

## ÖĞRETMENLERİN SÖZLEŞMELİ İSTİHDAMI VE DURUMLARINA İLİŞKİN SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİ

H. Basri GÜNDÜZ\*

### Özet

Araştırma, sözleşmeli öğretmenlerin istihdam biçiminin hukuki statüsünün tartışılarak betimlenmesi ve istihdam durumlarına ilişkin sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerinin saptanmasını amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Sakarya ilinde 2007 - 2008 öğretim yılında çalışan sözleşmeli öğretmenlerin tamamı oluşturmuştur. Sözleşmeli öğretmenliğin yasal olarak "diğer kamu görevlileri" statüsünde değerlendirildiği; atanmaya esas sözleşmenin açık olmadığı; öğretmenlerin kadrolu olarak atanmış olmayı tercih ettikleri; iş güvenceleri olmadığı, kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu bazı hakların kendilerine de verilmesi gerektiğini düşündükleri araştırmada elde edilen sonuçlardan bazılarıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Sözleşmeli Öğretmenlik, Sözleşmeli Öğretmenlerin Sorunları

### Abstract

The study is intended to discuss and review the legal status of employing temporary contractual teachers and gather information about their employment conditions. The sample of the study included all temporarily hired teachers in Sakarya Province during 2007-2008 academic year. Some of the results gathered from the study include: the status of temporary employment in teaching profession is reviewed as legal status of other civic employees; the teacher's assignment contract isn't clear as it should be; the teachers prefer to be assigned in a permanent statue and the considerations of the lack of job insurance and teachers' requests of having the legal rights as permanent employees in teaching profession have.

**Keywords:** being a temporary teacher, The problems of temporarily hired teachers.

### Giriş

Eğitim sisteminin en işlevsel birimi okul, okulun da en işlevsel birimi sınıftır. Bu işlevsel birimin temel çalışanı ve yöneticisi öğretmendir. Öğretmenler okulun ve dolayısıyla eğitim sisteminin etkililiğinde büyük öneme sahiptir. Bir sistem bütünlüğü içinde ele alındığında; sistemin bir ögesine yapılacak etkinin sistemin tamamını etkileyeceği öngörülebilir. Özellikle eğitim sistemin ürününün üretildiği temel birimin başındaki öğretmenle ilgili olarak yapılacak bir uygulamanın etkileri, olumlu ya da olumsuz olarak sistemin tamamında yegün olarak hissedilecektir.

---

\* Yard. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Eğitim sistemi içinde öğretmenler, devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan ve uygulama sonuçlarıyla da bu politikayı etkileyen işgörenler olmaları bakımından diğer çalışanlardan ayrılırlar (Varış 1973). Dolayısıyla bir eğitim sisteminin etkililiği, öğretmenlerin yetiştirilmesi, seçilmesi ve istihdamıyla yakından ilgilidir (Gündüz 1997; Sezgin 1984).

Öğretmenlik cumhuriyetin başından beri nitelik ve niceliksel olarak sorun olagelmıştır. 1930'lı yıllarda 100 yılda karşılanamaz denilen öğretmenlik mesleğindeki insangücü talebi (Akar 1990) 1980'li yıllarda fazla vermiş (Başaran 1982), insangücü arzı 1990'lı yıllarda tekrar daralmaya başlamış, talep alan dışından atamalarla karşılanmış ve 2000'li yıllarda arz, bazı alanlar dışında, tekrar genişlemeye başlamıştır. Okul öncesi, İngilizce öğretmenliği gibi alanlarda insangücü talebi arzdan yüksek seyretmeye devam ettiği gözlenmektedir. Bu durumun, eğitim planlaması yanında, Bakanlığın çözümleme - belirleme çalışmalarına dayalı olarak, sağlıklı bir insan gücü planlaması ve politikası geliştirememesinin ürünü olduğu söylenebilir.

Sağlıklı bir insangücü planlaması; gelecekte ne nitelikte ve sayıda öğretmene gereksinme duyulacağı ve bunların nasıl karşılanabileceğinin kestirilmesi yanında, var olan öğretmenlerin etkin ve verimli bir biçimde kullanılmasını da kapsar. Bu durumda insangücü planlaması ile, yalnızca gelecekte ihtiyaç duyulacak olan insangücü miktarını tespit etmek değil; üretim sürecine girmeden önce kişilerin eğitimi, üretim sürecine girmiş bulunan kişilerin verimliliğinin artırılması, arz kaynaklarının düzenlenerek uygun aday havuzunun oluşturulması, istihdam politikası ve çalışma koşullarının, insangücünün verimli ve etkin olarak kullanılması amacına yönelik olarak oluşturulması işlemlerini kapsar (Ateş 1995).

Nitekim Türkiye'de öğretmenlik alanında karşılaşılan, hızlı personel hareketliliğinin altında, ücret sistemi ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar olduğu (Arslan 1997) ifade edilmektedir. Araştırmalar, öğretmenlerin yaşama ve çalışma koşulları ile öğretmenlik dışındaki mesleklerin ücretleri ve öğretmenler için piyasada bulunan alternatif iş olanaklarının öğretmen arzını etkilediğini göstermektedir (Nelson 1997; Ünal 1996). Duruma uygun istihdam politikaların üretilmesi, öğretmen sayısının gereksinmeyi karşılaması açısından olduğu kadar, nitelikli öğretmenlerin mesleklerinde çalışmayı sürdürmeleri ve yetenekli bireylerin mesleğe yönelimlerini sağlamak açısından da önemli görülmektedir.

Türkiye'de eğitimin kamu görevi sayılması, okulların büyük bir kısmının devlete tarafından işletilmesi, öğretmenlerin işverenin büyük ölçüde devlet olması ve mesleğin yetişme ve çalışma ölçütlerini de devletin belirlemesi sonucunu doğurmaktadır (Bursalıoğlu 1994;Gündüz 1997) Bu durum alanın meslekleşmesini olumsuz etkilemesi yanında yetişmiş insan kaynaklarının etkililiğini de olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

İşgören temin ve seçimi denildiğinde ilk akla gelen, örgütlerin tamgün esasına dayalı sürekli (kadrolu) personel istihdamıdır. Ancak ekonomik, toplumsal ve yönetsel değişimler sonucu tamgün, kadrolu çalışmaya alternatif, geçici işgören çalıştırma, işgören kiralama ve bağımsız işgörenlerden yararlanma uygulamalarının yaygınlaştığı gözlenmektedir (Kaynak ve Diğerleri 1998). Özel sektörde gözlenen bu istihdam biçimlerinin kamuda hayata geçirilebilmesi, kamu hizmetinin niteliğine uygunluğu, insan kaynakları yönetimi tartışmaları bir yana, yasal altyapısının varlığı ile olasıdır.

Devlet Memurları Kanunu (Resmi Gazete 12056): “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür” ifadesiyle dört istihdam biçimi tanımlamıştır. 657 sayılı Kanuna tabi kurumlar yukarıda belirlenen “... dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar” hükmünü koymuştur. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalıştırılan öğretmenlerin 657 sayılı kanuna dayanarak istihdam edildiği göz önüne alındığında, yukarıda sayılan istihdam biçimlerinin bir kısmının bakanlık bünyesinde gerçekleştirilemeyeceği düşünülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin istihdamında, kadrolu, kadro karşılığı sözleşmeli, kısmi zamanlı geçici öğretici ve ders başına ücretli olmak üzere dört grupta toplanabilen istihdam biçimini uygulamaktadır. Bunlardan kadrolu ve ders başına ücretli istihdam biçimleri oldukça eskidir. İlk defa 2004 yılında uygulamaya konan “kısmi zamanlı geçici öğretici” ve “sözleşmeli öğretmenlik” yeni bir istihdam politikasıdır (Uçman 2006).

Yeni istihdam biçimlerinden “sözleşmeli öğretmenlik” 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4 maddesinin b fıkrasına ve “kısmi zamanlı geçici öğretici” istihdamı aynı kanunun 4. Maddesinin c fıkrasına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin istihdamında yasal dayanağı oluşturan Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesinin b fıkrası (Resmi Gazete 12056):

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde 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

biçiminde düzenlenmiştir. Yasa sözleşmeli personelin önemli projeler, zaruri ve istisnai hallerde çalıştırılabileceğini öngörmektedir. Öğretmenlik mesleğinin bu kapsamda değerlendirilmesi ilgi çekicidir. Sözleşme ile istihdam edilen ancak hukuki statüsü ve niteliği farklı olan “kısmi zamanlı geçici öğretici” istihdamı Devlet Memurları Kanununun 4/c maddesinde (Resmi Gazete 12056):

*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen*

*görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.*

şeklinde tanımlanmıştır. Öğretmenlik mesleğinin bir yıldan az süreli ya da mevsimlik hizmet değerlendirmesi kapsamında görülmesi çalışanlar arasında çoklu yapı oluşturması yanında mesleğin statüsünü olumsuz etkileyebilir. Bu uygulamaya katılan bireylerin algılamaları dışında, yükseltilmeye ihtiyaç duyulan mesleki çekiciliği de olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

Her iki kapsamda istihdam edilmiş bulunan personel de sözleşmeli olarak nitelendirilmektedir. Sözleşmeli personel kavramı Türk hukuk sistemi içinde statüsü, istihdam dayanakları, hakları, ödevleri, yetkileri, aylık, ödenek ve diğer özlük işleri bakımından tartışmalı bir konudur. Öğreti ve yargı kararlarında üzerinde anlaşılmalı tek bir tanım olmamakla birlikte sözleşmeli personel ana hatlarıyla kamu hizmeti gören, memur ve işçiden ayrı kamu hukuku bağlantısı olan kimsedir, şeklinde tanımlanabilir. Sözleşmeli personel, hem memur hem de işçi statüsü dışında kalan buna rağmen her iki kavram ile benzerlikleri de bulunan üçüncü bir kategori oluşturmaktadır (Aslan, 2006; Pınar 2003).

Anayasanın 128 maddesinde kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği ifade edilmektedir. Anayasanın kamu görevleri ile ilgili tanımına göre işçi ve memur sayılmayan sözleşmeli personelin “diğer kamu görevlileri” kapsamına alınabileceğini (Aslan, 2006; Karaca 1993) düşünenlerin yanında, bu görüşe karşı çıkanlar da bulunmaktadır. Karşı çıkanlar diğer kamu görevlileri kapsamında yer alanların çalıştıkları kurumlara göre, kadro karşılık gösterilmek şartıyla 657 sayılı kanun kapsamında sayılanların memur sayılabileceklerini düşünmektedirler. (Pınar 2003). Bu görüşe göre kadro karşılığı atanan sözleşmeli öğretmenlerin memur statüsünde yer aldıkları söylenebilir. Anayasa Mahkemesinin aldığı son kararlar da bu yönde değerlendirilmektedir (Aslan 2006). Ancak uygulamada sözleşmeli statüde çalışan öğretmenlere SSK mevzuatının da uygulanıyor olması, Anayasa Mahkemesi kararının uygulamaya yansıtılmadığını diğer kamu görevlileri olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

Genel olarak ele alındığında, bir çalışma alanı ya da meslek içinde oluşan çoklu yapı yanında sözleşmeli personel uygulamasının hukuki durumundan kaynaklanan çoklu bir yapı ortaya çıkmıştır. Sözleşmeli personele ilişkin olarak çok sayıda kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunları, KHK' lar ve Bakanlar Kurulu Kararlarından oluşan pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bu durum uygulamada birliği bozmakta ve farklı statülerde olmakla birlikte aynı işi yapanlar arasındaki farklılıkları artırmaktadır. Değişik düzenlemeler değişik uygulamaları beraberinde getirdiğinden ücret, sosyal haklar vb. konularda farklılaşmalar ortaya çıkmaktadır (Aslan, 2006) Bu durumun çalışanlar üzerinde güdülenmeden iş doyumuna kadar uzanan pek çok konuda etki yapacağı öngörülebilir.

Bu nedenle öğretmenlerin sözleşmeli ve geçici istihdamlarının insan kaynakları yönetimi ilkeleri bakımından da değerlendirilmesi gerekir. İnsan kaynakları

yönetimi ilkeleri yeterlik, kariyer, eşitlik, güvence, yansızlık ve sınıflandırmadır (Argon ve Eren 2004).

Örgüte girişte ve yükselmede ırk, din, dil, cinsiyet, siyasal eğilimler gibi gibi bireysel özellikler dikkate alınmadan, yalnızca işin gerektirdiği bilgi, beceri, yetenek ve başarının dikkate alınması yeterlik ilkesinin uygulandığını gösterir (Argon ve Eren 2004). Hizmet sözleşmeleri incelendiğinde sözleşmeli öğretmenlerin seçiminde kadrolu öğretmen seçiminde uygulanan kriterler dikkate alındığından yeterlik ilkesinin gözetildiği söylenebilir.

Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir alanda ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlanabilmektedir. En yaygın anlamıyla kariyer, seçilen iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak; daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek olarak anlaşılmaktadır. Kısmi zamanlı geçici öğretmen olarak atanalar on aylık süre ile atandıkları ve sosyal haklar bakımından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi oldukları için (Resmi Gazete 25932) gelecek planı yapmaları olası değildir. Öğretmenlik mesleğinde kişiye yönelik kariyer sistemi uygulandığı için sözleşmeli öğretmenlerin planlı ilerleme ve yükselme olanaklarının sınırlandırılmış olduğu söylenebilir. Yöneticilik, müfettişlik ve kariyer basamaklarında yükseltme sınavlarına başvuruda kıdem şartı arandığı için bu kişilerin sayılan ve benzeri görevlere giriş başvurma hakkını kazanıp kazanamadıkları açık değildir. Ayrıca sözleşmelerin fesh edilme olasılığının yüksek olması gelecek için kariyer planı yapmalarını olumsuz yönde etkileyecektir.

İnsan kaynakları yönetiminin diğer bir ilkesi de eşitliktir. Örgütte yeni işgören alımında ve eski çalışanların kariyer planlarını gerçekleştirmelerinde eşitlik tanınması, onların bilgi beceri, kişilik, yetenek ve güdülenme düzeyleri dışında başka ölçütlere yer verilmemesi eşitlik ilkesini gerektirir. Örgütte eşitlik ilkesi, fırsat, yükselme ve paylaşım eşitliğinin sağlanması ile gerçekleştirilebilmektedir (Argon ve Eren 2004). Sözleşmeli öğretmen istihdamı ile öğretmenlik mesleğinde çoklu statü oluşmuştur. Kadrolu öğretmenlerle sözleşmeli ve kısmi zamanlı geçici statüsünde çalışan öğretmenlerin hukuki statüsü farklılaştığı için, yükselme ve paylaşım eşitliğinin sağlanması olası görülmemektedir.

Öğretmenlik mesleğinde yeni istihdam biçimleriyle oluşturulmuş bulunan çoklu statünün iş güvencelerini de farklılaştırmıştır. Tüm çalışma yaşamını mesleğine ve örgüte adanmış işgören, karşılığında hizmet güvencesi istemekte, ağır bir kusur işlemedikçe işini ve buna bağlı sosyal haklarını kaybetmek istememektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu çalışanlara göre iş güvencesi oldukça azdır. Özellikle kısmi zamanlı geçici öğreticilik statüsünde bulunanların sözleşmelerinin on aylık olması (Resmi Gazete 25932) nedeniyle güvenceden söz etmek olası değildir. Memur güvenliği çalışanın şahsına tanınan bir hak olmayıp hizmetin daha iyi görülmesini sağlamaya dönüktür. İş güvencesinden yoksun bir işgörenin verimli çalışması beklenemeyeceği ifade edilmektedir (Argon ve Eren 2004).

Ancak kısmı zamanlı geçici öğreticilik statüsünde atama biçimi, MEB Personel Genel Müdürlüğünün (MEB 2006):

2005-2006 öğretim yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi kapsamında görev yapmakta iken 30/06/2006 tarihinde sözleşmesi sona eren kısmi zamanlı geçici öğreticilerin örgün eğitim kurumlarında görev yapmak üzere, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi (B) bendi kapsamında istihdamlarına ilişkin ekte gönderilen hizmet sözleşmesi, öğreticilerle il veya ilçe millî eğitim müdürlükleri arasında karşılıklı olarak 4 Temmuz 2006- 31 Temmuz 2006 tarihi mesai bitimine kadar imzalanacaktır. ..

2006/58 numaralı genelgesi ile son verilmiştir. Ancak bu statüde bulunan öğretmenler yine sözleşmeli statüde ancak bu kez 657 Sayılı Kanunun 4.maddesi B bendine göre düzenlenmiş bir sözleşmeye imza atmışlardır.

Uçman (2006) bu uygulamalarla öğretmenlik mesleğinin istihdam biçiminin değiştirilmeye çalışıldığını, uygulanmakta olan neo liberal politikaların bir sonucu olarak gelecekte öğretmenlikte ana istihdam biçiminin sözleşmeli öğretmenlik olacağını öngörmektedir. Son günlerde Türkiye'nin gündeminde olan Kamu Personeli Kanun Tasarısı Taslağının birçok maddesinde memurluktan sözleşmeliğe geçişi görmenin mümkün olduğunu belirterek öngörüsünü desteklemektedir.

Sözleşmeli öğretmen istihdamı 2005 yılında başlatılan yeni bir istihdam biçimidir. Var olan sorunlar bazı sendika ve öğretmen örgütleri dışında henüz kamuoyuna yansiyarak yeterince tartışılmamaktadır. Anayasa mahkemesine yansıyan davada Danıştay 12. Dairesi, önce yürütmeyi durdu sonra Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, yürütmenin durdurulmasına yapılan itirazı reddetti. (Sabah Gazetesi 16.06.2006). Böylece sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının yolu açılmış oldu. Ancak yüksek mahkemenin çeşitli birimleri arasında ve hukuk literatüründeki tartışmalarda hukuki statüsü açısından bile bir fikir birliği olmadığı görülmektedir (Aslan 2006, Pınar 2003).

Hukuki yönü karmaşık ve tartışmalı olan sözleşmeli statüye yeni geçmiş bulunan MEB da uygulamada da bir bütünlük olmadığı görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının sık sık kamuoyu duyuruları (MEB 2005 ) ve hazırladığı genelgelerden de (MEB 2006; MEB 2007) anlaşıldığı üzere, sözleşmeli öğretmenleri çalıştıran il, ilçe ve okul müdürlerinin konuya ilişkin tereddütleri ve bu statüde istihdam edilmiş bulunanların endişe ve şüpheleri bulunmaktadır. Bu durum Milli Eğitim Bakanlığının (2006/58) genelgesinde de (MEB 2006):

... Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının ilk defa yapılıyor olması nedeniyle hizmet sözleşmesinde yer verilmeyen hususlarda veya herhangi bir konuda tereddüde düşülmesi durumunda gecikmeye meydan verilmeden Bakanlığımızdan görüş sorulacak, alınan görüş doğrultusunda işlem yapılacaktır.

biçiminde açıkça ifade edilmiştir. Uçmanın (2006) öngördüğü gibi sözleşmeli personel istihdam biçiminin genişleyerek süreceği görülmektedir. MEB 2008 – 2009 öğretim yılında da sözleşmeli öğretmen alımını gerçekleştirmiştir. Bu nedenle, kanunun çeşitli açılardan tartışılmasının yararlı olacağı

düşünülmektedir. Bu tartışmaya katkıda bulunmak amacıyla bu araştırma, kadro karşılığı sözleşmeli öğretmenlik ve kısmi zamanlı geçici öğretmenlik istihdam biçiminin hukuki statüsünün tartışılarak betimlenmesi ve durumlarına ilişkin sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerinin saptanmasını amaçlamıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin cinsiyetlerine, branşlarına ve yaşlarına göre; görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığı, araştırmanın alt amacını oluşturmuştur. Araştırma literatüre katkıda bulunması, sözleşmeli öğretmenlerin soruna ilişkin görüşlerinin saptanarak ilgililere duyurulması ve sorunun çözümüne yönelik geliştirilecek siyasa belirleme çalışmalarında ışık tutulması bakımından önemli görülmektedir.

### **Yöntem**

Araştırma tarama niteliğinde betimsel bir çalışmadır. Öncelikle ilgili literatür ve yasalar taranarak sözleşmeli öğretmenlik ve kısmi zamanlı geçici öğretmenlik istihdam biçiminin yasal statüsü tartışılmıştır. Daha sonra literatür ve sözleşmeli ve kısmi zamanlı geçici statüde çalışan öğretmenlerle görüşülerek sorunlar saptanarak sorunlar saptanmıştır. Listelenen sorunlar çalışma grubu dışından iki Türkçe öğretmenine okutularak görüşleri doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır. Başlangıçta 75 soru bulunan ölçme aracı, uzman görüşleri doğrultusunda son şekli verilerek 44 soruya indirilmiştir. Sorunlar, insan kaynakları yönetiminin işlevleri ile ilgili Yalçın (1991)'in yaptığı sınıflama esas alınarak sorun alanlarına ayrılmıştır. Buna göre sözleşmeli öğretmenlerin sorun alanları; insan kaynaklarının temini ve işe yerleştirilme, geliştirme, ücretleme, bütünleştirme, sağlık - korunma ve diğer olmak üzere toplam 6 alanda toplanmıştır.

Ölçme aracı iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümde öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları ve branşlarına ilişkin sorular, ikinci bölümde ise öğretmenlerin sözleşmeli statülerine bağlı olarak görüşlerini alabilmek için oluşturulmuş 44 önerme yer almıştır.

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2007 - 2008 öğretim yılında Sakarya Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda sözleşmeli statüde çalışan 398 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada örneklem alınmayıp çalışma grubunun tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ölçme aracı, ulaşım kolaylığı bulunan yerleşimlerde bulunan öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılmış, uzak yerleşim birimlerinde bulunanlara posta ile ulaşılmaya çalışılmıştır. 180 ölçme aracı geri dönmüş ancak bunlardan 129 tanesinin kullanılabilir olduğu saptanarak araştırmada yararlanılmıştır. Çalışma grubunda çalışan öğretmenlerin yaşları, branşları ve cinsiyetlere göre dağılımı aşağıda tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sözleşmeli Statüde Çalışan Öğretmenlerin Yaş, Branş ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Değişken		N	%
Yaş	20 - 25	86	67
	26 ve Üstü	43	33,3
Branş	Sınıf Öğretmeni	46	35,7
	Diğer	83	64,3
Cinsiyet	Erkek	45	34,9
	Kadın	84	65,1

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 67) 20 - 25 yaş diliminde olanlar, oluşturmuştur. Sakarya Milli Eğitim Müdürlüğünde 13 ayrı branşta sözleşmeli statüde öğretmen çalışmaktadır. Bazı branşlarda öğretmen sayıları istatistiksel işlem yapılamayacak kadar az olduğu görülmüştür. Örneğin sosyal bilgiler alanında 2, teknoloji ve tasarımda 2 ve psikolojik danışma ve rehberlik alanında 1 öğretmen bulunmaktadır. Bu nedenle araştırmada öğretmenler sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri olarak iki kategoriye indirilmiştir. Buna göre çoğunluğu (%64) branş öğretmenleri oluşturmuştur. Cinsiyetlere göre ise çoğunluğu (%65) kadınlar oluşturmuştur.

#### Verilerin Analizi

Araştırma ile elde edilen veriler, SPSS programı 15 versiyonu ile çözümlenmiştir. Sözleşmeli öğretmenlerin insan kaynaklarının temini ve işe yerleştirilme, geliştirme, ücretleme, bütünleştirme ve sağlık - korunma alanlarında yaşanan sorunlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde % ve frekansları alınmış, bu alanlara ilişkin görüşleri arasındaki fark t ile çözümlenmiştir. Öğretmenlerin "diğer" alanındaki önermelere ilişkin görüşleri çapraz tablolara aktarılarak Ki - kare ile çözümlenmiştir.

#### Bulgular

Araştırmanın bulguları, insan kaynakları yönetiminin araştırmada kapsanmış olan alanlarına göre gruplandırılmış olarak sunulmuştur. Buna göre, ücretleme, sağlık insan kaynaklarının temini ve işe yerleştirilme, geliştirme, diğer ve bütünleştirme biçiminde sunulmuştur.

**Tablo 2. Sözleşmeli Öğretmenlerin Ücretleme Alanındaki Sorunlara İlişkin Görüşleri**

Sorunlar	N	Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Toplam
		Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum		
Maaşım zamanında yatıyor	54	49	1	17	8	129	
	%	41,9	38	0,8	13,2	6,2	100



Ek ders ücretleri zamanında yatıyor	N	33	37	9	35	15	129
	%	25,6	28,7	7	27,1	11,6	100
Almış olduğumuz maaş beni tatmin ediyor	N	17	41	25	29	17	129
	%	13,2	31,8	19,4	22,5	13,2	100
Diğer kurumlardaki üniversite mezunu sözleşmeli çalışanlara oranla MEB çalışanlarına daha az maaş veriliyor	N	51	34	31	9	4	129
	%	39,5	26,4	24	7	3,1	100
Ek ders ücretlerinden SSK primi kesilmesi beni rahatsız ediyor	N	74	44	2	8	1	129
	%	57,4	34,1	1,6	6,2	0,8	100
Sözleşmeli öğretmenler özür durumu tayinlerinde yolluk alabilmeli	N	110	11	3	1	4	129
	%	85,3	8,5	2,3	0,8	3,1	100
Sözleşmeli öğretmenler de kadrolu öğretmenler gibi eş ve çocuk yardımı almalı	N	111	8	3		7	129
	%	86	6,2	2,3		5,4	100
Sözleşmeli öğretmenler de kadrolu öğretmenler gibi doğum ve ölüm yardımı almalı	N	93	27	3	3	1	129
	%	72,1	20,9	2,3	2,3	0,8	100

Tablo 2'ye göre "Almış olduğumuz maaş beni tatmin ediyor" önermesine sözleşmeli öğretmenlerin (% 45) yarısına yakını **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtirken % 36'sı **katılmıyorum** ve **kesinlikle katılmıyorum** düzeyinde görüş belirtmiştir. Bunun yanında "Diğer kurumlardaki üniversite mezunu sözleşmeli çalışanlara oranla MEB çalışanlarına daha az maaş veriliyor" önermesine çalışma grubunun çoğunluğu (%65) **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtmiştir.

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin tamamına yakını, ek ders ücretlerinden SSK primi kesilmemesinden rahatsız duyduğunu (% 91), özür durumu tayinlerinde yolluk verilmesi (% 94), eş ve çocuk yardımı verilmesi (% 93) ve doğum ve ölüm yardımı verilmesi (%92), gerektiği konusunda **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtmiştir.

Buna göre öğretmenlerin yarısına yakınının maaşlarını tatmin edici bulduğu, ancak diğer kurumlarda sözleşmeli çalışanlar ile kendilerini kıyasladıklarında çoğunluğunun maaşlarını az bulduğu, çalışmaya katılan öğretmenlerin tamamına yakınının, ek ders ücretlerinden SSK primi kesilmesinden, özür durumu tayinlerinde yolluk verilmemesinden, eş ve çocuk yardımı ve doğum ölüm yardımı alamamalarından rahatsız olduğu söylenebilir.

### Tablo 3. Sözleşmeli Öğretmenlerin Sağlık ve sağlama yerleştirme Alanındaki Sorunlara İlişkin Görüşleri

	N/%	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için doksan gün beklemek beni rahatsız ediyor	N	74	37	6	7	5	129
	%	57,4	28,7	4,7	5,4	3,9	100
Sağlık hizmetlerinden yararlanırken sıkıntılar yaşıyorum	N	26	33	23	38	9	129
	%	20,2	25,6	17,8	29,5	7	100
Sevk kağıdını MEM yerine çalıştığım kurumdan almak isterim	N	83	33	4	2	7	129
	%	64,3	25,6	3,1	1,6	5,4	100
Özür durumu hariç yer değiştirme (il içi/il dışı) hakkımın olmaması beni olumsuz yönde etkiliyor	N	74	34	11	7	3	129
	%	57,4	26,4	8,5	5,4	2,3	100
Doğuda kadrolu olacağıma batıda sözleşmeli öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim	N	29	18	33	21	28	129
	%	22,5	14	25,6	16,3	21,7	100
Sözleşme ücreti karşılığı ders saatini doldurmak için başka okullarda çalışmak istemiyorum	N	44	38	22	13	12	129
	%	34,1	29,5	17,1	10,1	9,3	100
Sözleşmeli öğretmenler asker dönüşü yeniden aynı eski yerinde göreve başlarken sorun yaşamaktadır	N	18	24	67	18	2	129
	%	14	18,6	51,9	14	1,6	100

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin tamamına yakını (%86) göreve ilk başladıklarında, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için doksan gün beklemekten ve yine tamamına yakını (%90), hastalandıklarında sevk kağıtlarını çalıştıkları okullar yerine Milli Eğitim Müdürlüğünden olmak zorunda olmalarından rahatsız olduklarını **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirterek ifade etmişlerdir. Bunların yanında “Sağlık hizmetlerinden yararlanırken sıkıntılar yaşıyorum” önermesine öğretmenlerin yarısına yakını (%46) **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde katılmıştır

Bu görüşlere bakarak sözleşme statüde olmalarına bağlı olarak, öğretmenlerin tamamına yakınının, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için doksan gün beklemek ve hastalandıklarında sevk kağıtlarını çalıştıkları okullar yerine Milli Eğitim Müdürlüğünden olmak zorunda olmalarından ve yarısına yakınının sağlık hizmetlerinden yararlanırken sıkıntılar yaşadığını düşündükleri söylenebilir.

Sağlama yerleştirme alanıyla ilgili olarak “Özür durumu hariç yer değiştirme (il içi/il dışı) hakkımın olmaması beni olumsuz yönde etkiliyor” önermesine

sözleşmeli öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%84), “Sözleşme ücreti karşılığı ders saatini doldurmak için başka okullarda çalışmak istemiyorum” önermesine öğretmenlerin çoğunluğu (% 64) **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde katılmışlardır. Diğer yandan “Doğuda kadrolu olacağıma batıda sözleşmeli öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim” önermesine %22.5 kesinlikle katıldığını ifade ederken % 21,7 si kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir.

Bu görüşlerden hareketle sözleşmeli öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kadrolu öğretmenler gibi yer değiştirme haklarının olmamasından ve çoğunluğunun sözleşmede belirtilen ders saatini doldurmak için başka okullara gönderilmelerinden rahatsız oldukları söylenebilir. Diğer yandan “Doğuda kadrolu olacağıma batıda sözleşmeli öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim” önermesine kesinlikle katılanlar ile kesinlikle katılmayanların oranının bir birine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu konuda kararsızların oranı da (%25.6). oldukça yüksektir. Buna göre sözleşmeli statüde çalışanların bir kısmı, batı bölgelerinde çalışmayı sözleşmeli statü de olsa bir avantaj olarak düşünürken, diğer kısmının bunu avantaj olarak görmediği söylenebilir. Kararsız olanlar da dikkate alındığında aslında öğretmenlerin kafaların karışık olduğu düşünülebilir.

**Tablo 4. Sözleşmeli Öğretmenlerin Geliştirme Alanındaki Sorunlara İlişkin Görüşleri**

	N/%	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Maaş hesaplanmasında esas olan derece ve kademenin sabit olması adil değil	N	64	35	14	11	5	129
	%	49,6	27,1	10,9	8,5	3,9	100
Sözleşmenin fesih edilebilecek olması geleceğe ilişkin beni kaygılandırıyor.	N	61	34	11	15	8	129
	%	47,3	26,4	8,5	11,6	6,2	100
Çalıştığım yıllara karşılık hizmet puanı alamamak beni üzüyor	N	100	17	5	1	6	129
	%	77,5	13,2	3,9	0,8	4,7	100
Aday öğretmen eğitime tabi tutulmama rağmen kadrolu öğretmen olduğumda stajyerliğimin kaldırılması için bir yıl beklemek istemiyorum	N	101	16	3	3	6	129
	%	78,3	12,4	2,3	2,3	4,7	100
Yönetici olma hakkına sahip olamamak adil değil	N	100	19	3	1	6	129
	%	77,5	14,7	2,3	0,8	4,7	100
Sözleşmeli öğretmenler de kariyer basamaklarında yükselme hakkına sahip	N	103	16	5	-	5	129
	%	79,8	12,4	3,9	-	3,9	100

olmalı							
Müfettiş olmak için kadrolu öğretmen olma şartı aranmamalı	N	82	29	4	2	12	129
	%	63,6	22,5	3,1	1,6	9,3	100
Yurt dışı görevlendirmelerinde kadrolu olma şartı aranmamalı	N	99	20	3	2	5	129
	%	76,7	15,5	2,3	1,6	3,9	100

Tablo 4 'e göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu; "Maaş hesaplanmasında esas olan derece ve kademenin sabit olması adil değil" (%77), "Sözleşmemin fesih edilebilecek olması geleceğe ilişkin beni kaygılandırıyor" (%74) önermelerine (%77) **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtmiştir. Tablo 6'da yer alan, kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu ancak sözleşmeli statüde çalışanlara verilmeyen, kariyer geliştirme ile ilgili önermelerin tümüne öğretmenlerin tamamına yakının **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde katıldığı görülmüştür. Buna göre sözleşmeli öğretmenlerin tamamına yakınının, statülerine bağlı olarak kariyer gelişimlerinin engellenmesini sorun olarak gördükleri söylenebilir. Bu durum MEB örgütü çalışanları arasında kadrolu ve sözleşmeli biçiminde ikili bir yapı oluşturulduğunu göstermektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin de bu yapıyı algıladıkları ve bundan rahatsız olduklarını göstermektedir. Bu durumun ileride daha derinleşerek öğretmenlerin performansını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

**Tablo 5. Sözleşmeli Öğretmenlerin "Diğer" Alanındaki Önermelere İlişkin Görüşleri**

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum	N	16	20	18	22	53	129
	%	12,4	15,5	14	17,1	41,1	100
Bankalardan kredi alırken sözleşmeli çalışmanız sebebiyle sorun yaşıyorum	N	38	28	32	20	11	129
	%	29,5	21,7	24,8	15,5	8,5	100
Sözleşmeli öğretmen olmaktan memnunum	N	16	41	29	20	23	129
	%	12,4	31,8	22,5	15,5	17,8	100
Sözleşmeli olmak yerine kadrolu öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim	N	96	14	8	8	3	129
	%	74,4	10,9	6,2	6,2	2,3	100
İş güvencem var	N	13	24	40	34	18	129
	%	10,1	18,6	31	26,4	14	100
Sözleşmeli öğretmenler asker öğretmenlik	N	95	18	14	2		129

yapabilmeli	%	73,6	14	10,9	1,6		100
Sözleşmemi hiç okumadım	N	17	17	7	46	42	129
	%	13,2	13,2	5,4	35,7	32,6	100

Tablo 5'e göre öğretmenlerin çoğunluğu (%58), "Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum" **katılmıyorum** ve **kesinlikle katılmıyorum** düzeyinde görüş belirtmiştir. Diğer yandan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%85) "Sözleşmeli olmak yerine kadrolu öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim" önermesine **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtmiştir. Bu iki önerme birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun puanları düşük olduğu için sözleşmeli statüde atandıklarını düşünmediklerini ve büyük çoğunluğu kadrolu statüde atanmayı tercih ettiği görülmektedir. Buna göre sözleşmeli öğretmenlerin, diğer kadrolu meslektaşları gibi kadrolu atanmayı hak edecek KPSS puanına sahip olduklarını ve bu nedenle mevcut statüde atanmış olmaktan memnun olmadıkları söylenebilir. "Sözleşmemi hiç okumadım" önermesine büyük çoğunluğunun (%68) **katılmıyorum** ve **kesinlikle katılmıyorum** düzeyinde görüş belirtmiş olması da, bu öğretmenlerin sözleşmelerini okumuş oldukları ve içinde buldukları durumu bilerek geldiklerini göstermektedir. Bu durum Türkiye'deki işsizlik oranlarının yüksek olmasının, onları bu seçeneği kabule zorladığını düşündürmektedir. Bunun yanında "İş güvencem var" önermesine öğretmenlerin yalnızca %29'unun **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtmesi de büyük çoğunluğunun kararsız ya da iş güvencesi olmadığını düşündüklerini göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin sözleşmelerini okuyup haklarını bilerek geldikleri, kadrolu statüde atanmış olmayı tercih ettikleri, düşük puanla sözleşmeli statüde atandıklarını düşünmedikleri ve iş güvenceleri olmadığını düşündükleri söylenebilir.

**Tablo 6. Sözleşmeli Öğretmenlerin "Diğer" Alanındaki Önermelere İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Dağılımı**

Madde No	Yaş	Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Katılmıyorum	Toplam	sd	X <sup>2</sup>
		Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum					
Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum	20 - 25	10	11	12	15	38	86	4	0,74	
	26 ve Üstü	6	9	6	7	15	43			
Bankalardan kredi alırken sözleşmeli çalışmanız sebebiyle sorun yaşıyorum	20 - 25	25	14	24	16	7	86	4	0,188	
	26 ve Üstü	13	14	8	4	4	43			
Sözleşmeli öğretmen olmaktan	20 - 25	8	24	20	18	16	86	4	0,082	

memnunum	26 ve Üstü	8	17	9	2	7	43		
Sözleşmeli olmak yerine kadrolu öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim	20 - 25	7	13	30	24	12	86	4	0,388
	26 ve Üstü	6	11	10	10	6	43		
İş güvencem var	20 - 25	62	13	10	1	86		3	0,867
	26 ve Üstü	33	5	4	1	43			
Sözleşmeli öğretmenler asker öğretmenlik yapabilmeli	20 - 25	9	14	6	28	29	86	4	0,261
	26 ve Üstü	8	3	1	18	13	43		

Yapılan Ki-kare analizi sonucunda, %5 anlamlılık seviyesinde (S.D = 4) sözleşmeli öğretmenlerin yaşlarına göre görüşlerinin dağılımları arasında  $p > 0,05$  olduğu için fark olmadığı görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin yaşları 20-25 aralığında olanlar ile 26 ve daha yukarıda yaşlarda olanların görüşleri arasında fark olmadığı söylenebilir.

**Tablo 7. Sözleşmeli Öğretmenlerin “Diğer” Alanındaki Önermelere İlişkin Görüşlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Önermeler	Cinsiyet	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam	sd	X <sup>2</sup>
Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum	E	4	3	12	11	15	45	4	0,004
	K	12	17	6	11	38	84		
Bankalardan kredi alırken sözleşmeli çalışmanız sebebiyle sorun yaşıyorum	E	12	7	11	9	6	45	4	0,384
	K	26	21	21	11	5	84		
Sözleşmeli öğretmen olmaktan memnunum	Erkek	5	18	9	4	9	45	4	0,422
	Kadın	11	23	20	16	14	84		
Sözleşmeli olmak yerine kadrolu öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim	Erkek	4	8	15	9	9	45	4	0,539
	Kadın	9	16	25	25	9	84		
İş güvencem var	Erkek	40	4	1	0	45		3	0,026
	Kadın	55	14	13	2	84			
Sözleşmeli öğretmenler asker öğretmenlik yapabilmeli	Erkek	4	6	1	20	14	45	4	0,432
	Kadın	13	11	6	26	28	84		

Yapılan Ki-kare analizi sonucunda, “Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum” önermesiyle ilgili olarak, Ki-Kare test

istatistik değeri 0,004 olarak hesaplanmıştır.  $P < 0,05$  olduğu için cinsiyetlere göre görüşler arasında fark olduğu kabul edilmiştir. Buna göre sözleşmeli öğretmen olduğu için memnun olmayan kadınların oranının erkeklerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer önermelerde öğretmenlerin görüşlerinin dağılımında  $p > 0,05$  olduğu için, cinsiyetlere göre fark olmadığı söylenebilir. Buna göre diğer önermelere ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin dağılımının cinsiyet farkı olmaksızın oluştuğu söylenebilir.

**Tablo 8. Sözleşmeli Öğretmenlerin “Diğer” Alanındaki Önermelere İlişkin Görüşlerinin Branşlarına Göre Dağılımı**

Önermeler	Branş	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam	sd	X <sup>2</sup>
Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum	Sınıf Öğr.	6	7	5	8	20	4	0,961
	Diğer	10	13	13	14	33		
Bankalardan kredi alırken sözleşmeli çalışmanız sebebiyle sorun yaşıyorum	Sınıf Öğr.	12	10	11	7	6	4	0,733
	Diğer	26	18	21	13	5		
Sözleşmeli öğretmen olmaktan memnunum	Sınıf Öğr.	7	13	13	5	8	4	0,592
	Diğer	9	28	16	15	15		
Sözleşmeli olmak yerine kadrolu öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim	Sınıf Öğr.	6	6	17	11	6	4	0,586
	Diğer	7	18	23	23	12		
İş güvencem var	Sınıf Öğr.	34	7	5	0	46	3	0,755
	Diğer	61	11	9	2	83		
Sözleşmeli öğretmenler asker öğretmenlik yapabilmeli	Sınıf Öğr.	7	5	4	14	16	4	0,631
	Diğer	10	12	3	32	26		

Yapılan Ki-kare analizi sonucunda, %5 anlamlılık seviyesinde (S.D = 4) sözleşmeli öğretmenlerin branşlarına göre görüşlerinin dağılımları arasında fark olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ). Buna göre sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında fark olmadığı söylenebilir.

**Tablo 9. Sözleşmeli Öğretmenlerin “Bütünleştirme” Alanındaki Önermelere İlişkin Görüşleri**

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Bir sorunla karşılaştığımda zaman yöneticiler yardımcı olmuyor	N	9	38	10	51	21	129
	%	7	29,5	7,8	39,5	16,3	100
Emekli olana kadar aynı kurumda çalışmak benim için avantaj	N	32	23	23	22	29	129
	%	24,8	17,8	17,8	17,1	22,5	100
Yöneticilerin sözleşmeli öğretmenleri yetersiz gördüğünü hissediyorum	N	11	19	29	50	20	129
	%	8,5	14,7	22,5	38,8	15,5	100
Velilerin sözleşmeli öğretmenleri mesleki olarak yetersiz gördüğünü hissediyorum	N	11	24	26	44	24	129
	%	8,5	18,6	20,2	34,1	18,6	100
Kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenleri yetersiz gördüğünü hissediyorum	N	14	18	20	53	24	129
	%	10,9	14	15,5	41,1	18,6	100
Öğrencilerin sözleşmeli öğretmenleri yetersiz gördüğünü hissediyorum	N	11	14	11	65	28	129
	%	8,5	10,9	8,5	50,4	21,7	100
Yöneticiler kadrolu öğretmenleri daha çok sahipleniyor.	N	24	32	17	43	13	129
	%	18,6	24,8	13,2	33,3	10,1	100
Sözleşmenin fesh edilebilecek olması motivasyonumu olumsuz etkiliyor	N	48	45	9	10	17	129
	%	37,2	34,9	7	7,8	13,2	100
Sözleşmeli öğretmenler ve kadrolu öğretmenler arasında gruplaşma var	N	12	15	17	41	44	129
	%	9,3	11,6	13,2	31,8	34,1	100
Emekli sandığı yerine SSK ya bağlı olmayı istemiyorum	N	50	33	28	8	10	129
	%	38,8	25,6	21,7	6,2	7,8	100
Okul müdürleri sözleşmeli öğretmenlik mevzuatına hakim değil bu nedenle karşılaşılan sorunlara muhatap bulunamıyor	N	44	41	22	10	12	129
	%	34,1	31,8	17,1	7,8	9,3	100
Atanmaya esas sözleşme açık değil bu nedenle haklarımı ve sorumluluklarımı bilmiyorum	N	49	34	28	13	5	129
	%	38	26,4	21,7	10,1	3,9	100
Atanma sözleşmesinde bazı durumlarda 657 s kanun bazı konularda da iş kanuna bağlı olmak ikirciklik yaratıyor	N	47	50	20	1	11	129
	%	36,4	38,8	15,5	0,8	8,5	100
Çalıştığım kurumda sözleşmeli	N	15	12	11	42	49	129



öğretmen oluşumla ilgili meslektaşlarıyla sorun yaşadım	%	11,6	9,3	8,5	32,6	38	100
SSK'ya bağlı olmak nedeniyle kadrolu öğretmenlere oranla bazı özlük haklarından yararlanılamamaktadır	N	80	29	14	1	5	129
	%	62	22,5	10,9	0,8	3,9	100

Tablo 9'a göre öğretmenlerin çoğunluğu (%56), "Bir sorunla karşılaştığımda zaman yöneticiler yardımcı olmuyor" önermesine **katılmıyorum** ve **kesinlikle katılmıyorum** düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Bunun yanında emekliye ayrılıncaya kadar aynı kurumda çalışmayı öğretmenlerin yarısına yakını (%42), avantaj olarak görürken, yaklaşık aynı oranda diğer kesimi (%40), avantaj olmadığını, sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu; kendilerini yöneticilerin, öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin yetersiz gördüğü ve sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında gruplaşma var ve çalıştıkları okullarda sözleşmeli öğretmen oldukları için meslektaşlarıyla sorun yaşadıkları fikirlerine **katılmıyorum** ve **kesinlikle katılmıyorum** düzeyinde görüş belirterek katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Buna karşın "Yöneticiler kadrolu öğretmenleri daha çok sahipleniyor" önermesine yarısına yakını (%43) **katılmıyorum** ve **kesinlikle katılmıyorum** düzeyinde, aynı oranda diğer kesimi ise **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde katılmışlardır.

Bütünleştirme alanındaki diğer önermeler olan; "Sözleşmenin yenilenmeme olasılığının olması motivasyonumu olumsuz etkiliyor" a %72'si, "Emekli sandığı yerine SSK ya bağlı olmayı istemiyorum" %64'ü, "Okul müdürleri sözleşmeli öğretmenlik mevzuatına hakim değil bu nedenle karşılaşılan sorunlara muhatap bulunamıyor" önermesine %66'sı, "Atanmaya esas sözleşme açık değil bu nedenle haklarımı ve sorumluluklarımı bilmiyorum" önermesine %64'ü, "Atanma sözleşmesinde bazı durumlarda 657 s kanun bazı konularda da iş kanuna bağlı olmak ikirciklik yaratıyor" önermesine %75'i, "SSK'ya bağlı olmak nedeniyle kadrolu öğretmenlere oranla bazı özlük haklarından yararlanılamamaktadır" önermesine %85'i **katılıyorum** ve **kesinlikle katılıyorum** düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu, bir sorunla karşılaştıklarında yöneticileri kendilerine yardımcı olduğunu, kendilerini yöneticilerin, öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin yetersiz gördüğü ve sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında gruplaşma var ve çalıştıkları okullarda sözleşmeli öğretmen oldukları için meslektaşlarıyla sorun yaşadıkları fikirlerine katılmadıkları söylenebilir. Buna karşın sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu, sözleşmelerinin yenilenmeme olasılığının motivasyonlarını olumsuz etkilediğini, emekli sandığına bağlı olmak istedikleri, atanmaya esas sözleşmenin açık olmadığını, yöneticilerinin de mevzuata hakim olmaması nedeniyle sorunla karşılaştıklarında muhatap bulamadıklarını, Atanma sözleşmesinde bazı durumlarda 657 s kanun

bazı konularda da iş kanuna bağlı olmanın ikirciklik yarattığını düşündükleri söylenebilir.

Giriş kısmında da tartışıldığı gibi ikirciklik nedeniyle sözleşmeli personel, ne işçi ne de memur sayılmakta (Aslan 2006, Pınar 2003) üçüncü bir kategori olarak “diğer kamu görevlileri” olarak tanımlanmaktadır (Aslan 2006; Karaca, 1993; Pınar 2003). Araştırmayla elde edilen veriler öğreti ve yargı kararlarında üzerinde anlaşılmış tanımı bulunmayan (Aslan 2006, Pınar 2003) sorunu teyit etmektedir.

**konusu literatürde sözleşmeli öğretmenlerle ilgili burada da algılandığı gibi.**

**Tablo 10. Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşlerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

Alanlar	Yaş Grubu	N	X	S.s.	S.H.O.	F	t	sd	P
Ücretleme	20 - 25	86,00	17,31	4,72	0,51	0,02	0,88	127,00	0,38
	26 ve Üstü	43,00	16,56	4,34	0,66		0,91	90,69	0,37
Sağlık ve Sağlama	20 - 25	86,00	15,79	3,41	0,37	0,48	0,10	127,00	0,92
	26 ve Üstü	43,00	15,72	4,06	0,62		0,10	72,38	0,92
Geliştirme	20 - 25	86,00	13,55	6,18	0,67	1,45	-1,01	127,00	0,31
	26 ve Üstü	43,00	14,81	7,63	1,16		-0,95	70,35	0,35
Bütünleştirme	20 - 25	86,00	45,12	9,09	0,98	0,73	0,59	127,00	0,56
	26 ve Üstü	43,00	44,05	10,82	1,65		0,56	72,44	0,58

Tablo 10'a göre sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $p>0.05$ ). Buna göre, insan kaynakları yönetiminin ele alınan alanlarının tümünde, öğretmenlerin görüşlerinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

**Tablo 11. Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

Alanlar	Cinsiyet	N	X	S.s.	S.H.O.	F	t	sd	P
Ücretleme	Erkek	45,00	16,67	4,35	0,65	0,00	-0,71	127,00	0,48
	Kadın	84,00	17,27	4,73	0,52		-0,73	96,83	0,47
Sağlık ve Sağlama	Erkek	45,00	15,87	3,64	0,54	0,33	0,23	127,00	0,82
	Kadın	84,00	15,71	3,64	0,40		0,23	89,96	0,82
Geliştirme	Erkek	45,00	14,47	6,49	0,97	0,06	0,62	127,00	0,54
	Kadın	84,00	13,70	6,83	0,74		0,63	94,16	0,53
Bütünleştirme	Erkek	45,00	45,33	8,68	1,29	0,90	0,49	127,00	0,62
	Kadın	84,00	44,45	10,21	1,11		0,52	103,31	0,61

Tablo 11'e göre sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $p>0.05$ ). Buna göre, insan kaynakları yönetiminin ele alınan alanlarının tümünde, öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

**Tablo 12. Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre t Testi Sonuçları**

Alanlar	Branş	N	X	S.s.	S.H.O.	F	t	sd	P
Ücretleme	Sınıf Ogr.	46,00	17,46	4,63	0,68	0,05	0,73	127,00	0,47
	Diğer	83,00	16,84	4,58	0,50		0,72	92,20	0,47
Sağlık ve Sağlama	Sınıf Ogr	46,00	16,39	4,37	0,64	2,14	1,46	127,00	0,15
	Diğer	83,00	15,42	3,11	0,34		1,33	70,68	0,19
Geliştirme	Sınıf Ogr	46,00	14,46	8,69	1,28	5,49	0,61	127,00	0,54
	Diğer	83,00	13,70	5,32	0,58		0,54	64,09	0,59
Bütünleştirme	Sınıf Ogr	46,00	45,09	10,68	1,57	0,13	0,29	127,00	0,78
	Diğer	83,00	44,58	9,13	1,00		0,27	81,53	0,79

Tablo 12'ye göre sözleşmeli öğretmenlerin görüşleri ile branşları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ( $p > 0.05$ ). Buna göre, insan kaynakları yönetiminin ele alınan tüm alanlarında, öğretmenlerin görüşlerinin branşlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

#### Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bulgularına göre elde edilen sonuçlar ve bunlara dayalı öneriler aşağıda sunulmuştur.

#### Sonuçlar

Araştırmaya katılan sözleşmeli statüde çalışan öğretmenlerin yarısına yakını maaşlarını tatmin edici bulduğu, ancak diğer kurumlarda sözleşmeli çalışanlar ile kendilerini kıyasladıklarında çoğunluğunun maaşlarını az bulduğu, çalışmaya katılan öğretmenlerin tamamına yakını, ek ders ücretlerinden SSK primi kesilmesinden, özür durumu tayinlerinde yolluk verilmemesinden, eş ve çocuk yardımı ve doğum ölüm yardımı alamamalarından rahatsız olduğu görülmüştür.

Sözleşme statüde olmalarına bağlı olarak, yarısına yakınının sağlık hizmetlerinden yararlanırken sıkıntılar yaşandığı, tamamına yakını, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için doksan gün beklemek ve hastalandıklarında sevk kağıtlarını çalıştıkları okullar yerine Milli Eğitim Müdürlüğünden almak istememektedir.

Araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu kadrolu öğretmenler gibi yer değiştirme haklarının olmasını ve sözleşmede belirtilen ders saatini doldurmak için başka okullara gönderilmemelerini istemektedir. Diğer yandan öğretmenlerin bir kısmı sözleşmeli de olsa doğu bölgelerine yerine batı bölgelerine atanmış olmayı bir avantaj olarak görürken aynı oranda diğer kısmı bir avantaj olmadığını düşünmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin geliştirme alanıyla ilgili olarak yöneltilen önermelere çoğunlukla katıldıkları gözlenmiştir. Buna göre; maaş hesaplanmasında esas olan derece ve kademenin sabit olmasının adil olmadığını, sözleşmenin fesih edilebilme olasılığının kaygı verici olduğu, çalıştıkları yıllara karşılık hizmet puanı almak istedikleri, aday memurluk eğitimi sonunda stajyerliklerinin kalıcı

olarak kaldırılmasını, yönetici, denetçi olabilme, yurtdışında görev alabilme ve kariyer basamaklarında yükselebileme şanslarının olması gerektiğini düşünmektedirler. Öğretmenlerin bu alanla ilgili görüşleri “Düşük puanla sözleşmeli de olsa öğretmen olarak atandığım için memnunum“ önermesi dışında yaş gruplarına, cinsiyetlerine ve branşlarına göre fark etmemektedir. Düşük puan aldığım için sözleşmeli atandım önermesine katılmayan kadınların oranı erkeklerden yüksektir.

Sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğunun sözleşmelerini okudukları, düşük puan aldıkları için sözleşmeli statüde atandıklarını düşünmedikleri, kadrolu olarak atanmış olmayı tercih ettikleri ve iş güvenceleri olmadığını düşünmektedirler.

Sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu, bir sorunla karşılaştıklarında yöneticilerin kendilerine yardımcı olduğunu, kendilerini yöneticilerin, öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin yetersiz gördüğü ve sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında gruplaşma olduğu ve çalıştıkları okullarda sözleşmeli öğretmen oldukları için meslektaşlarıyla sorun yaşadıkları fikirlerine katılmamaktadırlar. Buna karşın sözleşmeli öğretmenlerin çoğunluğu, sözleşmelerinin yenilenmeme olasılığının motivasyonlarını olumsuz etkilediğini, emekli sandığına bağlı olmak istedikleri, atanmaya esas sözleşmenin açık olmadığını, yöneticilerinin de mevzuata hakim olmaması nedeniyle sorunla karşılaştıklarında muhatap bulamadıkları ve atanma sözleşmesinde bazı durumlarda 657 s kanun bazı konularda da iş kanuna bağlı olmanın ikirciklik yarattığını görüşündedirler.

Araştırmaya katılan sözleşmeli öğretmenlerin insan kaynaklarının temini ve işe yerleştirilme, geliştirme, ücretleme, bütünleştirme ve sağlık - korunma alanlarıyla ilgili kendilerine yöneltilen önermelerin tamamına ilişkin görüşlerinde; yaş gruplarına, cinsiyetlerine ve branşlarına göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

### Öneriler

- Sözleşmeli öğretmenlerin yasal altyapısının gözde geçirilerek “diğer kamu görevlileri” statüsünden çıkartılması ve diğer meslektaşları gibi devlet memurları statüsüne kavuşturulması var olan ikircikliğin ortadan kaldırılmasına, sözleşmeli öğretmenlerin insan kaynakları yönetiminin geliştirme ve bütünleştirme, sağlık gibi bir çok alanındaki sorunlarının çözümüne katkı getireceği düşünülmektedir.
- Atanmaya esas sözleşmelerin daha açık biçimde hazırlanması, sözleşmeli öğretmenlerin hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilerek sözleşmeyi imzalamalarının sağlanması önerilmektedir.
- Sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında hak ve sorumluluklarda denklik sağlanması ve böylece var olan farklılıkların ortadan kaldırılması önerilmektedir.

**KAYNAKLAR**

- Argon Türkan ve Altay Eren. *İnsan Kaynakları Yönetimi* Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Arslan, Mehmet. (1997). "Son Öğretmen Atamaları Üzerine Düşünceler ve Bazı Öneriler" *Çağdaş Eğitim*, 231, Nisan.
- Aslan Arzu "Kamu Kuruluşlarında Sözleşmeli Personel Uygulaması ve İşçi Statüsü İle Karşılaştırılması" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, 2006
- Ateş Mustafa. (1995). *Kamu Hizmetlerinde İşe Alma Sistemleri ve Türkiye'de Uygulanan Politikalar Üzerine Bir İnceleme*. Ankara, DPT Yayını No:2383.
- Başaran, İ.Ethem. (1982). *Temeleğitim ve Yönetimi*, Ankara, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını N:112.
- Buraslıoğlu, Ziya. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (Genişletilmiş Dokuzuncu Baskı), Ankara: Pegem Yayınları, No:9.
- Gündüz, H.Basri "Öğretmenlik Mesleğine Giriş Denetimi", *Çağdaş Eğitim Dergisi* 228, 39-43 (1997)
- Gündüz, H.Basri. "Sınıf Öğretmenlerinin İstihdamı ve Sorunları" 3. Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu, Adana, 1997.
- Karaca, İbrahim. "Kamu Sektöründe Sözleşmeli Personel Uygulaması" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü, 1993.
- Kaynak Tuğray ve Diğerleri. *İnsan kaynakları Yönetimi*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No:276, İstanbul, 1998
- MEB Personel Genel Müdürlüğü, 2006/58 Genelge [http://personel.meb.gov.tr/upload/genelge\\_sozlesmeli\\_2006\\_58.pdf](http://personel.meb.gov.tr/upload/genelge_sozlesmeli_2006_58.pdf) 04.04.2008.
- MEB "Sözleşmeli Personel Görevlendirilmesi" konulu Personel Genel Müdürlüğü Genelge 2007/86 [http://personel.meb.gov.tr/upload/genelge\\_sozlesmeli\\_2007\\_86.pdf](http://personel.meb.gov.tr/upload/genelge_sozlesmeli_2007_86.pdf) 04.04.2008
- Nelson, F.Howard. International Comparison of Teacher Salaries And Conditions of Employment. Http: //www .aft.org .research /Reports/ İnterntl/ ncessal /.htm. December. 1997.
- Pınar, İbrahim. *Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Rehberi*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003.
- Resmi Gazete (12056) *Devlet Memurları Kanunu* (657 sayılı )
- Resmi Gazete 25932 "Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Öğretmen İhtiyacının Karşılınması Bakımından Alanlar Bazında Öğretici Görevinde Kısmi Zamanlı Geçici Personel İstihdamı İle Bu Personele Ödenecek Ücretlere İlişkin Karar" 9345 sayılı *Bakanlar Kurulu Kararı*, 2005.
- Sabah Gazetesi "Sözleşmeli Öğretmenlik Yolu Açıldı" 16.06.2006.
- Sezgin, İlhan "Mesleki ve Teknik Eğitimin Eğitim Hizmetlerindeki Yeri ve Önemi", Tercüman Milli Eğitim Sempozyumu, İstanbul, 1984.
- Uçman, Hamit. MEB'in Öğretmen İstihdam Biçimleri" <http://194.27.26.6/~karahan/Seminer/2005-6/meb-hamitucman.pdf> 05.04.2008.
- Ünal, Işıl. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara, Epar Yayınları.
- Varış, Fatma. "Öğretmen Yetiştirme Üzerine", 50. Yıla Armağan, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:36, Ankara, 1973.