küreselleşmesinde etkisiyle devletleri hızlı bir şekilde etkileyerek Son 10 yılda yaşanan 3 büyük ekonomik kriz refah devletlerini küreselleşmenin de etkisiyle kamu kaynaklarının azaltılması yönünde uyguladıkları politikaları daha da benimsemelerini sağlamıştır. Bu dönemle birlikte “Çalışmaya ekmek yok” anlayışının yeniden yerleştiği, esnek üretim ilişkilerinin yaygınlaştığı ve küresel rekabetin artmasıyla birlikte pek çok kişinin ancak düzensiz, yarı zamanlı işler bulabildiği bir ekonomik geleneksel kamu yönetimi anlayışı da yeni kamu yönetimi olarak adlandırılan yeni bir anlayışa yerini bırakmıştır (Buğra, 2007, s. 147).

Yeni kamu yönetimi anlayışı, küreselleşmesinin etkisinde yer alan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin, yani çevre ülkelerin, merkezi kapitalist ülkelerin etkisi altında yeni dünya düzenine uyum sağlamalarını kolaylaştırmıştır. Yeni dünya düzeninde geleneksel kamu yönetimi, ideolojik bir söylem olarak kalmayıp pratiklerini günlük yaşamda hayata geçiren yeni liberalizmin etkisiyle dönüşüme uğramıştır. Bu dönüşümle

beraber kamu yönetiminde özelleştirme ve yerelleşme mantığına dayalı bir yaklaşım oluşturularak egemen sınıfın sermaye birikimine yönetsel açıdan katkıda bulunulmuştur. Yeni Kamu Yönetimi Refah devletinden “rekabetçi devlete” giden yolda pazar eksenli serbest piyasa sistemini egemen kılmaya çalışmaktadır.

Yeni Kamu Yönetimi daha çok, kamu sektöründe özel sektör yönetim tekniklerinin kullanılabilmesini mümkün kılacak reformların yapılmasının özetle anlatımını amaçlayan pratik bir ifade olarak kullanılmaktadır (Patrick ve Hood, 1994, s. 9).

Esnek çalışma ise; taraflara çalışma şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleme etkisi veren sistemdir. Diğer bir tanımla, değişen koşullara göre tarafların çalışma tür ve koşullarının istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir diye tanımlanmaktadır (Tuncay, 1995, s. 4).

Yeni kamu yönetimi anlayışının benimsenmesi ile kamu personel rejiminde değişiklik yapılması, kamuda yeniden yapılanma çalışmaları gündeme gelmiştir. Bu doğrultuda 2004 yılında Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun kabul edilerek yürürlüğe girmiştir (15.7.2004. Resmi Gazete).

Söz konusu yasanın insan kaynakları yönetimi başlığı altında yer alan 46. Maddesinde “Diğer kamu görevlileri ile işçilerden tam zamanlı veya kısmî zamanlı olarak ve kadro şartına bağlı olmaksızın sözleşmeli statüde istihdam edileceklerin sözleşmelerinde, ilgili personelin görevleri, hak ve yükümlülükleri ile performans ölçütleri yer alır.” ifadesine yer verilmektedir. Bu yasa ile birlikte kamuda çalışacak personelin işçi, tam zamanlı, kısmî zamanlı, sözleşmeli olmak üzere dört farklı şekilde istihdamı öngörülmektedir.

Kamuda yeniden yapılandırma yani yeni kamu yönetimi anlayışı kamu personel sistemindeki dönüşüm üzerinden gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Vatandaş artık hizmeti satın alan müşteri konumundayken satılan hizmetler de iş güvencesi azaltılmış ve sistemi sorgulamadan uygulamak zorunda kalan sözleşmeli statüdeki iş görenlerle sürdürülmeye çalışılmaktadır. 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 uygulamaya konulmuştur (Köroğlu, 2005, s. 216).

## **2.5. Türkiye’de Öğretmen İstihdamı**

Cumhuriyet döneminde öğretmen istihdamında farklı uygulamaların olduğu görülmektedir. Aşağıda cumhuriyetin kuruluşundan günümüze öğretmen istihdamı ele alınmaktadır.

### **2.5.1. Tarihi Gelişimi**

Öğretmenlik mesleğinin güçlenmesinin yahut zayıflamasının temel etkenlerinden biri atamalar veya nakillerdir. Öğretmenliğin bir meslek olarak kabul görmesi ve öğretmen yetiştirilmesi, atanması ve istihdamı arasında sıkı ilişkiler vardır. (Akyüz, 2003, s. 177). Öğretmenlik mesleğinin Türkiye’de tannınması ve bir meslek hüviyetine kavuşması 1924’te yasayla olmuştur. (Öztaş, 2010, s. 28).

1923'te Türkiye'de 10102 ilkokul öğretmeni mevcuttur bu öğretmenlerin mesleğe atanırken geldikleri kaynaklar aşağıdaki gibidir:

- Meslekî öğrenim görenler, 378'i kadın, 2356'sı erkek toplam 2734 (Bunlardan bir kısmı, medreselerin aşağı sınıflarından ayrılıp öğretmen okullarından mezun olmuş, medrese alışkanlık ve düşüncelerinden pek kurtulamamışlardır. Meslekî öğrenim görenlerin bir kısmı da öğretmen okullarında yalnızca 1-2 yıl okumuşlardır).

- Yalnızca ilkokulu bitirenler: 1357.
- Medreseden ayrılıp doğrudan öğretmen olanlar: 711.
- Düzensiz öğrenim görenler: 152.
- Hiç öğretmenlik yapmaması gerekenler: 2107.

1940'da Köy Enstitüleri kurulup mezun vermeye başladıktan sonra, köylere öğretmen atamaları esas olarak bu öğretmenlerden yapılmış, ancak 1950'de Demokrat Partinin iktidara gelmesi ile Eğitim Bakanlığı köylere “essah öğretmen” atayacağını açıklamış, böylece Köy Enstitüsü çıkışlı öğretmenlerin yavaş yavaş tasfiyesi yoluna gitmiştir (Akyüz, 2003, s. 177).

1960'lardan sonra meslek dışından öğretmen alımlarında hızlı bir artış olmuştur. Bu alımlar aşağıdaki şekilde sağlanmıştır (Akyüz, 2003, s. 178):

- Yedek Subay Öğretmenler (1960).
- Vekil Öğretmenler (1961).
- Barış Gönüllüleri (1962, ABD'li uzmanlar).
- Öğretmenlik Formasyonu (1970).
- Mektupla Öğretmen Yetiştirme (1974).



- Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme (1975).
- Askerliğini öğretmen olarak yapanlar (1987).
- Her türlü yüksek öğrenim görenlerin hiçbir koşul aranmadan

kitle halinde öğretmen olarak atanması (1996).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 1983 yılına kadar öğretmenlerin hem yetiştirilmesinden, hem de istihdam edilmesinden sorumluydu. Ancak 1983 yılında yürürlüğe giren 2809 sayılı kanunla öğretmen yetiştirme yetkisi MEB'den alınarak üniversitelere verilmiştir. Böylece öğretmeni yetiştiren ile öğretmeni istihdam eden kurumlar farklı hale gelmiştir (Yüksel, 2004, s. 2).

1960'tan 1996 yılına kadar öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla uygulanan öğretmen istihdam şekillerine aşağıda yer verilmektedir.

**Yedek Subay Öğretmenler:** 11 Ekim 1960 tarihli bir kanunla lise ve dengi okul mezunları ile üniversite ve yüksek okullardan mezun olamadan ayrılan kişiler bir kurstan geçirilerek askerliklerini köylerde ilkokul öğretmeni olarak yapmışlardır.

**Vekil Öğretmen:** 5 Ocak 1961 tarihli bir kanunla 18 yaşını tamamlayan ortaokul ve dengi okullardan mezun olan kişiler, bir kurstan geçirilerek geçici (muvakkat) öğretmen olarak ilkokullara atanmış lise ve üstü okul mezunları da yine bir kurstan sonra orta dereceli okullara öğretmen olarak atanmışlardır.

**Barış Gönüllüleri:** 1962'de Türkiye'ye "Barış Gönüllüleri" ismiyle gelen 1200'den fazla yabancı "uzman"ın çoğu 70'li yıllara kadar İngilizce öğretmenliği yapmıştır.

**Öğretmenlik Formasyonu:** 1970'den sonra farklı fakültelerden (iktisad fakültesi, ziraat mühendisliği, orman mühendisliği vb.) mezun olup öğretmenlik yapmak isteyen binlerce kişi 40 işgünü içinde tamamlanan öğretmenlik formasyonu kursu alarak öğretmen olmuşlardır.

**Mektupla Öğretmen Yetiştirme:** 1974'te bütün lise mezunlarına yüksek öğretim yaptırmayı söz veren dönemin hükümeti "mektupla yüksek öğretim" adlı bir uygulama başlatmıştır.

**Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme:** 1975'te, çeşitli nedenlerle okula devam edemeyen öğrenciler için hızlandırılmış programlar yapılmıştır (Akyüz, 2007, s. 390-391).

**Askerliği Öğretmen Olarak Yapanlar:** 19 Aralık 1987'de yayınlanan yönetmeliğe göre yedek subaylığa hak kazanan öğretmenler ya da öğretmen olabilecek öğrenimi görmüş olanlar, erbaş, er olup da mesleği öğretmenlik olanlar uygun niteliği taşıyan yüksek okul, lise ve dengi okul mezunlarından istekliler askerliklerini öğretmen olarak tamamlamışlardır.

**Tüm Fakülte ve Yüksek Okul Mezunlarının Öğretmen Atanması:** MEB 1996'da, tüm fakülte ve yüksek okul mezunlarından başvuru yapanlar sınıf öğretmeni olarak atamıştır (Akyüz, 2007, s. 390-391).

### **2.5.2. Mevcut Uygulama 'da Öğretmen Atamaları**

Mevcut uygulamada öğretmen atamaları kamu personeli seçme sınavı (KPSS) ve öğretmenlik alan sınavı olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır.

### 2.5.2.1. Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)

Mezun olan öğretmenlerin yeterli niteliklere sahip oldukları varsayılarak, 1992 yılında dek uygulanan yeterlik sınavı yerine bu tarihten itibaren kura ile öğretmen atamaları yapılmıştır. Pek çok branşta bu kurumlardan mezun olanların sayısının Milli Eğitim Bakanlığı'nın ihtiyacının çok daha üzerinde olması sebebiyle sınav yöntemine tekrar dönülmüştür. (Yüksel, 2004, s. 2). Öğretmen adaylarının da gireceği Kamu personel Seçme Sınavı (KPSS) 2002 yapılmaya başlanmıştır. Bu sınav Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından 1999 yılında yapılan Devlet Memurluğu Sınavı (DMS) ile 2001 yılında yapılmış olan Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavını (KMS) birleştirilmesiyle meydana gelmiştir. (Gündoğdu, Çimen ve Turan, 2008, s. 37)

03.05.2002 tarihinde resmi gazetede yayınlanan “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” gereğince öğretmenler de dahil olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarında ilk defa atanacak olan herkes için “Kamu Personeli Seçme Sınavı-KPSS” adıyla merkezi bir sınavın uygulanması karara bağlanmış ve bu sınavın içeriği ve ağırlıklarının Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından birlikte belirlenmesi ve sınavın ÖSYM tarafından yapılması hükme bağlanmıştır (Yüksel, 2004, s. 2).

03/05/2002 tarih ve 24744 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin değişik 11'inci maddesinde, "KPSS sonuçları iki yıl süreyle geçerlidir. Ancak, bu süre içinde yeni bir sınavın yapılamaması durumunda, sınav sonuçları, bir sonraki sınava kadar geçerli olmaya devam eder.” hükmü yer almaktadır (<http://www.dpb.gov.tr>). Ancak aynı yönetmeliğin 23. maddesinde ise “Yerleştirme

işlemlerinde, diğer koşullar saklı kalmak kaydıyla, yerleştirmenin yapıldığı tarihte aynı adaya ait geçerlilik süresi bitmeyen sınavlardan alınan en yüksek KPSS puanı dikkate alınır ve aynı puanı alan adaylar arasından diploma tarihi itibarıyla önce mezun olmuş olana, bunun aynı olması halinde yaşı büyük olana, her ikisinin de aynı olması durumunda ise sınav sonucu yeni açıklanan adaya öncelik tanınır” ifadesi bulunmaktadır (Resmi Gazete, 2002).

KPSS vb. sınavlar daha nitelikli öğretmenlerin istihdam edilmesini sağlayarak eğitimde kalitenin daha da artırılması amacı ile yapılmaktadır. Bu sebeptendir ki bu sınavlar öğretmenlik eğitiminin sonunda bir yeterlik sınavı şeklinde yapılmalıdır. (Karaca, 2011, s. 2).

Bu sınava, öğretmenlik kadrolarına atanabilme niteliklerine sahip olanlar (öğretmen yetiştiren yükseköğretim programları mezunları veya bu programlardan mezun olabilecek durumda olanlar; lisans mezunu olup, pedagojik formasyon sertifikası alanlar; Yükseköğretim Kurulu tarafından denkliği kabul edilen yurtdışındaki üniversitelerin öğretmenlik alanlarından mezun olanlar) başvurabilecektir. Halen mezun durumda olmayan öğrenciler, sınavın geçerlik süresinin sınav tarihinden itibaren iki yıl olduğunu ve mezun olabilecekleri tarihi göz önünde tutarak, sınava girmeye kendileri karar vereceklerdir (<http://www.osym.gov.tr>).

KPSS ile öğretmen adayları iki oturumlu bir sınava tabi tutulmaktadır. Cumartesi sabah oturumu, genel yetenek ve genel kültür olmak üzere iki alanı kapsamaktadır. Genel yetenek bölümü Türkçe ve Matematikten oluşmaktadır. Ağırlıkları ise %50 - %50'dir. Genel Kültür bölümü; Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi (%40), Türkiye Coğrafyası (%30), Temel Yurttaşlık Bilgisi (%15), Türk Kültür ve Medeniyetleri (%10) ve Türkiye ve Dünya ile ilgili genel ve güncel sosyo-ekonomik

konular (%5)'dan oluşmaktadır. Diğer oturum öğleden sonra yapılmakta ve Eğitim Bilimleri alanına yönelik bilgi sorularını kapsamaktadır. Bu soruların %50'si Eğitim Psikolojisi, %35'i Eğitim Programları ve Öğretim, %15'i ise Rehberlik konularından oluşmaktadır (KPSS, 2008).

#### **2.5.2.2. Öğretmenlik Alan Sınavı**

"Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik" in Altıncı Bölüm (4) Çeşitli ve Son Hükümle başlığı altında ifade edilen; "Bu yönetmelik kapsamında eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil öğretmen kadrolarına, KPSS sonucuna göre alınan puanın %50'si ile Milli Eğitim Bakanlığınca yapılan alan seçme sınavı sonucunda alınan puanın %50'si esas alınarak atama yapılır" maddesi eklenerek, öğretmen seçme sınavı iki aşamalı hale getirilmek istenmiştir. Bu yönetmeliğin 'yerleştirme' başlığı altındaki 23. maddede şu şekilde ifade edilmektedir:

Milli Eğitim Bakanlığı'nca yapılacak ilk defa öğretmen atamalarına ilişkin yerleştirme işlemleri, ek 5 inci maddeye göre yapılan alan seçme sınavı ile ÖSYM'ce yapılan KPSS sonuçları birlikte değerlendirilerek adı geçen Bakanlık tarafından yapılır. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen ihtiyacı durumuna bağlı olarak sadece KPSS sonucuna göre de yerleştirme işlemi yapılabilir (Resmi Gazete, 2002).

Adayların yerleştirme işlemlerinde Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile birlikte esas alınacak olan Alan Seçme Sınavı, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılacaktır. Alan Seçme Sınavı, KPSS'den farklı olacak ve sınavda öğretmen adaylarının alanlarına yönelik sorular sorulacak. Resim, beden eğitimi ve müzik alanına yönelik uygulamalı sınav yapılacaktır. Sınava başvurular, MEB'in internet sayfasından

yapılacak. Sınava girecek öğretmen adayları başvuruda branşlarını belirtecek. Test şeklinde yapılacak sınavda, sorular, "matematik ve fen grubu", "sosyal bilimler grubu", "Türk Dili ve Edebiyatı ile Türkçe grubu" için ortak olabilecek (<http://www.habervitrini.com>).

Öğretmenlik alan sınavında; Türkçe öğretmeni olmak isteyen bir aday, bu alanda lisans eğitimini tamamladıktan sonra gireceği 'Yeterlilik Sınavı'nda, matematik, fizik sorularını çözmek zorunda kalmayacak. Sadece Türkçe soruları ile yeterliliği ölçülmüş olacaktı (<http://www.sabah.com.tr>).

Sonuç olarak, 16/05/2007 tarihinde Danıştay, alan sınavının yürütmesini durdurmuştur böylece yapılmak istenen sınav uygulanamamıştır. Öğretmen alımı için yine sadece KPSS puan üstünlüğüne bakılmaktadır.

## **2.6. Eğitimde Esnek İstihdam Biçimleri**

Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesine göre MEB'in 4 tür öğretmen istihdam etme şekli bulunmaktadır. Bunlar; kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmen ve vekil öğretmendir (Özer, 2008, s. 54).

Eğitimde esnek istihdam biçimleri; sözleşmeli öğretmenlik, kısmi zamanlı geçici öğreticilik, vekil öğretmenlik ve ücretli öğretmenlik olmak üzere dört şekilde yapılmaktadır.

### 2.6.1. Sözleşmeli Öğretmenlik

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4/b maddesinde tanımlanan sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilmiştir. Sözü edilen bu maddede sözleşmeli personelin tanımı şöyle yapılmaktadır:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usuller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır (Devlet Memurları Kanunu, 2004).

Sözleşmeli öğretmen uygulaması 26.8.2005 tarih ve 2005/9345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı doğrultusunda 2005–2006 öğretim yılında başlamıştır. Bu kararla öğretmenler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi (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) kapsamında çalıştırılırken 30/06/2006 tarihinde 4/B maddesi (Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının

görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir) kapsamına geçirilmişlerdir (Şahin, 2008, s. 1).

### **2.6.2. Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik**

Millî Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatında öğretmen ihtiyacının karşılanması bakımından alanlar bazında öğretici görevinde kısmi zamanlı geçici personel istihdamı ile bu personele ödenecek ücretlere ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşlerine dayanan Millî Eğitim Bakanlığının 25/8/2005 tarihli ve 52332 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasına göre, Bakanlar Kurulu'nca 26/8/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasına göre bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere kısmî zamanlı geçici öğretici çalıştırılabilir (Resmi Gazete, 10.9.2005).

30 Haziran 2006 tarihinde Danıştay tarafından öğretmenlik mesleğinin süreklilik gerektiren niteliğine vurgu yapılarak iptal edilen 'kısmi zamanlı geçici öğreticilik', öğretmenliği 657 sayılı kanunda düzenlenen geçici ve mevsimlik işler kategorisine yerleştirmiştir (Şahin, 2008, s. 82). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesinde ise; "Geçici personel: 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" (Devlet Memurları Kanunu, 1965).



Bazı dernek ve kuruluşların, kısmi zamanlı geçici öğreticiliği, öğretmenlik mesleğinin niteliğine ilişkin farklılıklar içerdiğini ve öğretmenlik mesleğin özel bir uzmanlık gerektiren meslek olduğu savunmuşlardır. Danıştay'ın aldığı yürütmeyi iptal kararıyla kısmi zamanlı geçici öğretici olarak görev yapan 20.000 kişi 4/B statüsüne geçirilmiştir.

### 2.6.3. Vekil Öğretmenlik

657 Sayılı Devlet memurları Kanunu'nun 86 ncı maddesi oluşturmakta olup, söz konusu maddede, 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 atanabileceği belirtilmektedir (Kazancı, 2007, s. 4).

Uygun (2005, s. 589) vekil öğretmenlerin daha çok ulaşımı ve yaşanması zor olan bölgelerde öğrencilerin öğretmensiz kalmaması için sınıf öğretmeni olarak görevlendirilen öğreticiler olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda vekil öğretmenlerin eğitim düzeyleri konusunda bir sınırlama olmadığını, lise mezunlarının bile bazen vekil öğretmen olarak görevlendirilebileceğini belirtmiştir.

Vekil öğretmene ödenen, vekalet aylığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları" başlıklı 86. maddesinde şu şekildedir;

Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde aylıksız vekâlet asıldır. Ancak, ilkokul öğretmenliği (yaz tatili hariç), tabiplik, dış tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, köy ve kasaba imamlığına ait boş kadrolara Maliye Bakanlığı'nın izni ile açıktan vekil atanabilir. Aynı

kurumdan birinci fıkrada sayılan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekâlet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkökul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekâlet aylığı ödenir. Bu kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekâlet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler. Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekâleten gördürülebilir. Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve aynı sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekâlet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir hükmü yer almaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 2006).

#### **2.6.4. Ücretli Öğretmenlik**

Şahin (2008, s. 83), ücretli öğretmenliği, MEB'e bağlı okullarda girdiği ders saati üzerinden ücret alarak çalışan öğretmen olarak tanımlamıştır.

1964 yılında, 439 sayılı kanunu kabulü ile okullarda ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmenliğin temeli atılmıştır.

06/06/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (BKK) ile yürürlüğe konulmuş olan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” temel alınarak

öğretmenliğin sözleşmelilik temeli atılmıştır. Uygulama, 2000 yılından itibaren artış göstermiş ve 13/11/2008 tarihinde Türk Eğitim-Sen' in yaptığı açıklamaya göre yaklaşık 100 binin üzerinde sözleşmeli ve ücretli öğretmen görev yaptığı açıklanmıştır (Öztaş, 2010, s. 28).

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 ([www.egitimsen.org](http://www.egitimsen.org)).

Bu kanun aracılığıyla yeni mezun olmuş öğretmenler, açık bulunan yerlerde il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin inisayitifiyle saatlik ders ücreti karşılığında çalışmaktadırlar (Şahin, 2008, s. 83).

16.12.2006 tarihli ve 26378 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01.07.2006 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin karar şöyledir :

1. Öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde yükseköğrenimli olmak koşuluyla;

- Bu esaslar kapsamındaki yönetici ve öğretmenler dışındaki resmî görevliler ile aylık karşılığı ders ve ek ders görevi saatlerini doldurup doldurmadıklarına bakılmaksızın sınıf öğretmenlerine ilköğretim okulu 6, 7 ve 8. sınıflarında, orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 8 saate,

- Resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere, okul öncesi, ilköğretim ve yaygın eğitim kurumlarında haftada 30 saate orta öğretim kurumlarında 24 saate kadar

2. İlgili mevzuatında belirtilen esaslara göre uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden;

- Resmî görevi bulunanlara haftada 10 saate,
- Resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta öğretim ile çıraklık ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir (Resmi Gazete, 1998).

Günümüzde öğretmen sorunlarının başında ücretli öğretmenlik uygulaması gelmektedir. Bugün öğretmen ihtiyacı karşılanamadığı için Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen açığını çeşitli yollarla gidermeye çalışmaktadır. Öğretmen atamalarında kadrolu öğretmen, sözleşmeli öğretmen, ücretli öğretmen, vekil öğretmen, usta öğretici gibi çeşitli uygulamalar yapılmaktadır. Bu farklı uygulamalar eğitim kurumlarında okul iklimi açısından olumsuzluklar getirmektedir (Eğitim-Bir-Sen, 2008, s. 4).

Uygulamada ki farklılıklar nedeniyle ücretli öğretmenlerin, yaşadığı sorunlar sözleşmeli öğretmenlere ve vekil öğretmenlere göre daha fazladır. Örneğin; vekil öğretmen, hangi disiplin alanından mezun olursa olsun, yerine vekalet ettiği kadrolu öğretmen işine dönene kadar çalışmaya devam edebilmektedir. Ama ücretli öğretmenlikte böyle bir durum söz konusu değildir. Ücretli öğretmen, öğretmen yetiştiren bir kurumdan mezun olsa bile, çalıştığı okula kadrolu veya sözleşmeli öğretmen atandığında onun işine son verilmektedir. Bu nedenle her atama döneminde, ücretli öğretmenler yoğun bir sıkıntı yaşamaktadır. ‘Acaba hangimiz gideceğiz’ soruları ile süreç sonuna kadar endişe içinde görevlerini yapmaktadır. Çalıştığı kurumun idaresi

ile arasını iyi tutanın görevde kalma şansı daha yüksek olmaktadır (Özer, 2008, s. 73-74).

Ücretli öğretmenler, haftada 24 saatten daha fazla ders üstlenemedikleri için düşük bir ücret karşılığında çalışmak zorundadırlar. Bu öğretmenlerin, ek ders ücreti alma hakları da bulunmamaktadır. 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, s. 83).

## **2.7. İlgili Araştırmalar**

Arslan, Sabah ve Göksu (2006), Kocaeli ili Gebze ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin kurumsal verimliliğini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında; kadrolu öğretmenlerin verimliliği birçok boyutta sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Özer (2008) ilköğretim öğretmenlerinin sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmenlik, kısaca 'kadrosuz öğretmenlik' hakkındaki görüşlerini tespit etmek; kadrosuz öğretmenlik meselesinin, öğretmenler arasındaki ilişki ile meslek üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla İstanbul'un Sultanbeyli ilçesinde 512 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

Kadrolu öğretmenler, kadrosuz öğretmenlik yapanlar hakkında olumsuz fikirlere sahiptir. Kadrosuz çalışmanın, mesleğe ve kadrolu çalışanlara yönelik algıları olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir. Kadrolu öğretmenler, kadrosuz çalışan öğretmenlerin gelecek kaygısı taşıdıklarını, iş verimliliklerinin, tatmin duygularının, kendilerini geliştirme isteklerinin ve öğretmenlik yapma heveslerinin kadrolulara göre daha düşük olduğunu; bu durumun eğitim öğretim sürecini olumsuz olarak etkilediğini düşünmektedir. Kadrosuz öğretmenler ise, öğretmenleri ücretli, sözleşmeli, vekil ve kadrolu olarak sınıflandırmanın doğru bir yaklaşım olmadığını söylemişlerdir. Bu sınıflandırmanın işbirliği içinde çalışmalarını engellediğini belirten kadrosuz öğretmenler, kadrolu öğretmen olmanın iyi öğretmen olmakla eş anlamlı olmamasına rağmen, okullarda kadrolu-kadrosuz ayrımı yapıldığını düşünmektedir. Kadrolularla aynı işi yaptıklarını, eşit hakka sahip olmaları gerektiğini, kendilerine farklı muamele yapılmasının haksızlık olduğunu belirten bu öğretmenlere göre; öğretmenlik mesleğinin en önemli sorunu, kadrosuz öğretmenliktir. Kadroya alındıkları takdirde daha etkin ve istekli çalışacaklarını da belirten kadrosuz öğretmenler, hak ettikleri kadroya ve eşit haklara sahip olma isteklerini açıkça ortaya koymuşlardır.

Bayram'ın (2009) öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlara ilişkin sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla Ankara ilinde 329 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında; sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı, özlük

hakları bakımından, yöneticilerle, öğretmenlerle, öğrenci ve velilerle çeşitli sorunlar yaşadıklarını bu yüzden gelecekte bu istihdam tiplerinin kaldırılarak kadrolu olarak istihdam edilmek istediklerini ifade etmişlerdir.

Yıldırım (2009) sınıf öğretmenlerinin istihdam biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı araştırmasını Sakarya ilinde 399 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda:

Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Kadrolu, sözleşmeli, ücretli sınıf öğretmenlerinin özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık boyutlarına “katılıyorum” düzeyinde katıldıkları tespit edilmiştir. Kadrolu ve sözleşmeli sınıf öğretmenlerinin sivil erdem boyutuna “katılıyorum” düzeyinde katıldıkları, ücretli sınıf öğretmenlerinin ise “kararsızım” düzeyinde katıldıkları tespit edilmiştir. Kadrolu erkek sınıf öğretmenlerinin sivil erdem ve sportmenlik algılarının kadrolu kadın sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sözleşmeli ve ücretli ilköğretim sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına bakıldığında erkek ve kadın öğretmenler arasında özgecilik, nezaket, sivil erdem, vicdanlılık ve sportmenlik boyutları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına bakıldığında, öğretmenlerin görev sürelerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına bakıldığında, öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Öztaş (2010) ilköğretim okullarında görevli kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularını incelemek amacıyla Antalya' nın Alanya ilçesinden seçilen 41 ilköğretim okulunda görevli 619 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında kadrolu öğretmenlerin, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlere göre, daha olumlu mesleki aidiyete sahip oldukları saptanmıştır.

Demir (2010) eğitimde esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarını tüm farklı çalışma biçimlerinin istihdam edildiği bir okulda 7'si kadrolu, 3'ü sözleşmeli, 8'i ücretli, 1'i usta öğretici olmak üzere 19 öğretmen ile görüşme gerçekleştirmiştir.

Araştırma sonucunda; farklı çalışma biçimlerinin öğretmenlerin paylaşımlarını azalttığı, aynı çalışma biçimlerinde istihdam edilen öğretmenlerin daha yakın ilişkiler kurmasını sağlarken, çalışma biçimleri farklı olan öğretmenler arasında uzaklık yarattığı ortaya çıkmıştır. Öğrenci ve velilerin öğretmenin çalışma biçimi ile ilgilenmesi nedeniyle öğretmenin çalıştırılma biçiminin öğretmen ve yöneticiler tarafından gizlendiği, kadrolu olmayan öğretmenleri istemeyen velilerin, öğretmen ve yöneticilerle sorunlar yaşadığı, bu süreçte en çok öğretmenin yıprandığı ortaya çıkmıştır. İş güvencesi olmayan öğretmenlerin yöneticilerle kurdukları ilişkilerde diğer öğretmenlere göre daha temkinli davrandıkları,



yapmak zorunda olmadıkları birçok işi yaptıkları, günlük yaşamlarına kaygı ve korku hâlinin hâkim olduğu, bu nedenle mesleklerini istedikleri gibi yerine getiremedikleri ortaya çıkmıştır.

Budak (2009) kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını; Kocaeli ilinde görev yapan 575 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda; kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğunu saptamıştır.

Yapılan araştırmalardan da görüldüğü üzere kadrolu dışında yapılan öğretmen istihdamları gerek eğitim açısından gerekse öğretmenler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

## **3. YÖNTEM**

### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırmada, nitel ve nicel araştırma metotlarının birlikte kullanıldığı karma desenli betimsel bir araştırma yolu izlenmiştir. Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez. Bilmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Karasar, 2009, s.77).

### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Tokat İlinde MEB’e bağlı resmi, okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan ücretli öğretmenler ve birlikte görev yaptıkları yöneticiler oluşturmaktadır. İl Milli eğitim Müdürlüğü’nden alınan bilgilere göre Tokat’ta 2010-2011 eğitim öğretim yılında 450 civarında ücretli öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini Tokat’ta 2010-2011 eğitim-öğretim yılında ücretli öğretmen olarak görev yapan evren içinden ulaşılabilen ücretli öğretmenler ve bu öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticiler oluşturmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler; ücretli öğretmenlere ve ücretli öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerine uygulanmak üzere oluşturulan 2 ayrı anket formu ile toplanmıştır. Anket formu oluşturulurken; alanla ilgili literatür taranmıştır, başka araştırmaların anket ve ölçekleri incelenmiştir, madde havuzu oluşturulmuştur, oluşturulan maddeler uzman görüşüne sunulmuştur, oluşturulan anket formu uygulama sonunda ölçeğe dönüştürülmüştür. Anketler iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmen ve yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorular, ikinci bölümde ücretli öğretmenlerin çalışma koşullarının ve karşılaştıkları sorunların belirlenmesine yönelik hazırlanmış sorular bulunmaktadır. Anketlerin yönetici formunun ikinci bölümünde ise; yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin sorular yer almaktadır.

Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, kesinlikle katılıyorumdan kesinlikle katılmıyorum kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre;

(5) kesinlikle katılıyorum

(4) katılıyorum

(3) kararsızım

(2) katılmıyorum

(1) kesinlikle katılmıyorum.

şeklinde 5'li likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Buna göre; 1.00-1.79 puan aralığı,

“çok düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek” ve 4.20-5.00 arası “çok yüksek” olarak değerlendirilmektedir.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirleme ölçeğindeki 25 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,874$  olarak bulunmuştur. Yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,760 olarak, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 63,25 olan 6 faktör oluşmuştur.

**Tablo 3.1. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Belirleme Ölçeği Faktör Yapısı**

<b>Boyut</b>	<b>Madde</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Varyans</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	DK23	0,759	17,575	0,852
	DK20	0,733		
	DK21	0,731		
	DK19	0,727		
	DK25	0,686		
	DK24	0,670		
	DK22	0,614		
İş güvencesinin performansa etkisi	DK14	0,834	11,609	0,800
	DK15	0,747		
	DK13	0,697		
	DK12	0,612		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	DK28	0,818	9,814	0,757
	DK29	0,799		
	DK26	0,668		
	DK27	0,448		
	DK31	0,409		
Mesleğe bağlılık düzeyi	DK6	0,665	8,840	0,659
	DK7	0,655		
	DK11	0,562		
	DK2	0,411		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	DK17	0,737	8,805	0,752
	DK16	0,710		
	DK18	0,561		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	DK8	0,788	6,601	0,774
	DK9	0,737		
<b>Toplam Varyans %63,24</b>				

1, 3, 4, 5, 10 ve 30. maddeler ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediğinden bu çalışmadan çıkarılmıştır.

Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi faktörünü oluşturan 7 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,852$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 17,6 varyans oranı elde edilmiştir.

İş güvencesinin performansa etkisi faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,800$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 11,6 varyans oranı elde edilmiştir.

Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,757$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 9,8 varyans oranı elde edilmiştir.

Mesleğe bağlılık düzeyi faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,659$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 8,8 varyans oranı elde edilmiştir.

Mesleki eğitim gereksinim düzeyi faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,752$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 8,8 varyans oranı elde edilmiştir.

Ücret ve özlük haklarından memnuniyet faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,774$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 6,6 varyans oranı elde edilmiştir.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını değerlendirme ölçeğindeki 28 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,962$  olarak bulunmuştur. Yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,871 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %74,34 olan 4 faktör oluşmuştur.

**Tablo 3.2. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Ölçeği Faktör Yapısı**

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	DK3	0,845	23,183	0,951
	DK4	0,826		
	DK1	0,748		
	DK6	0,726		
	DK2	0,680		
	DK5	0,646		
	DK10	0,621		
	DK13	0,555		
	DK9	0,538		
	DK11	0,524		
Performans düzeyi	DK15	0,762	17,734	0,918
	DK12	0,747		
	DK14	0,700		
	DK19	0,672		
	DK8	0,629		
	DK17	0,615		
	DK16	0,537		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	DK21	0,776	17,356	0,882
	DK7	0,698		
	DK23	0,645		
	DK22	0,639		
	DK18	0,515		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	DK24	0,861	16,067	0,901
	DK25	0,832		
	DK29	0,821		
	DK26	0,795		
	DK30	0,699		
	DK27	0,666		
<b>Toplam Varyans %74,34</b>				

20, 28 ve 31. maddeler ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediğinden bu çalışmadan çıkarılmıştır.

Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi faktörünü oluşturan 10 maddenin güvenirliliği  $\alpha=0,951$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %23,2 varyans oranı elde edilmiştir.

Performans düzeyi faktörünü oluşturan 7 maddenin güvenirliliği  $\alpha=0,918$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %17,7 varyans oranı elde edilmiştir.

İletişim ve sosyal beceri düzeyi faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,882$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %17,4 varyans oranı elde edilmiştir.

Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0,901$  olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında %16,1 varyans oranı elde edilmiştir.

Anket formlarının sonunda öğretmen ve yöneticilerin görüşlerini ve sorunlarını daha açık belirtmelerine yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde kişilerin belirginleşmesini önlemek okul yöneticileri Y1, Y2; ücretli öğretmenler ise Ö1, Ö2 şeklinde kodlanmıştır.

### **3.4. Verilerin Çözümlenmesi**

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Anketin genel güvenilirliğin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısı faydalanılmıştır. Güvenilirlik; bir ölçme aracında (test) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. Testlerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenilirlik analizi ve bu testte yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (İtem Analysis) denilmektedir. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alpha Katsayısıdır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Faktör analizi, altında değişkenler seti olan ve faktör olarak adlandırılan genel değişkenin oluşturulması biçimidir (Akgül ve Çevik, 2005). Faktör analizi verileri daha az sayıya indiren ve özetleme işlemi yapan bir grup çok değişkenli istatistikî yönteme verilen genel isimdir. Bu yöntem çok sayıda ki değişken içindeki karşılıklı ilişkileri analiz etmekte ve bu değişkenleri, ortak belirleyici yönleri (faktörleri) bakımından açıklamaktadır.

Faktör analizi yapmak amacı ile yaptığımız örneklemin yeterliliğini gösteren KMO ve Barlett testleri uygulanmaktadır. Testler sonucunda KMO değerinin 1'e yakın olması, Barlett testinin de anlamlılık düzeyinin  $p < 0,05$  olması beklenir. Bu aşamadan sonra ölçeğin alt boyutlarını belirlemek amacı ile faktör analizi gerçekleştirilmekte ve ortaya çıkan faktörlerin tek tek güvenilirlik testleri yapılmaktadır. Ayrıca faktörlerin varyans açıklama oranlarına da bakılmaktadır.

Örneklem grubunun tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden ücretli öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunların ve yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov testi kullanılarak, grubun homojenliği ise One-way ANOVA (homogeneity of variance test) ile ölçülmüş elde edilen değerler 0,05'ten küçük olduğu için grubun homojen, dağılımın normal olmadığı tespit edilerek Non-Parametrik testlerden Kruskal Wallis H-Testi ve Mann Whitney U testleri uygulanmıştır.



Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık  $p<0,05$  düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada açık uçlu soruların çözümlenmesinde ise içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi Stacey'e (1970) nitel verilerin nicel terimlere indirildiği bir teknik olarak tanımlarken, Janis (1949) a) bilim adamı olan çözümlemecinin yargılarına güvenmek koşuluyla, b) açık seçik formüle edilmiş kurallarla c) bir çözümlemecinin ya da bir çözümlemeci grubunun yargılarına bağlı olarak, d) iletişim araçlarının sınıflandırılması ve bir sorunu çözmek için kullanılmasıdır (Öğülmüş, 1991, s. 216). Bu araştırmada da ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla kullanılmıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin verdiği yanıtlar incelenerek ilgili temalar belirlenmiştir. Temalara göre verilen yanıtlar tekrar sıklıklarına göre ayrıştırılarak somut verilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilen yanıtların hangi temalara ilişkin olduğu yüzdeler ve frekans dağılımlarını içeren tablolara dönüştürülerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Ücretli Öğretmenlerden Elde Edilen Demografik Bulgular

Örneklem grubunun çoğunlukla genç, bekar, kadın ve lisans mezunu olduğu kıdemlerinin fazla olmadığı, yarıya yakınının branşı dışında ve 2. kademe derslerine girdiği görülmüştür.

**Tablo 4.1. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	76	62,3
Erkek	46	37,7
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4.1'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 76'sı (% 62,3) kadın, 46'sı (% 37,7) erkektir.

**Tablo 4.2. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	36	29,5
Bekar	86	70,5
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 4.2'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 36'sı (% 29,5) evli, 86'sı (% 70,5) bekadır.

**Tablo 4.3. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
20-23 yaş	33	27,0
24-27 yaş	54	44,3
28-31 yaş	19	15,6
32 yaş ve üstü	16	13,1
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 4.3'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 33'ünün (% 27,0) 20-23 yaş, 54'ünün (% 44,3) 24-27 yaş, 19'unun (% 15,6) 28-31 yaş, 16'sının (% 13,1) 32 ve üstü yaş aralığındadır.

**Tablo 4.4. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Ön lisans	31	25,4
Lisans	91	74,6
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 4.4'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 31'inin (% 25,4) ön lisans, 91'inin (% 74,6) lisans mezunudur.

**Tablo 4.5. Örneklem Grubunun Ücretli Öğretmenlik Yaptığı Süreye Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1 yıl ve daha az	59	48,4
1-4 yıl arası	51	41,8
5 yıl ve daha fazla	12	9,8
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun ücretli öğretmenlik yaptığı süreye göre dağılımı Tablo 4.5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 59'unun (% 48,4) 1 yıl ve daha az, 51'inin (% 41,8) 1-4 yıl arası, 12'sinin (% 9,8) 5 yıl ve daha fazla süredir ücretli öğretmenlik yaptığı görülmektedir.

**Tablo 4.6. Örneklem Grubunun Okulunda Ücretli Öğretmen Olarak Çalıştığı Süreye Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	26	21,3
1 yıl ve daha fazla	96	78,7
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süreye göre dağılımı Tablo 4.6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 26'sının (% 21,3) 1 yıldan az, 96'sının(% 78,7) 1 yıl ve daha fazla süredir okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 4.7. Örneklem Grubunun Mezun Olduğu Alanın Dışında Derslere Girme/Girmeme Durumuna Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	55	45,1
Hayır	67	54,9
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun mezun olduğu alanın dışında derslere girme/girmeme durumuna göre dağılımı Tablo 4.7'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 55'inin (% 45,1) mezun olduğu alanın dışında derslere girdiği, 67'si (% 54,9) mezun olduğu alanın dışında derslere girmediği görülmektedir.

**Tablo 4.8. Örneklem Grubunun Girdiği Derslere Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1.kademe branş dersleri	7	5,7
2.kademe branş dersleri	50	41,0
Okul öncesi	28	23,0
Sınıf öğretmenliği	15	12,3
Ortaöğretim	22	18,0
Toplam	122	100,0

Örneklem grubunun girdiği derslere göre dağılımı Tablo 4.8'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin 7'sinin (% 5,7) 1.kademe branş derslerine, 50'sinin (% 41,0) 2.kademe branş derslerine, 28'inin (% 23,0) okul öncesi

öğretmeni olduğu, 15'inin (% 12,3) sınıf öğretmeni olduğu, 22'sinin (% 18,0) ortaöğretim derslerine girdiği görülmektedir.

#### 4.1.1. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları

**Tablo 4.9. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları**

	<b>n</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Ort.</b>	<b>S.s</b>
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	122	1,429	5,000	<b>4,113</b>	0,866
İş güvencesinin performansa etkisi	122	1,000	5,000	3,443	1,252
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	122	1,000	5,000	2,569	1,084
Mesleğe bağlılık düzeyi	122	1,000	5,000	2,262	1,022
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	122	1,000	5,000	3,490	1,170
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	121	1,000	5,000	<b>1,636</b>	1,055

Tablo 4.9'da görüldüğü üzere, ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme puanlarının ortalamaları incelendiğinde, mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanlarının ortalamasının en yüksek, ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.10. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	MW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	Kadın	76	4,142	0,897	1563,500	0,328
	Erkek	46	4,065	0,820		
İş güvencesinin performansa etkisi	Kadın	76	3,695	1,116	1260,000	<b>0,010</b>
	Erkek	46	3,027	1,361		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	Kadın	76	2,745	1,078	1308,500	0,020
	Erkek	46	2,278	1,041		
Mesleğe bağlılık düzeyi	Kadın	76	2,296	0,996	1606,000	0,451
	Erkek	46	2,207	1,071		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	Kadın	76	3,570	1,214	1512,000	0,210
	Erkek	46	3,359	1,093		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	Kadın	76	1,651	0,993	1586,000	0,433
	Erkek	45	1,611	1,162		

Ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1563,500$ ;  $p=0,328>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=1260,00$ ;  $p=0,010<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın ücretli öğretmenlerinin iş güvencesinin performansa etkisi puanları, erkek ücretli öğretmenlerinin iş güvencesinin performansa etkisi puanlarından yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=1308,50$ ;  $p=0,020<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın ücretli öğretmenlerinin ücretli öğretmenlik

uygulamasına yönelik tutum puanları, erkek ücretli öğretmenlerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanlarından yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1606,000$ ;  $p=0,451>0,05$ ).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1512,000$ ;  $p=0,210>0,05$ ).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1586,000$ ;  $p=0,433>0,05$ ).

**Tablo 4.11. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	MW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	Evli	36	4,287	0,810	1261,000	0,106
	Bekar	86	4,040	0,883		
İş güvencesinin performansa etkisi	Evli	36	3,583	1,249	1404,500	0,419
	Bekar	86	3,385	1,255		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	Evli	36	2,500	0,989	1473,500	0,675
	Bekar	86	2,598	1,125		
Mesleğe bağlılık düzeyi	Evli	36	1,947	0,872	1151,000	<b>0,025</b>
	Bekar	86	2,394	1,055		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	Evli	36	3,630	1,195	1367,500	0,308
	Bekar	86	3,432	1,162		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	Evli	35	1,357	0,862	1224,500	0,059
	Bekar	86	1,750	1,108		

Ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1261,000$ ;  $p=0,106>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1404,500$ ;  $p=0,419>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1473,500$ ;  $p=0,675>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek



amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=1151,00$ ;  $p=0,025<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekar ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanları, evli ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanlarından yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1367,500$ ;  $p=0,308>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1224,500$ ;  $p=0,059>0,05$ ).

**Tablo 4.12. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	20-23 yaş	33	4,022	1,022	3,932	0,269
	24-27 yaş	54	3,997	0,917		
	28-31 yaş	19	4,251	0,597		
	32 yaş ve üstü	16	4,527	0,393		
İş güvencesinin performansa etkisi	20-23 yaş	33	3,631	1,064	1,482	0,687
	24-27 yaş	54	3,296	1,342		
	28-31 yaş	19	3,408	1,310		
	32 yaş ve üstü	16	3,594	1,271		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	20-23 yaş	33	2,733	1,112	10,324	<b>0,016</b>
	24-27 yaş	54	2,230	0,978		
	28-31 yaş	19	3,105	1,134		
	32 yaş ve üstü	16	2,738	1,022		
Mesleğe bağlılık düzeyi	20-23 yaş	33	2,520	1,059	5,506	0,138
	24-27 yaş	54	2,102	0,995		
	28-31 yaş	19	2,434	0,975		
	32 yaş ve üstü	16	2,068	1,033		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	20-23 yaş	33	3,616	1,201	3,933	0,269
	24-27 yaş	54	3,259	1,235		
	28-31 yaş	19	3,588	1,144		
	32 yaş ve üstü	16	3,896	0,767		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	20-23 yaş	33	1,879	1,159	4,605	0,203
	24-27 yaş	54	1,454	0,953		
	28-31 yaş	19	1,711	1,045		
	32 yaş ve üstü	15	1,667	1,160		

Ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,932; p=0,269>0,05).

Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,482; p=0,687>0,05).

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=10,324;  $p=0,016<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 20-23 yaş aralığındaki ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, 24-27 yaş aralığındaki ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından yüksektir (U=646,000;  $p=0,031<0,05$ ). 28-31 yaş aralığındaki ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, 24-27 yaş aralığındaki ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından yüksektir (U=297,500;  $p=0,006<0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,506;  $p=0,138>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,933;  $p=0,269>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,605;  $p=0,203>0,05$ ).

**Tablo 4.13. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	MW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	Önlisans	31	4,336	0,687	1171,500	0,158
	Lisans	91	4,037	0,910		
İş güvencesinin performansa etkisi	Önlisans	31	4,091	0,967	827,000	<b>0,001</b>
	Lisans	91	3,223	1,265		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	Önlisans	31	3,284	1,052	725,000	<b>0,000</b>
	Lisans	91	2,325	0,987		
Mesleğe bağlılık düzeyi	Önlisans	31	2,812	1,107	840,500	<b>0,001</b>
	Lisans	91	2,075	0,925		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	Önlisans	31	3,522	1,071	1408,000	0,988
	Lisans	91	3,480	1,207		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	Önlisans	31	2,081	1,266	994,000	<b>0,005</b>
	Lisans	90	1,483	0,932		

Ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1171,500$ ;  $p=0,158>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=827,00$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, önlisans mezunu ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanları, lisans mezunu ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanlarından yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=725,00$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, önlisans mezunu ücretli

öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları, lisans mezunu ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanlarından yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=840,50$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, önlisans mezunu ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanları, lisans mezunu ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanlarından yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1408,000$ ;  $p=0,988>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $U=994,00$ ;  $p=0,005<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farka göre, önlisans mezunu ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanları, lisans mezunu ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanlarından yüksektir.

**Tablo 4.14. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Ücretli Öğretmenlik Yaptıkları Süre Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1 yıl ve daha az	59	4,044	0,818	4,056	0,132
	1-4 yıl arası	51	4,096	0,962		
	5 yıl ve daha fazla	12	4,524	0,553		
İş güvencesinin performansa etkisi	1 yıl ve daha az	59	3,335	1,227	1,208	0,547
	1-4 yıl arası	51	3,511	1,273		
	5 yıl ve daha fazla	12	3,688	1,332		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1 yıl ve daha az	59	2,654	1,143	1,263	0,532
	1-4 yıl arası	51	2,455	1,075		
	5 yıl ve daha fazla	12	2,633	0,817		
Mesleğe bağlılık düzeyi	1 yıl ve daha az	59	2,314	0,989	0,712	0,701
	1-4 yıl arası	51	2,235	1,116		
	5 yıl ve daha fazla	12	2,125	0,787		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	1 yıl ve daha az	59	3,429	1,126	2,332	0,312
	1-4 yıl arası	51	3,631	1,227		
	5 yıl ve daha fazla	12	3,194	1,150		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	1 yıl ve daha az	59	1,788	1,084	3,990	0,136
	1-4 yıl arası	51	1,490	1,051		
	5 yıl ve daha fazla	11	1,500	0,866		

Ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının ücretli öğretmenlik yaptıkları süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,056; p=0,132>0,05).

Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanı ortalamalarının ücretli öğretmenlik yaptıkları süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,208; p=0,547>0,05).

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının ücretli öğretmenlik yaptıkları süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,263; p=0,532>0,05).

Ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanı ortalamalarının ücretli öğretmenlik yaptıkları süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,712; p=0,701>0,05).

Ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanı ortalamalarının ücretli öğretmenlik yaptıkları süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,332; p=0,312>0,05).

Ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanı ortalamalarının ücretli öğretmenlik yaptıkları süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,990; p=0,136>0,05).

**Tablo 4.15. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Okulunda Ücretli Öğretmen Olarak Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	MW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1 yıldan az	26	4,033	0,919	1162,500	0,592
	1 yıl ve daha fazla	96	4,134	0,855		
İş güvencesinin performans etkisi	1 yıldan az	26	3,087	1,251	975,500	0,087
	1 yıl ve daha fazla	96	3,540	1,241		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1 yıldan az	26	2,692	1,107	1118,500	0,417
	1 yıl ve daha fazla	96	2,535	1,081		
Mesleğe bağlılık düzeyi	1 yıldan az	26	1,962	0,724	1042,500	0,197
	1 yıl ve daha fazla	96	2,344	1,077		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	1 yıldan az	26	3,340	1,165	1108,500	0,381
	1 yıl ve daha fazla	96	3,531	1,174		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	1 yıldan az	26	1,827	1,058	1012,500	0,098
	1 yıl ve daha fazla	95	1,584	1,053		

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanları ortalamalarının okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1162,500$ ;  $p=0,592>0,05$ ).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanları ortalamalarının okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=975,500$ ;  $p=0,087>0,05$ ).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları ortalamalarının okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1118,500$ ;  $p=0,417>0,05$ ).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanları ortalamalarının okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=1042,500$ ;  $p=0,197>0,05$ ).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanları ortalamalarının okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann



Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (U=1108,500; p=0,381>0,05).

Araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanları ortalamalarının okulunda ücretli öğretmen olarak çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (U=1012,500; p=0,098>0,05).

**Tablo 4.16 Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Değerlendirme Puanlarının Girilen Dersler Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1. kademe branş dersleri	7	4,041	0,526	9,642	<b>0,047</b>
	2. kademe branş dersleri	50	3,884	0,953		
	Okul öncesi	28	4,398	0,716		
	Sınıf öğretmenliği	15	4,495	0,393		
	Ortaöğretim	22	4,032	1,008		
İş güvencesinin performansına etkisi	1. kademe branş dersleri	7	3,536	1,228	14,260	<b>0,007</b>
	2. kademe branş dersleri	50	3,280	1,320		
	Okul öncesi	28	4,217	0,741		
	Sınıf öğretmenliği	15	3,050	1,354		
	Ortaöğretim	22	3,068	1,218		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1. kademe branş dersleri	7	1,800	0,643	16,384	<b>0,003</b>
	2. kademe branş dersleri	50	2,224	0,883		
	Okul öncesi	28	3,000	1,094		
	Sınıf öğretmenliği	15	3,107	1,180		
	Ortaöğretim	22	2,682	1,188		
Mesleğe bağlılık düzeyi	1. kademe branş dersleri	7	2,179	1,205	7,486	0,112
	2. kademe branş dersleri	50	2,218	1,058		
	Okul öncesi	28	2,643	0,956		
	Sınıf öğretmenliği	15	1,972	0,705		
	Ortaöğretim	22	2,102	1,093		
Mesleki eğitim gereksinim düzeyi	1. kademe branş dersleri	7	3,476	0,604	5,410	0,248
	2. kademe branş dersleri	50	3,357	1,210		
	Okul öncesi	28	3,405	1,205		
	Sınıf öğretmenliği	15	3,433	0,992		
	Ortaöğretim	22	3,947	1,253		
Ücret ve özlük haklarından memnuniyet	1. kademe branş dersleri	7	1,643	1,492	6,761	0,149
	2. kademe branş dersleri	50	1,390	0,791		
	Okul öncesi	28	2,018	1,228		
	Sınıf öğretmenliği	14	1,643	0,929		
	Ortaöğretim	22	1,705	1,202		

Ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının girilen dersler değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,642;  $p=0,047<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 2. kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı, okul öncesi derslerine giren ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanından düşüktür (U=460,500;  $p=0,012<0,05$ ). 2.kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı, sınıf öğretmeni olan ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanından düşüktür (U=239,500;  $p=0,034<0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanı ortalamalarının girilen dersler değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=14,260;  $p=0,007<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 2. kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanı, okul öncesi derslerine giren ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanından düşüktür (U=413,500;  $p=0,003<0,05$ ). Sınıf öğretmeni olan ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanı, okul öncesi derslerine giren ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanından düşüktür (U=108,500;  $p=0,009<0,05$ ). Ortaöğretim derslerine giren ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanı, okul öncesi derslerine giren

ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi puanından düşüktür ( $U=136,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının girilen dersler değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=16,384$ ;  $p=0,003<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 1. kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, okul öncesi olanların ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=34,500$ ;  $p=0,009<0,05$ ). 1. kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, sınıf öğretmeni olan ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=14,500$ ;  $p=0,007<0,05$ ). 2. kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, okul öncesi derslerine giren ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=412,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ). 2. kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, sınıf öğretmeni olan ücretli öğretmenlerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=211,000$ ;  $p=0,010<0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeyi puanı ortalamalarının girilen dersler değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=7,486$ ;  $p=0,112>0,05$ ).

Ücretli öğretmenlerin mesleki eğitim gereksinim düzeyi puanı ortalamalarının girilen dersler değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,410; p=0,248>0,05).

Ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnuniyet puanı ortalamalarının girilen dersler değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,761; p=0,149>0,05).

#### 4.1.2. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin İçerik Analizi İle Değerlendirilmesi

**Tablo 4.17. Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştığı sorunlar**

S.N.	Sorunlara ilişkin kodlanmış maddeler	f
1.	Ücretlerin yetersizliği (Ö1, Ö2, Ö4, Ö7, Ö10, Ö14, Ö17, Ö21, Ö24, Ö32, Ö34, Ö41, Ö47, Ö55, Ö57, Ö67, Ö72, Ö78, Ö79, Ö80, Ö84, Ö85, Ö88, Ö90, Ö95, Ö100, Ö104, Ö106, Ö109, Ö114, Ö117, Ö121)	32
2.	İş güvencesinin olmayışı ve gelecek kaygısı (Ö1, Ö3, Ö9, Ö17, Ö19, Ö25, Ö29, Ö32, Ö34, Ö42, Ö44, Ö47, Ö64, Ö66, Ö70, Ö72, Ö80, Ö84, Ö88, Ö90)	20
3.	Özlük haklarının yetersizliği (Ö17, Ö20, Ö22, Ö23, Ö44, Ö46, Ö47, Ö49, Ö51, Ö54, Ö67, Ö72, Ö85, Ö104, Ö105, Ö114, Ö116, Ö122)	18
4.	Ücretleri öğretmenlere karşı olumsuz öğrenci tutumları ( Ö32, Ö35, Ö36, Ö49, Ö72, Ö82, Ö86, Ö87, Ö89, Ö96, Ö104, Ö110, Ö121)	13
5.	Çevredekilerin ücretli öğretmenlere karşı olumsuz tutumları (Ö16, Ö19, Ö20, Ö28, Ö29, Ö30, Ö50, Ö72, Ö78, Ö89, Ö97, Ö104, Ö117)	13
6.	Ücretli öğretmenlerin mesleğe kolay uyum sağlayamamaları (Ö39, Ö47, Ö66, Ö67, Ö87, Ö89, Ö92, Ö93, Ö105)	9
7.	KPSS sınav kaygısının performansı olumsuz yönde etkilemesi (Ö34, Ö35, Ö36, Ö78, Ö85, Ö87, Ö88, Ö90)	8
8.	Yıl içerisinde sık öğretmen değişimi (Ö50, Ö68, Ö110, Ö111)	4
9.	Branş dışı derslere girilmesi (Ö110, Ö111, Ö117, Ö121)	4
10.	Hizmet içi eğitimlerin yetersizliği (Ö17, Ö64)	2
11.	Ücretli öğretmenlere karşı olumsuz veli davranışları (Ö104, Ö97)	2
12.	Ücretli öğretmen kavramının rahatsız edici olması (Ö109, Ö122)	2

Ücretli olarak görev yapan öğretmenlere görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar sorularak 12 alanda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Ücretli öğretmenler en çok ücretlerin yetersiz olmasını sorun olarak görmektedirler. Budak'a (2009, s. 16) göre Bu öğretmenler haftada girdikleri ders saati oranında, başka bir deyişle yevmiye usulü maaş almaktadır. Bayramlarda, olumsuz hava koşulları nedeniyle yapılan tatillerde ücretli öğretmenlerin maaşları tatil oranınca düşmektedir.

Çalışanlar örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa bağlılıkları o derece yüksek olacaktır. (İnce ve Gül, 2005, s. 73).

Sorunları tespit etmeye yönelik olarak en çok kodlanan ikinci madde ise kodlanan iş güvencesinin olmayışı ve gelecek kaygısıdır. Çırpan'a (1999, s. 60) göre, işgörenin örgütte görev süresi arttıkça daha iyi mevkilerde bulunma olasılığı da artmakta, ayrıca işgören zaman içinde neden bu kadar uzun süre kaldığı konusunda kendini zihinsel olarak ikna etmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışılan örgütün çekiciliği artmakta ve duygusal bağlılık düzeyi yükselmektedir (Akt. Budak, 2009, s. 59). Aşağıda konuyla ilgili olarak ücretli öğretmenlerin görüşlerinden bazıları kendi ifadeleriyle verilmektedir:

- “Kadrolu öğretmenlerle aynı işi yaptığımız halde daha az ücret alıyoruz (Ö14)”.

Ersoy' a ( 2007, s. 87 ) göre, örgütsel bağlılık düzeyini etkileme gücüne sahip olan en önemli değişkenlerden biri ücrettir. Bireylerin birincil amaçları hayatlarını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek oranda gelir elde etmek olduğuna göre bu anlamda ücret önemli bir motivasyon aracıdır. Ücret bireyleri motive ederken örgütsel bağlılığın geliştirilmesinde de önemli bir rol üstlenmektedir. Aynı zamanda örgüt üyeliğini devam ettirme kararına temel teskil etme özelliğine sahip olan ücret düzeyinin adil bir şekilde belirlenmesi de çok önemlidir (Akt. Budak, 2009, s. 64).

Bayram'a (2009, s. 4 ) göre ücretli öğretmenlerin ikinci en büyük sıkıntısı hemen hemen açık uçlu her soruda belirttikleri gibi ücretlerinin çok düşük olmasıdır.

- “Geçici olmak ve gelecek güvencesi ile çalışmak zor bir durum”... (Ö19).
- “Okul veya ders ortamında herhangi bir sorun yaşamıyorum. Fakat kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapıp farklı olanaklara sahip olmaktan hoşnut değilim” (Ö22).

- “Bazen 2. Sınıf öğretmen hissiyatı uyandırıyor... Bir kadrolu öğretmenin sarf ettiği çabadan daha fazlasını sarf etsem bile ücretli öğretmen olduğum için başarımın takdir edilmediğini düşünüyorum”...(Ö23).
- “İnsanların çalıştıklarını duyduklarından kadrolu mu sözleşmeli mi olduğumu sormaları ve ücretli cevabını aldıklarında sanki farklı bir iş yapıyor muyum gibi davranmaları beni en çok rahatsız eden bir durum” (Ö30).
- “Hem atanmak için sınavlara hazırlanmak hem de okulda öğrencilere verimli olmaya çalışmak konusunda hemen hemen tüm ücretli öğretmenler sıkıntı yaşamaktadır. Özlük haklarımızın kısıtlı olması ve ücretin yetersiz olması performanslarımızı olumsuz yönde etkilemektedir” (Ö34).
- “Ücretli öğretmenlik uygulaması ile içimize aşılana meslek aşkının köreltildiğini düşünüyorum” (Ö39).
- “Çalışmak zorunda olduğum için bu işi yapıyorum. Fakat aklım sürekli evde beni bekleyen denemelerde ve soru bankalarında olduğu için kendimi ikiye bölünmüş hissediyorum. En kötüsü de öğrencilerin benim ücretli olduğumu öğrenip bunu zaman zaman derste dile getirmeleri “Hocam siz hala atanamadınız mı?” gibi... Öğrenciler üzerinde hiçbir yaptırımım yok. Nasıl olsa ben bir süre sonra görmeyecekleri bir öğretmenim” (Ö72).

Poyraz ve Kama'ya ( 2008, s. 144 ) göre örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir etkileşim vardır. Örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilerken, iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkiler. Başka bir ifade ile; işlerinde tatmin olan çalışanlar örgütlerine daha çok bağlı olma, tatminsiz çalışanlar ise, örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğilimindedirler.

- “Aynı işlerin yapılıyor olması fakat ücret eşitsizliğinin olması büyük bir problem. Her an yerime kadrolu veya sözleşmeli bir öğretmen atanacak kaygısı taşıyorum” (Ö84).
- “Ücretli öğretmenlerin hemen hemen hepsi bir taraftan öğretmenliklerini yaparken diğer taraftan da sınavlara (KPSS, ALES...) hazırlandığı için öğretmenlik performansları olumsuz etkileniyor. Okulda geçici olarak görev yaptığı fikri sürekli aklına olduğu için okulu benimsemekte zorlanıyor. Sürekli işsiz kalma kaygısı taşıyor. Bu öğretmenlerin ev geçindirdikleri düşünüldüğünde alınan ücretler çok komik rakamlar. Üstelik kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapmalarına rağmen...”(Ö90).

Poyraz ve Kama’ya ( 2008, s. 144 ) göre işlerinin devamı ve geleceğine ilişkin güvensizlik hisseden çalışanların, örgütlerine olan güvenleri ve bağlılık düzeyleri azalmakta, kendilerini daha rahat hissedebilecekleri daha tatminkâr işlerde çalışmak istemektedirler.

- “Adı üzerinde... Ücretli öğretmenlik... Paralı asker gibi bir izlenim uyandırıyor... Tüm sorunların ana kaynağı bu zaten, gerisini yazmaya gerek yok .”(Ö109).
- “Branş dışı derslere girmenin öğretmenlik performansını düşürdüğüne inanıyorum. Çünkü, her öğretmen kendi branşında derslere girmek ister” (Ö110).

Sökmen’e (2000, s. 60) göre işin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir.



**Tablo 4.18. Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Öğrenciler Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi**

S.N. Öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilere yönelik kodlanmış maddeler	f
1. Sık öğretmen değişiminin öğrencilerin derslere ve öğretmenlere uyum sağlayamayarak başarısız olmalarına sebep olması (Ö5, Ö15, Ö16, Ö20, Ö21, Ö25, Ö28, Ö31, Ö34, Ö41, Ö42, Ö50, Ö58, Ö61, Ö62, Ö64, Ö66, Ö68, Ö69, Ö170, Ö72, Ö77, Ö83, Ö85, Ö86, Ö88, Ö92, Ö102, Ö103, Ö104, Ö108, Ö110, Ö113, Ö119)	34
2. Sık öğretmen değişiminin öğrencilerde disiplin sorunlarına sebep olması (Ö5, Ö10, Ö15, Ö16, Ö20, Ö23, Ö25, Ö28, Ö32, Ö34, Ö35, Ö51, Ö57, Ö66, Ö68, Ö69, Ö73, Ö78, Ö85, Ö89, Ö102, Ö108, Ö109, Ö121)	24
3. Ücretli öğretmenlerin taşıdığı kaygıların (gelecek, ücret, kpss sınavı ve özlük hakları gibi) öğrencilere yansımaları (Ö9, Ö19, Ö20, Ö22, Ö36, Ö42, Ö49, Ö89, Ö100, Ö105, Ö109, Ö119)	12
4. Yeterli alan ve meslek bilgisine sahip olmayan ücretli öğretmenlerin öğrenci başarısını etkilemesi (Ö4, Ö14, Ö96, Ö121)	4
5. Ücretli öğretmenlerin istedikleri zaman ayrılarak derslerin boş geçmesine sebep olmaları (Ö34, Ö85, Ö89)	3

Ücretli öğretmenlere uygulamanın öğrenci üzerindeki olumsuz etkileri sorulduğunda beş farklı alanda olumsuz etkisinin olacağı yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunlardan en çok öne çıkanı sık öğretmen değişiminin öğrencilerin derslere ve öğretmenlere uyum sağlayamayarak başarısız olmalarına sebep olmasıdır. Aşağıda konuyla ilgili olarak ücretli öğretmenlerin görüşlerinden bazıları kendi ifadeleriyle verilmektedir:

- “Sürekli öğretmen değişikliği davranış bozukluğuna neden olabilir. Okul öncesinde çocuk ilk alıştığı öğretmeninden uzaklaşınca yerine gelen öğretmene tepki gösterebiliyor” (Ö5).
- “Çocuk gelişimi konusunda eğitim almamış ve eğitimi tamamlamamış kişilerin ücretli öğretmen olarak çalıştırılıyor. Yeterli bilgiye sahip olmadıkları için çocuklar açısından pek faydalı olacağını düşünmüyorum” (Ö14).

- “Öğrenciyi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum. Sebep olarak da öğrenci eğitiminde belirli bir düzeye geliyor ve bir öğretmen değişikliği ile öğrencinin her şeyi alt üst oluyor. Yeni gelen öğretmene alışma süresi uzun sürebiliyor. Bu sürede öğrenci o boşlukta çok şey kaybedebiliyor. Bu en önemli nedenlerden bir tanesi”(Ö21)
- “Öğrenciler ücretli öğretmeni öğretmen olarak görmüyor, öğrenci kontrolü ve otorite sorunu yaşanıyor, sık öğretmen değişikliği öğrencilerin başarısını düşürüyor” (Ö25).
- “Ücretli öğretmen geçicidir ve öğrenci bunun farkında olunca öğretmenin dersini de öğretmeni de takmamaktadır” (Ö35).
- “Hem öğrenci açısından hem de öğretmen açısından pek çok götürüsü bulunmaktadır. Öğrenciyi ve öğretmeni farklı etkilemektedir. İki tarafında birbirine alışma süreci zaman alabilmekte ve bu sorun özellikle öğretmen için büyük sıkıntıya neden olmaktadır” (Ö42).
- “Hem öğrenciler hem de çevre tarafından ciddiye alınmadığımızı düşünüyorum. Öğrenci nasıl olsa gelecek yıl dersimize gelmeyecek düşüncesiyle öğretmeni ciddiye almıyor. Yukarda belirttiğimiz nedenlerden dolayı da eğitimin kalitesi düşüyor. Bazı ücretli öğretmenler dönem ortasında sınava hazırlanmak için görevini bırakabiliyor. Bu durum ise öğrenciler üzerinde olumsuzlukların en önemlisidir” (Ö85).
- “İş garantimin olmaması mesleğimi icra etmemi olumsuz yönde etkiliyor. Özellikle son yıllarda kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli öğretmen uygulamasının yaygınlaşması ve çok dillendirilmesinin öğretmenlik mesleğine olan saygıyı azalttığını düşünüyorum. Her üniversiteden mezun olanın bu

mesleği icra edebileceği zannediliyor. Bunun da evre tarafından renilmesi renciler üzerinde olumsuz etki uyandırıyor”(Ö105).

Demir'in (2010, s. 5-6) yaptığı çalışmada Ö105'in ifadelerini destekler niteliktedir. Öğrenci ve velilerin, öğretmenlerin istihdam biçimleriyle ilgilenmesi nedeniyle öğretmenlerin istihdam biçimlerinin ğretmen ve yöneticiler tarafından gizlendiği, kadrolu olmayan öğretmenleri istemeyen velilerin, ğretmen ve yöneticilerle sorunlar yaşadığı, bu süreçte en çok öğretmenlerin yıprandığı ortaya çıkmıştır.

## 4.2. Kadrosunda Ücretli Öğretmen Bulunan Okul Yöneticilerinden Elde Edilen Demografik Bulgular

Örneklem grubunun çoğunlukla evli, erkek ve orta yaşlı olduğu, 5 yıldan az kıdemli olanların daha fazla olduğu ve çoğunlukla okul müdürü olduğu, öğrenci sayılarının ise 50 ile 350 arasında yoğunlaştığı görülmüştür.

**Tablo 4.19. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	6	7,1
Erkek	79	92,9
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı 4.19'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 6'sı (% 7,1) kadın, 79'u (% 92,9) erkektir.

**Tablo 4.20. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	81	95,3
Bekar	4	4,7
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 4.20'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 81'i (% 95,3) evli, 4'ü (% 4,7) bekindir.

**Tablo 4.21. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
24-30 yaş	12	14,1
31-37 yaş	37	43,5
38-44 yaş	11	12,9
45-51 yaş	14	16,5
52 yaş ve üstü	11	12,9
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 4.21'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 12'sinin (% 14,1) 24-30 yaş, 37'sinin (% 43,5) 31-37 yaş, 11'inin (% 12,9) 38-44 yaş, 14'ünün (% 16,5) 45-51 yaş, 11'inin (% 12,9) 52 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.22. Örneklem Grubunun Yöneticilikteki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
5 yıldan az	35	41,2
5-10 yıl	26	30,6
11-16 yıl	11	12,9
17 yıl ve üstü	13	15,3
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun yöneticilikteki hizmet sürelerine göre dağılımı Tablo 4.22'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 35'inin (% 41,2) 5 yıldan az, 26'sının (% 30,6) 5-10 yıl, 11'inin (% 12,9) 11-16 yıl, 13'ünün (% 15,3) 17 yıl ve üstü yöneticilik hizmet süresi bulunmaktadır.

**Tablo 4.23. Örneklem Grubunun Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1-6 yıl	15	17,6
7-12 yıl	33	38,8
13-18 yıl	11	12,9
19-24 yıl	10	11,8
25 yıl ve daha fazla süre	16	18,8
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun okuldaki hizmet sürelerine göre dağılımı Tablo 4.23' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 15'inin (% 17,6) 1-6 yıl, 33'ünün (% 38,8) 7-12 yıl, 11'inin (% 12,9) 13-18 yıl, 10'unun (% 11,8) 19-24 yıl, 16'sının (% 18,8) 25 yıl ve daha fazla süre okulunda hizmeti bulunmaktadır.

**Tablo 4.24. Örneklem Grubunun İdari Görevlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Müdür	45	52,9
Müdür Başyardımcısı	10	11,8
Müdür Yardımcısı	30	35,3
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun idari görevlerine göre dağılımı Tablo 4.24' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 45'i (% 52,9) müdür, 10'u (% 11,8) müdür başyardımcısı, 30'u (% 35,3) müdür yardımcısıdır.

**Tablo 4.25. Örneklem Grubunun Okulunda Ücretli Öğretmen Çalıştırma Süresine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
2 yıl ve daha az süre	34	40,0
3-6 yıl	36	42,4
7-11 yıl	15	17,6
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun okulunda ücretli öğretmen çalıştırma süresine göre dağılımı Tablo 4.25'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 34'ünün (% 40,0) 2 yıl ve daha az süre, 36'sının (% 42,4) 3-6 yıl, 15'inin (% 17,6) 7-11 yıl arası süredir okulunda ücretli öğretmen çalıştırdığı görülmektedir.

**Tablo 4.26. Örneklem Grubunun Okulundaki Ücretli Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1 ücretli	43	50,6
2 ücretli	22	25,9
3 ücretli	5	5,9
4 ücretli	11	12,9
5 ve daha fazla ücretli	4	4,7
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun okulundaki ücretli öğretmen sayılarına göre dağılımı Tablo 4.26'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 43'ünün (% 50,6) okulunda 1 ücretli öğretmen, 22'sinin (% 25,9) okulunda 2 ücretli öğretmen, 5'inin

(% 5,9) okulunda 3 ücretli öğretmen, 11'inin (% 12,9) okulunda 4 ücretli öğretmen, 4'ünün (% 4,7) okulunda 5 ve daha fazla ücretli öğretmen çalışmaktadır.

**Tablo 4.27. Örneklem Grubunun Okulundaki Sözleşmeli Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
Sözleşmeli yok	39	45,9
1 Sözleşmeli	20	23,5
2 Sözleşmeli	7	8,2
3 Sözleşmeli	10	11,8
4 ve daha fazla sözleşmeli	9	10,6
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun okulundaki sözleşmeli öğretmen sayılarına göre dağılımı Tablo 4.27' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 39'unun (% 45,9) okulunda sözleşmeli öğretmenin olmadığı, 20'sinin (% 23,5) okulunda 1 sözleşmeli öğretmen, 7'sinin (% 8,2) okulunda 2 sözleşmeli öğretmen, 10'unun (% 11,8) okulunda 3 sözleşmeli öğretmen, 9'unun (% 10,6) okulunda 4 ve daha fazla sözleşmeli öğretmen çalışmaktadır.

**Tablo 4.28. Örneklem Grubunun Okulundaki Kadrolu Öğretmen Sayılarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1-9 Kadrolu	40	47,1
10-19 Kadrolu	26	30,6
20-29 Kadrolu	12	14,1
30 ve üstü kadrolu	7	8,2
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun okulundaki kadrolu öğretmen sayılarına göre dağılımı Tablo 4.28' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 40'ının (% 47,1) okulunda 1-9 kadrolu öğretmen, 26'sının (% 30,6) okulunda 10-19 kadrolu öğretmen, 12'sinin (% 14,1) okulunda 20-29 kadrolu öğretmen, 7'sinin (% 8,2) okulunda 30 ve daha fazla kadrolu öğretmen çalışmaktadır.

**Tablo 4.29. Örneklem Grubunun Okulundaki Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde (%)
1-50 öğrenci	12	14,1
51-150 öğrenci	24	28,2
151-250 öğrenci	22	25,9
251-350 öğrenci	10	11,8
351 ve daha fazla öğrenci	17	20,0
Toplam	85	100,0

Örneklem grubunun okulundaki öğrenci sayılarına göre dağılımı Tablo 4.29'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 12'sinin (% 14,1) okulunda 1-50 öğrenci, 24'ünün (% 28,2) 51-150 öğrenci, 22'sinin (% 25,9) 151-250 öğrenci, 10'unun (% 11,8) 251-350 öğrenci, 17'sinin (% 20,0) 351 ve daha fazla öğrencisi bulunmaktadır.

#### **4.2.1 Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını**

##### **Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları**

**Tablo 4.30. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Ortalamaları**

	n	Min.	Max.	Ort.	S.s
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	85	1,000	5,000	3,024	0,998
Performans düzeyi	85	1,000	5,000	2,903	0,960
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	85	1,000	5,000	3,507	0,859
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	85	1,000	5,000	3,223	1,156

Tablo 4.30'da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ücretli öğretmen uygulamasını değerlendirme puanlarının ortalamaları incelendiğinde, iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanlarının ortalamasının en yüksek, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.



**Tablo 4.31. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	MW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	Kadın	6	3,567	1,303	166,000	0,223
	Erkek	79	2,983	0,970		
Performans düzeyi	Kadın	6	3,381	1,116	164,000	0,210
	Erkek	79	2,867	0,945		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	Kadın	6	4,033	0,612	145,000	0,113
	Erkek	79	3,467	0,864		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	Kadın	6	2,750	1,471	184,000	0,362
	Erkek	79	3,259	1,132		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=166,000$ ;  $p=0,223>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=164,000$ ;  $p=0,210>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=145,000$ ;  $p=0,113>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=184,000$ ;  $p=0,362>0,05$ ).

**Tablo 4.32. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	MW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	Evli	81	3,023	0,985	152,500	0,844
	Bekar	4	3,050	1,427		
Performans düzeyi	Evli	81	2,900	0,945	154,500	0,876
	Bekar	4	2,964	1,416		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	Evli	81	3,490	0,862	129,500	0,499
	Bekar	4	3,850	0,806		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	Evli	81	3,256	1,131	113,500	0,313
	Bekar	4	2,542	1,629		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=152,500$ ;  $p=0,844>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=154,500$ ;  $p=0,876>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=129,500$ ;  $p=0,499>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $U=113,500$ ;  $p=0,313>0,05$ ).

**Tablo 4.33. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	24-30 yaş	12	3,067	1,012	2,445	0,655
	31-37 yaş	37	3,160	1,019		
	38-44 yaş	11	3,018	1,262		
	45-51 yaş	14	2,897	0,908		
	52 yaş ve üstü	11	2,690	0,792		
Performans düzeyi	24-30 yaş	12	2,690	1,015	1,183	0,881
	31-37 yaş	37	3,017	0,949		
	38-44 yaş	11	2,844	1,127		
	45-51 yaş	14	2,878	0,988		
	52 yaş ve üstü	11	2,844	0,846		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	24-30 yaş	12	3,579	0,694	3,942	0,414
	31-37 yaş	37	3,653	0,742		
	38-44 yaş	11	3,491	1,171		
	45-51 yaş	14	3,214	0,969		
	52 yaş ve üstü	11	3,327	0,922		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	24-30 yaş	12	3,639	1,185	8,363	0,079
	31-37 yaş	37	3,336	1,346		
	38-44 yaş	11	3,545	0,958		
	45-51 yaş	14	2,702	0,801		
	52 yaş ve üstü	11	2,727	0,620		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,445; p=0,655>0,05).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,183; p=0,881>0,05).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,942; p=0,414>0,05).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=8,363; p=0,079>0,05).

**Tablo 4.34. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Yöneticilikte Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	5 yıldan az	35	3,085	1,056	3,350	0,341
	5-10 yıl	26	3,216	0,953		
	11-16 yıl	11	2,718	1,184		
	17 yıl ve üstü	13	2,736	0,701		
Performans düzeyi	5 yıldan az	35	2,851	1,009	1,899	0,594
	5-10 yıl	26	3,068	0,868		
	11-16 yıl	11	2,786	1,257		
	17 yıl ve üstü	13	2,813	0,768		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	5 yıldan az	35	3,679	0,790	5,349	0,148
	5-10 yıl	26	3,583	0,690		
	11-16 yıl	11	3,073	1,256		
	17 yıl ve üstü	13	3,262	0,866		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	5 yıldan az	35	3,475	1,223	4,926	0,177
	5-10 yıl	26	3,223	1,207		
	11-16 yıl	11	3,030	1,072		
	17 yıl ve üstü	13	2,705	0,785		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının yöneticilikte hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,350; p=0,341>0,05).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının yöneticilikte hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,899; p=0,594>0,05).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının yöneticilikte hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,349; p=0,148>0,05).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının yöneticilikte hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,926; p=0,177>0,05).

**Tablo 4.35. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Öğretmenlikteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1-6 yıl	15	3,051	1,176	4,309	0,366
	7-12 yıl	33	3,223	0,898		
	13-18 yıl	11	2,591	1,104		
	19-24 yıl	10	2,937	1,044		
	25 yıl ve daha fazla süre	16	2,942	0,931		
Performans düzeyi	1-6 yıl	15	2,738	1,001	5,817	0,213
	7-12 yıl	33	3,056	0,882		
	13-18 yıl	11	2,416	1,031		
	19-24 yıl	10	3,043	0,868		
	25 yıl ve daha fazla süre	16	2,991	1,063		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	1-6 yıl	15	3,570	0,890	6,569	0,160
	7-12 yıl	33	3,738	0,551		
	13-18 yıl	11	3,055	1,125		
	19-24 yıl	10	3,200	1,054		
	25 yıl ve daha fazla süre	16	3,475	0,946		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1-6 yıl	15	3,556	1,248	15,359	<b>0,004</b>
	7-12 yıl	33	3,281	1,224		
	13-18 yıl	11	4,030	1,118		
	19-24 yıl	10	2,450	0,604		
	25 yıl ve daha fazla süre	16	2,719	0,717		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,309;  $p=0,366>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,817;  $p=0,213>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,569;  $p=0,160>0,05$ ).

Yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının öğretmenlikteki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=15,359;  $p=0,004<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; öğretmenlikte hizmet süresi 19-24 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, öğretmenlikte hizmet süresi 1-6 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür (U=35,000;  $p=0,026<0,05$ ). Öğretmenlikte hizmet süresi 25 yıl ve daha fazla süre olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, öğretmenlikte hizmet süresi 1-6 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür (U=68,000;  $p=0,039<0,05$ ). Öğretmenlikte hizmet süresi 19-24 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, öğretmenlikte

hizmet süresi 7-12 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=90,500$ ;  $p=0,032<0,05$ ). Öğretmenlikte hizmet süresi 19-24 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, öğretmenlikte hizmet süresi 13-18 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=11,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ). Öğretmenlikte hizmet süresi 25 yıl ve daha fazla süre olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, öğretmenlikte hizmet süresi 13-18 yıl olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından düşüktür ( $U=25,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ).

**Tablo 4.36. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarında Ücretli Öğretmenlerin Görev Yaptığı Süre Değişkenine Göre Farklaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	2 yıl ve daha az süre	34	2,912	0,981	0,459	0,795
	3-6 yıl	36	3,114	1,054		
	7 yıl ve daha fazla süre	15	3,064	0,939		
Performans düzeyi	2 yıl ve daha az süre	34	2,729	0,938	1,887	0,389
	3-6 yıl	36	3,067	0,945		
	7 yıl ve daha fazla süre	15	2,905	1,040		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	2 yıl ve daha az süre	34	3,422	0,910	1,529	0,466
	3-6 yıl	36	3,649	0,793		
	7 yıl ve daha fazla süre	15	3,360	0,898		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	2 yıl ve daha az süre	34	3,498	1,089	3,095	0,213
	3-6 yıl	36	3,023	1,182		
	7 yıl ve daha fazla süre	15	3,078	1,192		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının okulunda ücretli öğretmeni çalıştırdığı süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=0,459$ ;  $p=0,795>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının okulunda ücretli ğretmeni çalıştırdığı süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,887; p=0,389>0,05).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının okulunda ücretli ğretmeni çalıştırdığı süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,529; p=0,466>0,05).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının okulunda ücretli ğretmeni çalıştırdığı süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,095; p=0,213>0,05).



**Tablo 4.37. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Ücretli Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1 ücretli	43	3,068	1,059	3,470	0,482
	2 ücretli	22	3,076	1,090		
	3 ücretli	5	3,240	0,888		
	4 ücretli	11	2,926	0,731		
	5 ve daha fazla ücretli	4	2,275	0,386		
Performans düzeyi	1 ücretli	43	2,875	0,959	3,906	0,419
	2 ücretli	22	3,010	1,163		
	3 ücretli	5	3,100	0,566		
	4 ücretli	11	2,987	0,732		
	5 ve daha fazla ücretli	4	2,143	0,535		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	1 ücretli	43	3,506	0,914	4,784	0,310
	2 ücretli	22	3,743	0,810		
	3 ücretli	5	3,600	0,566		
	4 ücretli	11	3,218	0,822		
	5 ve daha fazla ücretli	4	2,900	0,663		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1 ücretli	43	3,131	1,112	3,743	0,442
	2 ücretli	22	3,248	1,188		
	3 ücretli	5	3,467	1,261		
	4 ücretli	11	3,061	1,389		
	5 ve daha fazla ücretli	4	4,208	0,250		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki ücretli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,470; p=0,482>0,05).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki ücretli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,906; p=0,419>0,05).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki ücretli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,784; p=0,310>0,05).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının okulundaki ücretli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=3,743; p=0,442>0,05).

**Tablo 4.38. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Sözleşmeli Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	Sözleşmeli yok	39	2,903	1,079	1,875	0,759
	1 sözleşmeli	20	3,072	0,986		
	2 sözleşmeli	7	3,543	1,160		
	3 sözleşmeli	10	2,920	0,416		
	4 ve daha fazla sözleşmeli	9	3,156	1,037		
Performans düzeyi	sözleşmeli yok	39	2,819	0,945	0,751	0,945
	1 sözleşmeli	20	2,981	0,970		
	2 sözleşmeli	7	3,296	1,351		
	3 sözleşmeli	10	2,814	0,722		
	4 ve daha fazla sözleşmeli	9	2,889	1,025		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	sözleşmeli yok	39	3,414	0,836	1,741	0,783
	1 sözleşmeli	20	3,688	0,874		
	2 sözleşmeli	7	3,857	1,018		
	3 sözleşmeli	10	3,340	0,789		
	4 ve daha fazla sözleşmeli	9	3,422	0,924		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	sözleşmeli yok	39	3,503	1,122	4,678	0,322
	1 sözleşmeli	20	2,965	1,279		
	2 sözleşmeli	7	3,262	0,700		
	3 sözleşmeli	10	2,833	1,168		
	4 ve daha fazla sözleşmeli	9	2,981	1,206		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki sözleşmeli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=1,875$ ;  $p=0,759>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki sözleşmeli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=0,751$ ;  $p=0,945>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki sözleşmeli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=1,741$ ;  $p=0,783>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının okulundaki sözleşmeli öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=4,678$ ;  $p=0,322>0,05$ ).

**Tablo 4.39. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okulundaki Kadrolu Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	P
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1-9 kadrolu	40	3,041	1,051	0,727	0,867
	10-19 kadrolu	26	2,952	0,961		
	20-29 kadrolu	12	3,231	1,112		
	30 ve üstü kadrolu	7	2,843	0,709		
Performans düzeyi	1-9 kadrolu	40	2,765	0,963	5,992	0,112
	10-19 kadrolu	26	2,846	0,967		
	20-29 kadrolu	12	3,536	0,918		
	30 ve üstü kadrolu	7	2,816	0,694		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	1-9 kadrolu	40	3,469	0,860	7,299	0,063
	10-19 kadrolu	26	3,469	0,784		
	20-29 kadrolu	12	4,046	0,807		
	30 ve üstü kadrolu	7	2,943	0,892		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1-9 kadrolu	40	3,382	1,227	6,783	0,079
	10-19 kadrolu	26	3,385	1,190		
	20-29 kadrolu	12	2,833	0,564		
	30 ve üstü kadrolu	7	2,381	1,012		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki kadrolu öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=0,727; p=0,867>0,05).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki kadrolu öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=5,992; p=0,112>0,05).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki kadrolu öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=7,299; p=0,063>0,05).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının okulundaki kadrolu öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,783;  $p=0,079>0,05$ ).

**Tablo 4.40. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasını Değerlendirme Puanlarının Okullarındaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması**

	Grup	n	Ort	Ss	KW	p
Mesleki açıdan yeterlilik düzeyi	1-50 öğrenci	12	3,533	1,118	11,902	<b>0,018</b>
	51-150 öğrenci	24	3,019	0,868		
	151-250 öğrenci	22	2,534	0,897		
	251-350 öğrenci	10	2,797	1,021		
	351 ve daha fazla öğrenci	17	3,441	0,951		
Performans düzeyi	1-50 öğrenci	12	3,107	0,887	13,653	<b>0,008</b>
	51-150 öğrenci	24	2,740	0,922		
	151-250 öğrenci	22	2,432	0,815		
	251-350 öğrenci	10	3,107	0,968		
	351 ve daha fazla öğrenci	17	3,479	0,960		
İletişim ve sosyal beceri düzeyi	1-50 öğrenci	12	3,729	0,810	5,685	0,224
	51-150 öğrenci	24	3,458	0,854		
	151-250 öğrenci	22	3,191	0,794		
	251-350 öğrenci	10	3,620	0,585		
	351 ve daha fazla öğrenci	17	3,762	1,047		
Ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum	1-50 öğrenci	12	2,944	1,232	10,836	<b>0,028</b>
	51-150 öğrenci	24	3,674	1,202		
	151-250 öğrenci	22	3,376	1,196		
	251-350 öğrenci	10	3,217	1,028		
	351 ve daha fazla öğrenci	17	2,588	0,773		

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki öğrenci sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=11,902;  $p=0,018<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; okulunda 1-50 öğrenci olanların mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı, okulunda 151-250 öğrencisi olan okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanından yüksektir (U=59,000;  $p=0,008<0,05$ ). Okulunda 351 ve

daha fazla öğrencisi olan okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanı, okulunda 151-250 öğrencisi olan okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterlilik düzeyi puanından yüksektir ( $U=93,500$ ;  $p=0,008<0,05$ ).

Okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki öğrenci sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=13,653$ ;  $p=0,008<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; okulunda 1-50 öğrencisi olan okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı, okulunda 151-250 öğrencisi olan okul yöneticilerinin performans düzeyi puanından yüksektir ( $U=69,500$ ;  $p=0,024<0,05$ ). Okulunda 351 ve daha fazla öğrencisi olan okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı, okulunda 51-150 öğrencisi olan okul yöneticilerinin performans düzeyi puanından yüksektir ( $U=112,500$ ;  $p=0,015<0,05$ ). Okulunda 351 ve daha fazla öğrencisi olan okul yöneticilerinin performans düzeyi puanı, okulunda 151-250 öğrencisi olan okul yöneticilerinin performans düzeyi puanından yüksektir ( $U=73,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ).

Okul yöneticilerinin iletişim ve sosyal beceri düzeyi puanı ortalamalarının okulundaki öğrenci sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $KW=5,685$ ;  $p=0,224>0,05$ ).

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı ortalamalarının okulundaki öğrenci sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=10,836$ ;

$p=0,028<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; okulunda 51-150 öğrencisi olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, okulunda 351 ve daha fazla öğrencisi olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından yüksektir ( $U=83,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Okulunda 151-250 öğrencisi olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanı, okulunda 351 ve daha fazla öğrencisi olan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum puanından yüksektir ( $U=115,500$ ;  $p=0,042<0,05$ ).

## 4.2.2. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin İçerik Analizi İle Değerlendirilmesi

**Tablo 4.41. Yönetici Görüşlerine Göre Ücretli Öğretmenlik Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar**

S.N. Sorunlara ilişkin kodlanmış maddeler	F
1. Öğretmenlerin geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına neden olması (Y21, Y23, Y26, Y28, Y30, Y33, Y34, Y36, Y44, Y49, Y58, Y60, Y63, Y65, Y71)	15
2. Özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu (Y4, Y8, Y28, Y32, Y44, Y53, Y73, Y76, Y77, Y78, Y79, Y82, Y85)	13
3. Okulu sahiplenememeleri (Y5, Y36, Y38, Y39, Y40, Y46, Y49, Y62, Y63, Y65, Y72, Y73)	12
4. Öğretmenlik meslek ve alan bilgisinden yoksun olmaları (Y2, Y10, Y26, Y28, Y51, Y62, Y65, Y68, Y77)	9
5. Alan dışı görevlendirilmeleri (Y6, Y26, Y43, Y74, Y76, Y78, Y82, Y85)	8
6. Geçici oldukları için okula ve öğrenciye uyum sağlayamamaları (Y4, Y10, Y17, Y20, Y26, Y51, Y78, Y79)	8
7. Kısa süreli görev yaptıkları için öğrencilerin öğretmene uyum sağlayamamaları (Y1, Y8, Y21, Y35, Y46, Y49, Y66, Y77)	8
8. Ücretli öğretmenlik uygulamasının eğitimin niteliğini düşürerek öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemesi (Y21, Y22, Y44, Y46, Y62, Y65, Y75, Y85)	8
9. İstedikleri zaman görevi bırakabilmeleri (Y7, Y73, Y74, Y76, Y80, Y84)	6
10. Eğitim öğretim dönemi başladıktan sonra görevlendirme yapılması (Y12, Y17, Y33, Y49, Y56, Y66)	6
11. Gelecek kaygısı taşımaları (Y8, Y15, Y53, Y54, Y79)	5
12. Öğretmenlerin geçici olmasının velilerin olumsuz tutum geliştirmelerine neden olması (Y21, Y44, Y65)	3
13. Öğrenci ve veli ilişkilerinde problem yaşamaları (Y20, Y47)	2

Yöneticilere ücretli öğretmen istihdamında karşılaştıkları sorunlar sorulduğunda on üç farklı maddenin kodlandığı görülmüştür. Maddeler incelendiğinde ilk üç madde arasında belirgin bir fark olmadığı görülmektedir. Bu maddeler, ücretli öğretmenlerin



geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına neden olması, özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu ve ücretli öğretmenlerin okulu sahiplenememeleridir. Erden'nin (2005, s. 43) de belirttiği gibi öğretmenlerin temel görevi öğrenmeyi sağlamaktır. Öğretmenlerin bu görevi yerine getirebilecek mesleki yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenin mesleki niteliği genel kültür, konu alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgi ve becerilerine bağlıdır. Bir öğretmenin kişilik özellikleri ne kadar olumlu olursa olsun bu özelliklere sahip olmadığı takdirde etkili bir öğretmen olması mümkün değildir (Akt. Budak, 2009, s. 7). Bu doğrultuda yöneticilerin görüşlerinden bazıları kendi ifadeleriyle aşağıda verilmektedir:

- “Okula ve öğrenciye adapte olmakta zorluklar yaşamakta olan ücretli öğretmenler arasında çok başarı olanlar da mevcuttur. Ancak bunlar istisna olup genellikle öğretmenlik mesleğinin gereklerini tam anlamıyla yerine getirememektedirler. Geçici olduklarının farkındalığı ile öğrencilerle öğretmen-öğrenci ilişkisinden daha çok arkadaş ilişkisi geliştirmekteler buda eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca aynı işi yapmalarına rağmen düşük ücret almaları onların motivasyonunu oldukça düşürmektedir. Bu öğretmenlerin bir kısmı işlerini layıkıyla yapmaya çalışsa da yeterli formasyonları olmadığından bunu gerçekleştirememektedirler. Bu tecrübeye sahip oldukları zamanda da genellikle işlerine son verilmekte yerlerine ya kadrolu ya da başka bir sözleşmeli öğretmen gelmektedir. Bu işin en olumsuz kısmıdır (Y4)”.
- “Karşılaşılan en önemli sorun öğretmenlerimizin gelecek kaygısı (benimseyememe, kendini oraya orayı kendine ait hissedememe) nedeniyle kafalarının karışık olması ve ücret farkı (Y15)”.

- “Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde niteliği düşürmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, olumsuz öğrenci davranışlarının gelişmesine neden olmaktadır. Ücretli öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, veliler, gereken saygı ve özeni göstermemektedir. Ücretli öğretmenler sık değiştirdikleri için, öğrenciler, uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle öğrenciler mağdur olmaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimi zaman zaman kesintiye uğratmaktadır. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde fırsat ve olanak eşitliği ilkesine aykırıdır (Y21)”.
- “Ücretli öğretmenler kendilerini kadrolu öğretmenler kadar sorumlu hissetmiyorlar (Y40)”
- “Öğrencilerimizin başarıları düşmektedir (Y 46)”
- “Devamsızlık problemi yaşıyoruz. Öğretmen KPSS sınavına hazırlanmak için görevi yarıda bırakabiliyor (Y58)”.
- “Görevlendirmelerin zamanında yapılamaması, eğitim faaliyetlerinin aksamasına neden olmaktadır (Y66)”.
- “Öğretmelerin ücretli öğretmen diye nitelendirilmesi, ayrılması doğru değil. Bu atlandırma ister istemez ücretli öğretmenlik yapan insanları okul ortamında olumsuz etkilemektedir dolayısıyla buda onların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte ve geçici gözüyle hareket etmektedirler (Y72)”.
- “Sosyal kültürel etkinliklere katılmaktan zevk almıyorlar. Katılım yerine KPSS’ye çalışmak istiyorlar (Y85)”.

**Tablo 4.42. Okul Yöneticilerinin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasında Karşılaşılan Sorunların Çözülmesine Yönelik Görüşleri**

<b>S.N. Sorunların çözümüne yönelik kodlanmış maddeler</b>	<b>f</b>
1. Ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması (Y6, Y8, Y10, Y12, Y15, Y20, Y21, Y28, Y32, Y34, Y36, Y37, Y49, Y53, Y54, Y56, Y58, Y60, Y63, Y65, Y66, Y67, Y73, Y75, Y77, Y78, Y79, 82, Y85)	<b>29</b>
2. Ücretli öğretmenlere hizmetiçi eğitim sağlanması(Y4, Y10, Y22, Y26, Y39, Y51, Y65, Y71, Y72, Y77, Y79)	<b>13</b>
3. Görevlendirilmelerinin bütün eğitim yılını kapsaması (Y16, Y21, Y26, Y36, Y44, Y47, Y65, Y69, Y73, Y80)	<b>10</b>
4. Özlük hakları ve ücretlerin iyileştirilmesi (Y8, Y31, Y44, Y71, Y78)	<b>5</b>
5. Açık olan bütün branşlara kadrolu öğretmen atanması (Y1, Y77, Y82, Y85)	<b>4</b>
6. Alan dışı görevlendirmelerin yapılmaması (Y74, Y82, Y85)	<b>3</b>
7. Eğitim Fakültesi mezunlarına görev verilmesi (Y4, Y38, Y60)	<b>3</b>
8. Eğitim yılı başlamadan önce görevlendirmelerin tamamlanması (Y60, Y66, Y85)	<b>3</b>
9. Belirli yılı tamamlayan nitelikli ücretli öğretmenlerin kadroya alınması (Y8)	<b>1</b>
10. Bu istihdam tipinde görev yapanlara ‘ <b>ücretli öğretmen</b> ’ denilmemesi (Y72)	<b>1</b>

Yöneticilere uygulamada karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerileri sorulduğunda diğer maddelerden belirgin bir farkla ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması yönünde talepte bulunmaları oldukça dikkat çekicidir. Kendi ifadeleriyle çözüm önerilerinin bazıları aşağıda verilmiştir:

- “Ücretli öğretmenlik kesinlikle tamamen kaldırılmalıdır (20)”.
- “Ücretli öğretmenlerin ücreti artırılmalı buna karşın yaptırımlar da artırılmalı. Mesleki yeterliliğinin olmadığı veya kendini bilinçli olarak geliştirmedeği, öğrenciye faydalı olamadığı müdür tarafından anlaşılan öğretmenin ücreti rahatça kesilebilmeli. “Görevi bırakırım” kozuna karşın müdür rahatça başka bir ücretli öğretmen bulabilmeli. Görev yapan her ücretli öğretmene müdür bir

karne hazırlamalı ve bu karnede görev yeterliliği, ahlaki durumu vs. derecelendirilmeli. Görev yapacak her ücretli öğretmen görevlendirilirken bu kriterlerin olduğu karnesi dikkate alınmalı (31)”.

- “Ücretli öğretmenlik uygulamasında sadece eğitim fakültesi mezunlarına görev verilmelidir (38)”.
- “Ücretli öğretmene eğitim-öğretim yılı sonuna kadar görevi bırakmayacağına dair bir yazı imzalatılması.Zorunlu haller dışında görevini erken bırakan öğretmene bir daha görev verilmemesi ( 47)”.
- “Ücretli öğretmenler kesinlikle branşı dışında istihdam edilmemelidir (74)”.
- “Ücretli öğretmenlik uygulaması kademeli olarak sonlandırılmalı, norm kadro yönetmeliğinde düzenlememe yapılarak özellikle eğitim bölgesi dışında yer alan okullardaki maaş karşılığını dolduramayan öğretmenler farklı okullara görevlendirilebilmelidir (63)”.

Erden’e (2005, s. 29), göre öğretmenlik mesleğinin icra edilebilmesi için bireyin öncelikle bilgi aktaracağı konu alanında uzman olması gerekir. Ancak bu uzmanlık, öğretmenlik için yeterli değildir. Birey bir konuda uzman olabilir, ancak sahip olduğu bilgileri öğrencilere aktarmakta yetersiz kalabilir. Bu nedenle öğretmen aynı zamanda öğretmenlik meslek bilgisine sahip olmalıdır. Diğer bir deyişle eğitim bilimleri alanında geliştirilmiş kuram ve ilkeleri bilmelidir.Temel görevi öğrencinin toplumsallaşmasını sağlamak ve toplumsal kültürü öğrenciye aktarmak olan öğretmenin bu görevini yerine getirmesi için, içinde yaşadığı toplumun kültürünü de çok iyi bilmesi gerekir. Ancak bu üç unsur bir araya gelirse öğretmenlik mesleğini yerine getirebilir. Öğretmenlik mesleğine girecek kişilerin tüm bu özelliklere sahip olabilmesi için uzun bir eğitim sürecinden geçmesi gerekmektedir (Akt. Budak, 2009, s. 3).

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. SONUÇ

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları ve kadrosunda ücretli öğretmen bulunan yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar; mesleki açıdan yeterlilik düzeyi, iş güvencesinin performansa etkisi, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum, mesleğe bağlılık düzeyi, mesleki eğitim gereksinim düzeyi, faktörleri başlığında incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre ücretli öğretmenler en yüksek ortalama 4,113 ortalama puan ile mesleki açıdan yeterlilik düzeyi faktörüne, en düşük ortalamanın ise 1,636 ortalama puanla ücret ve özlük haklarından memnuniyet düzeyine ilişkin olduğu belirlenmiştir. Buradan ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini iyi düzeyde yeterli gördükleri, ancak mesleklerine düşük düzeyde bağlı oldukları söylenebilir.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme düzeylerini belirleyen faktörlerden; iş güvencesinin performansa etkisi ve ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı, diğer boyutlarda ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi ve ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutumları boyutlarına ilişkin görüşleri erkek öğretmenlerden daha yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme düzeylerini belirleyen faktörlerden; mesleğe bağlılık düzeyinin medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan farklılaştığı, diğer boyutlarda ise öğretmenlerin medeni durumlarına göre bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Bekâr öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha fazla mesleklerine bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme düzeylerini belirleyen faktörlerden; ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum düzeylerinin yaşlarına göre istatistiksel açıdan farklılaştığı, diğer boyutlarda ise öğretmenlerin yaşlarına göre bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. 28-31 yaş aralığındaki ücretli öğretmenlerin daha büyük ve daha küçük yaştaki ücretli öğretmenlerden ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutumları daha olumludur.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme düzeylerini belirleyen faktörlerden; mesleki açıdan yeterlilik düzeyi ve mesleki eğitim gereksinim düzeyi dışında kalan boyutlara ilişkin görüşlerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı, mesleki açıdan yeterlilik düzeyi ve mesleki eğitim gereksinim düzeyi boyutlarının ise öğretmenlerin eğitim durumlarına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre ön lisans mezunu olan ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin performansa etkisi, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum, mesleğe bağlılık düzeyi ve ücret ve özlük haklarından memnuniyet düzeyleri lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksektir.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme düzeylerinin ücretli öğretmenlik yaptıkları süreye ve ücretli öğretmen olarak aynı okulda çalıştığı süreye göre istatistik olarak farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları değerlendirme düzeylerinin; mesleki açıdan yeterlilik düzeyi, iş güvencesinin performansa etkisi ve ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum boyutlarına ilişkin görüşlerinin istatistiksel olarak girdikleri derslere göre farklılaştığı, diğer boyutlarda ise girilen derse göre bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Buna göre; 2. Kademe branş derslerine giren ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik düzeyleri diğer derslere giren öğretmenlerden düşük, 1. kademe branş derslerine giren öğretmenlerin iş güvencesinin performansa olan etkisi, diğer derslere giren öğretmenlerden daha yüksek ve ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutumları da diğer derslere giren öğretmenlerden daha olumsuzdur.

Ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar içerik analizine göre incelendiğinde en önemli sorunlarının srasıyla; ücretlerin yetersiz olması, iş güvencesinin olmayışı, gelecek kaygısı, özlük haklarının yetersiz olması ve ücretli öğretmenlere karşı olumsuz çevre tutumları olduğu belirlenmiştir. Ücretli öğretmenlik uygulamasının öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilerinin ise; sık öğretmen değişiminin öğrencilerde hem uyum hemde disiplin problemlerine sebep olması ve ücretli öğretmenlerin taşıdığı kaygıların (gelecek, ücret, kpss sınavı ve özlük hakları gibi) öğrencilere olumsuz yönde yansıtılması olduğu belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenleri değerlendirme düzeyleri; mesleki açıdan yeterlilik düzeyi, performans düzeyi, iletişim ve sosyal beceri düzeyi, ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum olmak üzere 4 boyutta ele alınmıştır. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticileri ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin en olumlu görüşleri 3,507 ortalama puanla ücretli öğretmenlerin iletişim ve sosyal beceri düzeylerine ilişkin, en olumsuz görüşleri ise 2,903 ortalama

puan ile performans düzeylerine ilişkin olduğu belirlenmiştir. Buradan okul yöneticilerinin ücretli öğretmenleri iletişim ve sosyal yönden yeterli bulurken performans ve öğretmenlik mesleği yönünden yeterli bulmadıkları söylenebilir.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını değerlendirme düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, yöneticilikte geçen hizmet sürelerine, okullarında ücretli öğretmen çalıştırdığı süreler, okullarındaki ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmen sayılarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile kadın veya erkek, bekar veya evli, farklı yaşlarda, farklı yöneticilik deneyimine sahip, farklı sürelerde ücretli öğretmen çalıştıran, okulunda farklı sayıda ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmen görev yapan yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin değerlendirmeleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını değerlendirme düzeylerini belirleyen faktörlerden ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutum boyutu dışında öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre öğretmenlikte 13-18 yıl arası hizmeti bulunan yöneticilerin ücretli öğretmenlik uygulamasına yönelik tutumları öğretmenlik hizmet süresi daha az olan yöneticilerden daha olumludur.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasını değerlendirme düzeylerini belirleyen faktörlerden iletişim ve sosyal beceri düzeyi boyutu dışında okuldaki öğrenci sayılarına göre istatistiksel açıdan farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre; okulunda 151-250 arası öğrenci bulunan yöneticilerin ücretli öğretmenlerin mesleki açıdan yeterlilik ve performans düzeylerine ilişkin görüşleri daha az öğrencisi bulunan yöneticilere göre daha yüksek, okulunda 151-250 arası öğrenci bulunan yöneticilerin



Ücretli ğretmenlik uygulamasına yönelik tutumları daha az sayıda ğrencisi bulunan yöneticilerden daha olumsuzdur.

Okul yöneticilerinin ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri içerik analizine göre incelendiğinde ise ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin en önemli sorunların; öğretmenlerin geçici olmasının öğrencilerde disiplin sorunlarına neden olması, özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz oluşu ve okulu sahiplenmemeleri olduğu, bu sorunların çözümüne yönelik olarak; ücretli öğretmenlik uygulamasının kaldırılması, ücretli öğretmenlere hizmetiçi eğitim sağlanması ve görevlendirilmelerinin bütün eğitim yılını kapsaması gibi önerilerinin olduğu saptanmıştır.

## 5.2. ÖNERİLER

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

İhtiyaç duyulan öğretmen ihtiyacını karşılamada kadrolu atamaya mümkün olduğunca ağırlık verilerek kademeli olarak ücretli öğretmenlik uygulamasına son verilebilir.

Ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin ücret ve özlük haklarında imkânlar elverdiğince iyileştirmeler yapılabilir.

Ücretli öğretmenlerin kadrolu olarak istihdam edilen öğretmenlere verilen tarzda meslek öncesi yoğunlaştırılmış hazırlayıcı ve temel eğitim almaları sağlanabilir.

Gerekli şartları taşıyan ve ücretli öğretmen olarak görev yapmak isteyen adaylarla en az bir senelik sözleşmeler yapılarak eğitim süreci başladıktan sonra istisnai durumlar hariç istedikleri zaman görevi bırakabilmeleri önlenebilir.

Alan dışı ücretli öğretmen görevlendirmeleri öğrenci başarısını doğrudan etkileyeceği için öğretmenler öncelikli olarak kendi branşlarında istihdam edilmelidir.

## KAYNAKLAR

- Akar, E. (2007). *İlköğretim Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Verdikleri Değer Ve Mesleki Yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. 2. Baskı. Ankara: Emek Ofset.
- Akyüz, Y. (2003). Osmanlıdan Günümüze Öğretmen İstihdam İlke ve Politikalarına Eleştirel Bir Bakış. *Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı Sempozyumu*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, 165-188.
- Akyüz, Y. (2007). *Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000 - M.S. 2007*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ankara İdare Mahkemesi, Eğitim Sen. Erişim tarihi: 15 Ağustos 2011, [www.egitimsen.org.tr/down/ucretliogretmenlik.doc](http://www.egitimsen.org.tr/down/ucretliogretmenlik.doc).
- Arslan, B. (2003). Bilgisayar Destekli Eğitime Tabi Tutulan Ortaöğretim Öğrencileriyle Bu Süreçte Eğitici Olarak Rol Alan Öğretmenlerin BDE'ye İlişkin Görüşleri. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 2 (4), 67-75.
- Atay, D.Y.(2003). *Öğretmenin Değişen Yüzü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1996). *Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Başkaya, F. (2003). *Küreselleşme mi? Emperyalizm mi?*. **2. Baskı**. Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Bayram, G. (2009). Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Buğra, A. (2007). *AKP Döneminde Sosyal Politika ve Vatandaşlık*. İstanbul: Toplum ve Bilim.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Ö. Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 207-237.
- Çetin, Ö., Çakiroğlu, M., Bayılmış, C. ve Ekiz, H. (2004). Teknolojik Gelişme İçin Eğitimin Önemi ve İnternet Destekli Öğretimin Eğitimdeki Yeri. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 3 (3), 144-147.
- Çırpan, H.(1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokgezen, M., Terzi, N. (2008). Türkiye'de Devletin Eğitime Müdahalesinin Yeterli Gerekçesi Var mı? *Liberal Düşünce*, (49), 1-17.
- Demir, N. (2010). *Eğitimde Esnek Çalıştırma Biçimlerinin Öğrenme Ortamına Yansımalarının Çözümlemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demircioğlu, İ. H., Mutluer, C. ve Demircioğlu, E. (2011). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Demokratik Öğretmen Nitelikleri Hakkındaki Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19 (2), 577-586.

Devlet Memurları Kanunu (1965). Kanun Numarası: 657 R.Gazete: Tarih: 23/7/1965 Sayı: 12056, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 4 Sayfa: 3044. Erişim tarihi: 22 Aralık 2011, <http://www.khgm.gov.tr/mevzuat/Kanun/devletmemurlarikanunu.htm>.

Devlet Memurları Kanunu (1965). Kanun Numarası: 657 Kabul Tarihi: 14. 7. 1965, Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 23.7.1965, Sayı: 12056. Erişim tarihi: 22 Aralık 2011, [www.rizeozelidare.gov.tr/ortak\\_icerik/.../Devlet%20Memuru\\_knn-657.doc](http://www.rizeozelidare.gov.tr/ortak_icerik/.../Devlet%20Memuru_knn-657.doc).

Doğan, C. (2005). Türkiye’de Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Sorunları. *Bilig*, (35), 133-149.

Dolunay, A B. ve Öznur, Ö. (2004). Bireysel Çalgı Eğitimi I (keman) Dersi Hedeflerinin Gerçekleşme Düzeylerinin Belirlenmesi (A.İ.B.Ü. örneği). *1924-2004 Musiki Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Cilt:2, 350-359, Nisan, Isparta.

Dural, A.B. ve Zeyrekli, S. (2011). Sosyal Devletin Eğitim İşlevi. Erişim tarihi: 21 Temmuz 2011, <http://www.genbilim.com/content/view/5840/39/>.

Eğitim-Bir-Sen (2008). *Öğretmenlerin Meslek Memnuniyetleri Araştırması*. Aralık (45), 1-48.

Eğitim-Bir-Sen (2004). *Öğretmen Örgütlenmeleri ve Eğitim Bir Sen*. Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları

Ekinci, A. ve Öter, Ö. M. Eğitim Fakültelerinin Öğretmen Yetiştirme Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki ve Özel Alan Yeterlikleri. Erişim tarihi: 21 Temmuz 2011,

[http://duabpo.dicle.edu.tr/oygem/dosya/Ogretmen\\_Adaylari\\_i%C3%A7\\_mizam\\_paj.pdf](http://duabpo.dicle.edu.tr/oygem/dosya/Ogretmen_Adaylari_i%C3%A7_mizam_paj.pdf)

Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştığı Ekonomik Sorunlar ve Bu Ekonomik Sorunların Performanslarına Etkisi Konusundaki Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 270-287.

Erden, M.(2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Epsilon Yayıncılık.

Ergun, M., Ergezer, B., Çevik, İ. ve Özdaş, A. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Ocak Yayınları.

Gelen, İ. ve Bayram, Ö. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (9), 39-55.

Gürer, C. (2007). Özel Öğretim Yöntemleri-II. Erişim tarihi: 12 Aralık 2011, [http://www.aku.edu.tr/AKU/DosyaYonetimi/YAPIEGT/webpage/dersnot/ooy2\\_ders1.pdf](http://www.aku.edu.tr/AKU/DosyaYonetimi/YAPIEGT/webpage/dersnot/ooy2_ders1.pdf)

Güven, İ. (2003). 1940'dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Tarihsel Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, (160).

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi

Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun (15.7.2004. Resmi Gazete).

Karaca, E. (2011). Öğretmen Adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) Yönelik Tutumları. *Akademik Bakış Dergisi*, 23, 1-18.

Karaçam, A. (2003). *Başarılı Öğretmenin Portresi*. 2. Baskı. İstanbul: Bilge Yayınları.

- Karadeniz, Y. ve Demir, S. B. (2010). Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 55-77.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kazancı, A. K. (2007). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Çerçevesinde Vekalet Müessesesi*. Ankara: Maliye Bakanlığı.
- Köroğlu, Ö. (2005). *Kamu İşletmeciliği Anlayışı ve Kamu İstihdamına Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KPSS Öğretmenlik Duyurusu. Erişim tarihi: 22 Aralık 2011, <http://www.osym.gov.tr/belge/1-5678/26052003-tarihli-kpss-ogretmenlik-duyurusu.html>
- KPSS Rehberi (2008). Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) Ortaöğretim / Önlisans Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, Ankara.
- KPSS ve Merkezi Yerleştirme İşlemlerine İlişkin Sık Sorulan Sorular. Erişim tarihi: 22 Temmuz 2011, <http://www.dpb.gov.tr/bilgiedinmebirimi/sss2.htm>.
- KPSS Yerine Alan Sınavı Geliyor. Erişim tarihi: 14 Temmuz 2011, [http://www.sabah.com.tr/Egitim/2010/09/22/kpss\\_yerine\\_alan\\_sinavi\\_geliyor](http://www.sabah.com.tr/Egitim/2010/09/22/kpss_yerine_alan_sinavi_geliyor)
- Lott, J. R. (1987). Why is Education Publicly Provided? A Critical Survey. (çev: Metin Meriç). *Cato Journal*, 7 (2). Erişim tarihi: 12 Temmuz 2011, <http://www.canaktan.org/ekonomi/ozellestirme/kamu-ekonomisi-genisleme/meric-lott-education.htm>.

- Maden, S., Durukan, E. ve Aslan, A. (2010). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Öğretmen Niteliklerine Yönelik Görüşleri. *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, (5/4), 1364-1378.
- Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar, Resmî Gazete: 16.12.1998/23555, Bakanlar Kurulu Kararı: 2/12/1998-98/12120. Erişim tarihi: 22 Temmuz 2011, [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23555\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23555_0.html)
- Onaran, Z. A. (2005). AB Sürecinde Eğitim ve Eğitimin Ekonomiye Etkisi (Türkiye-Avrupa Analizi). *Millî Eğitim Dergisi*, (167).
- Öğretmenler İçin Alan Sınavı Geliyor: İşte Ayrıntılar. Erişim tarihi: 11 Temmuz 2011, <http://www.habervitrini.com/haber.asp?id=275153>
- Öğülmüş, S. (1991). İçerik Analizi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (1), 213-228.
- Öncü, A. (2008). *Ekonomik Kurumlar ve Kavramlar Sözlüğü*. Ankara: Özgür Üniversite Kitaplığı.
- Özabacı, N. ve Acat, B. (2005). Öğretmen Adaylarının Kendi Özellikleri İle İdeal Öğretmen Özelliklerine Dönük Algılarının Karşılaştırılması. *Eğitim Yönetimi*, 2005, (42), 211-236.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*, 5. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. Genişletilmiş 2. Baskı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.



- Özer, E. (2008). *Kadrolu ve Kadrosuz İlköğretim Öğretmenlerinin Birbirleri ve Meslekleri Hakkındaki Görüşleri (İstanbul-Sultanbeyli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özoğlu, M. (2010). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları. *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, SETA*, (17), 1-38.
- Öztaş S. (2010). *İlköğretim Okullarında Görevli Kadrolu, Sözleşmeli Ve Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygularının Değerlendirilmesi (Antalya İli, Alanya İlçesi İlköğretim Okulları Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özyıldız, H. (2010). Sosyal Devletin Geleceği ve Türkiye. *Habertürk*, 23 Haziran.
- Parlayan, M. A. (2003). Yöneticilerin Eğitim Gereksinimleri ile Demografik Özelliklerinin İlişkilendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 27-48.
- Patrick, D. and Hood, C. (1994). From Old Public Administration to New Public Management. *Public Money and Management*, 14 (3), 9-16.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (148), 143-164
- Resmi Gazete (2002). Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, Resmi Gazete: 3.5. 2002/24744. Erişim tarihi: 12 Ağustos 2011, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/222.html>.
- Sağlam, M. ve Çiçek Sağlam, A. (2005). Öğretmenlik Mesleğinin Maddî Yönüne İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (35), 133-149.

- Salant, P. ve. Dillman, D. A. (1994). *How to Conduct Your Own Survey*. John Wiley & Sons, Inc. Newyork
- Saylan, N. ve Uyangör, N. (1998). Öğrenci Görüşlerine Göre Necati Bey Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarında Bulunan Öğretmenlik Niteliklerinin Belirlenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2), 35-67.
- Seven, M. A ve Engin, A. O. (2008). Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,12 (8), 189.
- Sökmen, A.(2000). *Ankara`da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Sünbül, A. M. (2005). *Öğretmenin Dünyası*. Ankara: Mikro Yayıncılık.
- Şahin, Ö. (2008).Yalancılıktan Öğretmenlik ve Kadınlar/ Yeni Liberal Eğitim Düzeninde Yenilenmiş Öğretmen İstihdam Rejimi. (Edt: E. A. Ateş ve H. Çağlayan). *Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Şaylan, G. (2003). *Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi*. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 235-250.
- Tarihli Resmi Gazete (2005), MEB Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşlanması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişkin Bkk

2005/9345, Sayı: 25932. Erişim tarihi: 21 Temmuz 2011,  
[http://www.alomaliye.com/bkk\\_2005\\_9345\\_meb.htm](http://www.alomaliye.com/bkk_2005_9345_meb.htm).

Tuncay, C. (1995). Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme. *İstihdam Dergisi*, (20), 1-13.

Tunçkaşık, H. (2007). *Türkiye’de ve Çeşitli Ülkelerde Öğretmen Maaşları*. TBMM Araştırma Merkezi, Aralık.

Türk Eğitim Sen, Sözleşmeli Öğretmenlik Mi Kölelik Mi? Erişim tarihi: 22 Temmuz 2011, [http://www.turkegitimsen.org.tr/lib\\_basili/95.pdf](http://www.turkegitimsen.org.tr/lib_basili/95.pdf).

Türk Eğitim-Sen (2010). Çalışma Raporu. 18. *Milli Eğitim Şurası*, 1-5 Kasım 2010 Kızılcahamam- Ankara.

Ünalın, S. ve Öztürk, H. (2008). İslamiyet’ten Önce Türkler’de Eğitim ve Öğretim. *İlahiyat Fakültesi Dergisi* 13 (2), 89–109.

Varış, F. (1987). *Eğitim Bilimine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Yapıcı, Ş. I. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Profilleri. *AKÜ Sos. Bil. Dergisi*, 3 (1), 213-225.

Yüksel, S. (2004). Öğretmen Atamalarında Merkezi Sınav Uygulamasının (KPSS) Değerlendirilmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

## EKLER

### EK-1. Ücretli Öğretmenlere Uygulanan Araştırma Anketi

#### Sayın Katılımcı,

Bu anket, ücretli öğretmenlerin çalışma koşulları ve görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirlemek için geliştirilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin konuya ilişkin görüşlerini tespit etmek için hazırlanmış sorular yer almaktadır. Anketi doldururken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız araştırmacılar dışında hiç kimse tarafından okunmayacak ve değerlendirilmeyecektir.

Anketi içtenlikle ve eksiksiz olarak doldurmanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

#### BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER

**AÇIKLAMA:** Bu bölümde sizlere kişisel bilgilerle ilgili sorular yöneltilmiştir. Soruları, size uygun yanıtın önündeki ayraç ( ) içine “X” işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir. **Lütfen her soruyu yanıtlayınız.**

1. Cinsiyetiniz :                    ( ) Kadın                    ( ) Erkek
2. Medeni Durumunuz :    ( ) Evli                    ( ) Bekar
3. Yaşınız (Lütfen yazınız) :.....
4. Ön Lisans/Lisans Mezun Olunan Fakülte/Bölüm(Lütfen yazınız):.....
5. Kaç yıldır ücretli öğretmenlik yapıyorsunuz (Lütfen yazınız) :.....
6. Okulunuzda kaç yıldır ücretli öğretmen olarak çalışıyorsunuz (Lütfen yazınız) :.....
7. Mezun olduğunuz alanın dışında derslere giriyor musunuz?                    ( ) Evet                    ( ) Hayır
8. Girdiğiniz Dersler (Lütfen yazınız) :.....

## BÖLÜM II: DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

**AÇIKLAMA:** Aşağıdaki değerlendirme kriterleri, sizlerin çalışma koşullarımız ve görevinize ilişkin görüşlerinizi belirlemek için geliştirilmiştir. Lütfen her önermeye katılma derecenizi sağ tarafta **size en uygun** gelen seçeneğin altındaki parantez içine (X) işareti koyarak gösteriniz.

Değerlendirme Kriterleri		Katılma Düzeyi				
		Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Yaptığım işi seviyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2.	Gelecek kaygısı taşımaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
3.	Sürekli görevime son verilir kaygısı yaşıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4.	Okul idaresinin yaklaşımından memnunum.	( )	( )	( )	( )	( )
5.	Kadrolu öğretmenlerin bize yaklaşımından memnunum.	( )	( )	( )	( )	( )
6.	Başka seçeneğim olmadığı için ücretli öğretmenlik yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7.	İmkânım olsa kendi alanımda çalışmak isterdim.	( )	( )	( )	( )	( )
8.	Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
9.	Özlük haklarımı yetersiz buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Ücretli öğretmenlerle, diğer öğretmenler arasında ücret ve özlük hakları açısından ciddi bir ayrımcılığın olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11.	Ücretli öğretmenlerin haklarının neler olduğu konusunda yeterli bilgiye sahip değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
12.	İş güvencemin olmayışı iş performansımı olumsuz yönde etkiliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
13.	Geçici olduğumu düşünmem öğrencilerle yeterince ilgilenmemi engelliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
14.	Geçici olmam öğrencilerin bana karşı tavırlarını olumsuz etkiliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
15.	Veliler ya da öğrenciler, ücretli öğretmenlerin geçici görevlendirmeye çalıştığının farkında olduğu için rahatlıkla saygısızlık yapabiliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
16.	İşe başlamadan önce mesleki bir eğitimden geçirilmek isterdim.	( )	( )	( )	( )	( )
17.	Mesleki açıdan kendimi geliştirici kurslara ihtiyaç duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
18.	Öğrenciyi güdülemede ve dikkatini çekmede mesleki rehberliğe ihtiyaç duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Öğretim zamanını planlamada eksikliklerim olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
20.	Sınıfı kontrol etmede güçlük çekiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
21.	Derslere materyal geliştirirken mesleki yardıma gereksinme duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
22.	Öğrencilerin derse karşı ilgisini çekmekte güçlük çekiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
23.	Velilerle nasıl iletişim kurmam gerektiği konusunda yardıma ihtiyacım var.	( )	( )	( )	( )	( )

Değerlendirme Kriterleri		Katılma Düzeyi				
		Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
24.	Derslerde, teknolojiyi etkin kullanabilmem için, hizmet içi eğitimlere gereksinim duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
25.	Öğrenci başarısını değerlendirirken, ölçme değerlendirme konusunda yardıma ihtiyaç duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
26.	Ücretli öğretmenlik uygulamasının, öğrenci başarısını düşürdüğünü düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
27.	Ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle öğretmenin, öğrenciyi kişisel ya da akademik anlamda tanınmasının zor olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
28.	Ücretli öğretmenlik uygulamasında sık öğretmen değişiminin, öğrencilerin, bireysel yeteneklerinin tam olarak ortaya çıkarılmasını engellediğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
29.	Ücretli öğretmenlik uygulamasında sık öğretmen değişiminin olumsuz öğrenci davranışlarını artırdığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
30.	Pedagojik formasyonu olmayan kişilerin hangi gerekçeyle olursa olsun öğretmenlik yapmaması gerektiğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
31.	Ücretli öğretmenlik uygulamasının, eğitimde fırsat ve olanak eşitliği ilkesine aykırı olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

32. Ücretli öğretmenlik uygulamasında karşılaştığımız sorunlar nelerdir? (Lütfen belirtiniz.)

---



---

33. Ücretli öğretmenlik uygulamasının, öğrenci üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz? (Lütfen yazınız)

---



---

## EK-2. Yöneticilere Uygulanan Araştırma Anketi

### Sayın Yönetici,

Bu anket, ücretli öğretmenler hakkında okul müdürlerinin görüşlerini belirlemek üzere hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, ücretli öğretmen çalıştıran okul müdürlerinin, ücretli öğretmenlere ilişkin izlenimleri ile ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri yer almaktadır. Anketi doldururken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız araştırmacılar dışında hiç kimse tarafından okunmayacak ve değerlendirilmeyecektir.

Anketi içtenlikle ve eksiksiz olarak doldurmanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

### BÖLÜM I : KİŞİSEL BİLGİLER

**AÇIKLAMA:** Bu bölümde sizlere kişisel bilgilerle ilgili sorular yöneltilmiştir. Soruları, size uygun yanıtın önündeki ayraç ( ) içine “X” işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir. **Lütfen her soruyu yanıtlayınız.**

1. Cinsiyetiniz :                    ( ) Kadın                    ( ) Erkek
2. Medeni Durumunuz :    ( ) Evli                    ( ) Bekar
3. Yaşınız (Lütfen yazınız) :.....
4. Yöneticilikteki Hizmet Süreniz (Lütfen yazınız) :.....
5. Göreviniz:                    Müdür ( ) Müdür Başyardımcısı ( ) Müdür Yardımcısı ( )
6. Öğretmenlikteki hizmet süreniz (Lütfen yazınız) :.....
7. Okulunuzda kaç yıldır ücretli öğretmen çalıştırıyorsunuz (Lütfen yazınız) :.....
8. Okulunuzdaki <b>ücretli</b> öğretmen sayısı (Lütfen yazınız) :.....
9. Okulunuzdaki <b>sözleşmeli</b> öğretmen sayısı (Lütfen yazınız) :.....
10. Okulunuzdaki <b>kadro</b> lu öğretmen sayısı (Lütfen yazınız) :.....
11. Okulunuzdaki öğrenci sayınız (Lütfen yazınız) :.....

## BÖLÜM II: DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

**AÇIKLAMA:** Aşağıdaki değerlendirme kriterleri, sizlerin **ücretli öğretmenler** hakkındaki görüşlerinizi belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Lütfen her önermeye katılma derecenizi sağ tarafta **size en uygun** gelen seçeneğin altındaki parantez içine (X) işareti koyarak gösteriniz.

Değerlendirme Kriterleri	Katılma Düzeyi				
	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Ücretli öğretmenler okul kültürüne uyum sağlarlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ücretli öğretmenler iş disiplinine sahiptirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ücretli öğretmenlerin okul dışı yapılan grup etkinliklerine katılma düzeyleri yeterlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ücretli öğretmenler okulla ilgili mesai saati dışında gönüllü çalışmalara katılmaya isteklidirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ücretli öğretmenler okulu sahiplenmektedirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ücretli öğretmenler okulda yürütülen sosyal etkinliklerde görev almaya isteklidirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ücretli öğretmenler kılık kıyafetlerine gereken özeni gösterirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ücretli öğretmenler öğrenciler tarafından mesleki açıdan yeterli bulunurlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ücretli öğretmenler öğrenciler tarafından benimsenirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ücretli öğretmenler ders denetimlerinde yapılan rehberlik ya da ikazları dikkate alırlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ücretli öğretmenler kendilerini geliştirmeye isteklidirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin olmaması motivasyonlarını düşürmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ücretli öğretmenler yaptıkları işin ciddiyetinin farkındadırlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ücretli öğretmenlerin alan bilgileri yeterlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ücretli öğretmenlerin öğretmenlik meslek bilgileri yeterlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ücretli öğretmenler görevlerini yerine getirmede istekli ve gayretlidirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ücretli öğretmenler yasa ve yönetmeliklere uygun hareket etmektedirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Ücretli öğretmenler aldığı görevleri tam ve zamanında yapmaktadırlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ücretli öğretmenler, kadrolu öğretmenlerle aynı performansı göstermektedirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ücretli öğretmenler, ders için materyal geliştirmede güçlük çekmektedirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ücretli öğretmenlerin yöneticilerle iletişimleri iyi düzeydedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ücretli öğretmenlerin öğrencilerle iletişimleri iyi düzeydedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Ücretli öğretmenlerin öğrencilerle iletişimleri iyi düzeydedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Değerlendirme Kriterleri	Katılma Düzeyi				
	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
24. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde niteliği düşürmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
26. Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, olumsuz öğrenci davranışlarının gelişmesine neden olmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
27. Ücretli öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, veliler, gereken saygı ve özeni göstermemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
28. Ücretli öğretmenler kısa süreli çalıştıkları için, öğrenciler, uyum sağlamakta güçlük çekmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
29. Ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle öğrenciler mağdur olmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
30. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimi zaman zaman kesintiye uğratmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
31. Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde fırsat ve olanak eşitliği ilkesine aykırıdır.	( )	( )	( )	( )	( )

32. Ücretli öğretmen istihdamında karşılaştığınız sorunlar nelerdir? (Lütfen belirtiniz.)

---



---

33. Yukarıda sıraladığınız sorunlara yönelik olarak çözüm önerileriniz nelerdir? (Lütfen yazınız)

---



---

**EK-3. Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Belirleme  
Ölçeği**

**Sayın Katılımcı,**

Bu anket, ücretli öğretmenlerin çalışma koşulları ve görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları belirlemek için geliştirilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, ücretli olarak istihdam edilen öğretmenlerin konuya ilişkin görüşlerini tespit etmek için hazırlanmış sorular yer almaktadır. Anketi doldururken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız araştırmacılar dışında hiç kimse tarafından okunmayacak ve değerlendirilmeyecektir.

Anketi içtenlikle ve eksiksiz olarak doldurmanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

**BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER**

**AÇIKLAMA:** Bu bölümde sizlere kişisel bilgilerle ilgili sorular yöneltilmiştir. Soruları, size uygun yanıtın önündeki araç ( ) içine “X” işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir. **Lütfen her soruyu yanıtlayınız.**

1. Cinsiyetiniz :                    ( ) Kadın                    ( ) Erkek
2. Medeni Durumunuz :    ( ) Evli                    ( ) Bekar
3. Yaşınız (Lütfen yazınız) :.....
4. Ön Lisans/Lisans Mezun Olunan Fakülte/Bölüm(Lütfen yazınız):.....
5. Kaç yıldır ücretli öğretmenlik yapıyorsunuz (Lütfen yazınız) :.....
6. Okulunuzda kaç yıldır ücretli öğretmen olarak çalışıyorsunuz (Lütfen yazınız) :.....
7. Mezun olduğunuz alanın dışında derslere giriyor musunuz?                    ( ) Evet                    ( ) Hayır
8. Girdiğiniz Dersler (Lütfen yazınız) :.....

## BÖLÜM II: DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

**AÇIKLAMA:** Aşağıdaki değerlendirme kriterleri, sizlerin çalışma koşullarınız ve görevinize ilişkin görüşlerinizi belirlemek için geliştirilmiştir. Lütfen her önermeye katılma derecenizi sağ tarafta **size en uygun** gelen seçeneğin altındaki parantez içine (X) işareti koyarak gösteriniz.

Değerlendirme Kriterleri		Katılma Düzeyi				
		Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Gelecek kaygısı taşımaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
2.	Başka seçeneğim olmadığı için ücretli öğretmenlik yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3.	İmkânım olsa kendi alanımda çalışmak isterdim.	( )	( )	( )	( )	( )
4.	Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5.	Özlük haklarımı yetersiz buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6.	Ücretli öğretmenlerin haklarının neler olduğu konusunda yeterli bilgiye sahip değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
7.	İş güvencemin olmayışı iş performansımı olumsuz yönde etkiliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
8.	Geçici olduğumu düşünmem öğrencilerle yeterince ilgilenmemi engelliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9.	Geçici olmam öğrencilerin bana karşı tavırlarını olumsuz etkiliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Veliler ya da öğrenciler, ücretli öğretmenlerin geçici görevlendirmeyle çalıştığının farkında olduğu için rahatlıkla saygısızlık yapabiliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
11.	İşe başlamadan önce mesleki bir eğitimden geçirilmek isterdim.	( )	( )	( )	( )	( )
12.	Mesleki açıdan kendimi geliştirici kurslara ihtiyaç duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13.	Öğrenciyi güdülemede ve dikkatini çekmede mesleki rehberliğe ihtiyaç duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14.	Öğretim zamanını planlamada eksikliklerim olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15.	Sınıfı kontrol etmede güçlük çekiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
16.	Derslere materyal geliştirirken mesleki yardıma gereksinim duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
17.	Öğrencilerin derse karşı ilgisini çekmekte güçlük çekiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
18.	Velilerle nasıl iletişim kurmam gerektiği konusunda yardıma ihtiyacım var.	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Derslerde, teknolojiyi etkin kullanabilmem için, hizmet içi eğitimlere gereksinim duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
20.	Öğrenci başarısını değerlendirirken, ölçme değerlendirme konusunda yardıma ihtiyaç duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
21.	Ücretli öğretmenlik uygulamasının, öğrenci başarısını düşürdüğünü düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

Değerlendirme Kriterleri		Katılma Düzeyi				
		Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
22.	Ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle öğretmenin, öğrenciyi kişisel ya da akademik anlamda tanınmasının zor olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
23.	Ücretli öğretmenlik uygulamasında sık öğretmen değişiminin, öğrencilerin, bireysel yeteneklerinin tam olarak ortaya çıkarılmasını engellediğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
24.	Ücretli öğretmenlik uygulamasında sık öğretmen değişiminin olumsuz öğrenci davranışlarını artırdığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
25.	Ücretli öğretmenlik uygulamasının, eğitimde fırsat ve olanak eşitliği ilkesine aykırı olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

26. Ücretli öğretmenlik uygulamasında karşılaştığınız sorunlar nelerdir? (Lütfen belirtiniz.)

---



---

27. Ücretli öğretmenlik uygulamasının, öğrenci üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz? (Lütfen yazınız)

---



---

**EK-4. Yöneticilerin Ücretli Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Görüşlerini Belirleme  
Ölçeği**

**Sayın Yönetici,**

Bu anket, ücretli öğretmenler hakkında okul müdürlerinin görüşlerini belirlemek üzere hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, ücretli öğretmen çalıştıran okul müdürlerinin, ücretli öğretmenlere ilişkin izlenimleri ile ücretli öğretmenlik uygulamasına ilişkin görüşleri yer almaktadır. Anketi doldururken adınız, soyadınız veya kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınız araştırmacılar dışında hiç kimse tarafından okunmayacak ve değerlendirilmeyecektir.

Anketi içtenlikle ve eksiksiz olarak doldurmanız, eğitim sistemimizin daha nitelikli hale getirilmesine katkı sunacaktır. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

Kürşat ÖĞÜLMÜŞ  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

**BÖLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER**

**AÇIKLAMA:** Bu bölümde sizlere kişisel bilgilerle ilgili sorular yöneltilmiştir. Soruları, size uygun yanıtın önündeki ayraç ( ) içine “X” işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir. **Lütfen her soruyu yanıtlayınız.**

1. Cinsiyetiniz :                    ( ) Kadın                    ( ) Erkek
2. Medeni Durumunuz :    ( ) Evli                    ( ) Bekar
3. Yaşınız (Lütfen yazınız) :.....
4. Yöneticilikteki Hizmet Süreniz (Lütfen yazınız) :.....
5. Göreviniz:                    Müdür ( ) Müdür Başyardımcısı ( ) Müdür Yardımcısı ( )
6. Öğretmenlikteki hizmet süreniz (Lütfen yazınız) :.....
7. Okulunuzda kaç yıldır ücretli öğretmen çalıştırıyorsunuz (Lütfen yazınız) :.....
8. Okulunuzdaki <b>ücretli</b> öğretmen sayısı (Lütfen yazınız) :.....
9. Okulunuzdaki <b>sözleşmeli</b> öğretmen sayısı (Lütfen yazınız) :.....
10. Okulunuzdaki <b>kadro</b> lu öğretmen sayısı (Lütfen yazınız) :.....
11. Okulunuzdaki öğrenci sayınız (Lütfen yazınız) :.....

## BÖLÜM II: DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

**AÇIKLAMA:** Aşağıdaki değerlendirme kriterleri, sizlerin **ücretli öğretmenler** hakkındaki görüşlerinizi belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Lütfen her önermeye katılma derecenizi sağ tarafta **size en uygun** gelen seçeneğin altındaki parantez içine **(X)** işareti koyarak gösteriniz.

	Değerlendirme Kriterleri	Katılma Düzeyi				
		Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Ücretli öğretmenler okul kültürüne uyum sağlarlar.	( )	( )	( )	( )	( )
2.	Ücretli öğretmenler iş disiplinine sahiptirler.	( )	( )	( )	( )	( )
3.	Ücretli öğretmenlerin okul dışı yapılan grup etkinliklerine katılma düzeyleri yeterlidir.	( )	( )	( )	( )	( )
4.	Ücretli öğretmenler okulla ilgili mesai saati dışında gönüllü çalışmalara katılmaya isteklidirler.	( )	( )	( )	( )	( )
5.	Ücretli öğretmenler okulu sahiplenmektedirler.	( )	( )	( )	( )	( )
6.	Ücretli öğretmenler okulda yürütülen sosyal etkinliklerde görev almaya isteklidirler.	( )	( )	( )	( )	( )
7.	Ücretli öğretmenler kılık kıyafetlerine gereken özeni gösterirler.	( )	( )	( )	( )	( )
8.	Ücretli öğretmenler öğrenciler tarafından mesleki açıdan yeterli bulunurlar.	( )	( )	( )	( )	( )
9.	Ücretli öğretmenler öğrenciler tarafından benimsenirler.	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Ücretli öğretmenler ders denetimlerinde yapılan rehberlik ya da ikazları dikkate alırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
11.	Ücretli öğretmenler kendilerini geliştirmeye isteklidirler.	( )	( )	( )	( )	( )
12.	Ücretli öğretmenlerin iş güvencesinin olmaması motivasyonlarını düşürmez.	( )	( )	( )	( )	( )
13.	Ücretli öğretmenler yaptıkları işin ciddiyetinin farkındadırlar	( )	( )	( )	( )	( )
14.	Ücretli öğretmenlerin alan bilgileri yeterlidir.	( )	( )	( )	( )	( )
15.	Ücretli öğretmenlerin öğretmenlik meslek bilgileri yeterlidir.	( )	( )	( )	( )	( )
16.	Ücretli öğretmenler görevlerini yerine getirmede istekli ve gayretlidirler.	( )	( )	( )	( )	( )
17.	Ücretli öğretmenler yasa ve yönetmeliklere uygun hareket etmektedirler.	( )	( )	( )	( )	( )
18.	Ücretli öğretmenler aldığı görevleri tam ve zamanında yapmaktadırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Ücretli öğretmenler, kadrolu öğretmenlerle aynı performansı göstermektedirler.	( )	( )	( )	( )	( )

Değerlendirme Kriterleri		Katılma Düzeyi				
		Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
20.	Ücretli öğretmenlerin yöneticilerle iletişimleri iyi düzeydedir.	( )	( )	( )	( )	( )
21.	Ücretli öğretmenlerin öğretmenlerle iletişimleri iyi düzeydedir.	( )	( )	( )	( )	( )
22.	Ücretli öğretmenlerin öğrencilerle iletişimleri iyi düzeydedir.	( )	( )	( )	( )	( )
23.	Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimde niteliği düşürmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
24.	Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
25.	Ücretli öğretmenlik uygulaması, öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, olumsuz öğrenci davranışlarının gelişmesine neden olmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
26.	Ücretli öğretmenlerin geçici olması nedeniyle, veliler, gereken saygı ve özeni göstermemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
27.	Ücretli öğretmenlik uygulaması nedeniyle öğrenciler mağdur olmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
28.	Ücretli öğretmenlik uygulaması, eğitimi zaman zaman kesintiye uğratmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )

29. Ücretli öğretmen istihdamında karşılaştığınız sorunlar nelerdir? (Lütfen belirtiniz.)

---



---

30. Yukarıda sıraladığınız sorunlara yönelik olarak çözüm önerileriniz nelerdir? (Lütfen yazınız)

---



---

EK-5. Uygulama İzin Yazıları

TC.  
TOKAT VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.13-774.01- 11701  
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

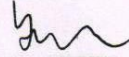
24-06-2011

VALİLİK MAKAMINA  
TOKAT



GOP Üniversitesi Eğitim Fakültesi EYD Yüksek Lisans Öğrencisi Kürşat ÖĞÜLMÜŞ, ilimiz merkezindeki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere "Ücretli Öğretmenlik Mesleğinin Çalışanlar ve Okul Yöneticileri Açısından Değerlendirilmesi" konusunda hazırlanmış olduğu bilimsel amaçlı çalışmasını uygulamak istemektedir.

Söz konusu bilimsel çalışmanın Tokat merkezdeki eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere uygulama yapılması müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
Yaşar PETEK  
İl Milli Eğitim Müdürü V.

OLUR  
24/06/2011  
  
Hacı Mehmet KARA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

22/06/2011 Şef . :A.COŞKUN   
22/06/2011 Md.Yrd : N. ÇEVİK 

EĞİTİM  
%100  
DESTEK

İl Milli Eğitim Müdürlüğü  
Hükümet Konağı Kat 3  
60100 Tokat  
Hizmetçi Eğitim Şubesi

Tel : (0356) 214 10 17-170  
Faks : (0356) 214 11 86  
İnternet: <http://tokat.meb.gov.tr>  
E-mail : [hizmetci60@meb.gov.tr](mailto:hizmetci60@meb.gov.tr)



T.C.  
TOKAT VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

6961  
Burgada İnceleme  
04.07.2011  
29-06-2011

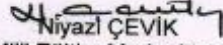
SAYI :B.08.4.MEM.4.60.13-774.01-11920  
KONU : Araştırma İzni

Sayın : Kürşat ÖĞÜLMÜŞ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü AR-GE Bürosu / TOKAT

İlgi: 15/06/2011 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ekinde sunulan araştırma izni Müdürlüğümüz İnceleme Komisyonu tarafından incelenmiş, söz konusu araştırmanın yapılmasında herhangi bir sakınca olmayacağı kanaatine varılmış olup, konu ile ilgili makam onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, uygulamanın okullarımızdaki durum hakkında bilgi sahibi olmak ve veri tabanı oluşturmak açısından tez sonucunun müdürlüğümüze bildirilmesini rica ederim.

  
Niyazi ÇEVİK  
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

EKLER

1 adet makam onayı  
1 adet anket

28/06/2011 Şef : A.COŞKUN 

Hükümet Konağı Kat: 3, 60100 TOKAT  
Tel:0 (356) 214 10 17-170 Faks:0 (356) 214 11 86  
e-mail: tokatmem@meb.gov.tr İnt: http://tokat.meb.gov.tr

Bilgi için : Abdullah COŞKUN Şef  
hizmetci60@meb.gov.tr

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı:** Kürşat ÖĞÜLMÜŞ  
**Doğum Yeri:** KIRIKKALE  
**Doğum Yılı:** 1981  
**Mail Adresi:** kursatogulmus@hotmail.com

### EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

- **Lise:** Kırıkkale Anadolu Öğretmen Lisesi (1995-2003)
- **Lisans:** Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği (1999-2003)
- **Yüksek Lisans:** Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı (2009-)

### MESLEKİ BİLGİLER

- **12/09/2003 -31/03/2005** Manisa Merkez Atatürk İlköğretim Okulu, İngilizce Öğretmeni
- **31/03/2005 -31/03/2006** Van Çaldıran Yukarı Gülderen İlköğretim Okulu (Yedek Subay Asker Öğretmen ) İngilizce Öğretmeni
- **04/04/2006-23/06/2006** Manisa Merkez Atatürk İlköğretim Okulu, İngilizce Öğretmeni
- **28/06/2006 -17/06/2008** Şırnak Silopi Gazipaşa İlköğretim Okulu, İngilizce Öğretmeni
- **23/06/2008 -10/09/2008** Tokat Merkez 100.Yıl Zeki-Sıtkı-Lütfü Akbay İlköğretim Okulu, İngilizce Öğretmeni
- **10/09/2008-05/08/2011** Tokat Merkez Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi, İngilizce Öğretmeni
- **05/08/2011-** Tokat Merkez Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi, İngilizce Öğretmeni

### GÖREVLENDİRMELER

- **21/09/2006-24/09/2007** Şırnak Silopi Gazipaşa İlköğretim Okulu, Müdür Yardımcısı
- **24/09/2007-22/01/2008** Şırnak Silopi Gazipaşa İlköğretim Okulu, Müdür Vekili
- **05/01/2011-04/06/2011** Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü (AR-GE)
- **04/06/2011-17/06/2011** Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü (AR-GE)